

Plan asset vs offset pada hybrid plan

Amelia Erika



Indonesia memiliki undang-undang ketenagakerjaan (*Labour Law*) sebagai landasan hukum atas imbalan paska kerja yang akan diberikan oleh Pemberi Kerja kepada karyawannya.

Karakteristik dari imbalan ini adalah manfaat pasti (*Defined Benefit - DB*), dengan masa kerja dan upah terakhir sebagai faktor penentu besarnya imbalan tersebut. Undang-undang tersebut hanya mengatur pemberian manfaat bagi karyawan yang mencapai usia pensiun normal, meninggal dunia, dan disabilitas. Manfaat bagi pengunduran diri tidak diatur secara tersendiri; bergantung pada kebijakan masing-masing pemberi kerja. Manfaat sesuai *Labour Law* adalah sebagai berikut:

- Pada pensiun normal karyawan akan menerima pembayaran sekaligus sebesar minimum 2,3 kali upah terakhir atau maksimum 32,2 kali upah terakhir (bergantung masa kerja saat pensiun normal).
- Untuk karyawan yang meninggal dunia akan menerima manfaat yang sama dengan manfaat pensiun normal, dengan masa kerja dihitung hingga karyawan tersebut meninggal dunia.
- Sedangkan bagi cacat berkepanjangan, karyawan akan menerima manfaat yang lebih besar, yaitu minimum 2,3 kali upah terakhir atau maksimum 43,7 kali upah terakhir.

Pada undang-undang tersebut, dijelaskan pula bahwa apabila Pemberi Kerja mengikutsertakan karyawannya dalam program pensiun yang iurannya dibayar oleh Pemberi Kerja, maka program pensiun tersebut dapat mengurangi kewajiban Pemberi Kerja atas imbalan paska kerja sesuai dengan *Labour Law* tersebut. Pada penerapannya di Indonesia, terdapat kombinasi penyediaan program pensiun yang digunakan untuk mendanai imbalan paska kerja sesuai *Labour Law*, apakah Manfaat Pasti (*defined benefit - DB*) atau luran Pasti (*defined contribution - DC*).

Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP) di masa sekarang ini kurang diminati oleh Pemberi Kerja karena cenderung memiliki resiko aktuarial di masa mendatang. Program Pensiun luran Pasti (PPIP)

lebih diminati sekarang ini karena kewajiban Perusahaan lebih terukur, yaitu sebatas kewajiban untuk membayarkan iuran setiap bulannya, sebesar jumlah yang dijanjikan (biasanya berupa prosentase dari gaji pokok).

Pada perhitungan kewajiban atas imbalan paska kerja yang biasa dilakukan di Indonesia, *hybrid plan* kerap kali muncul, entah berupa gabungan DB-DB (*Labour Law - PPMP*) atau DB-DC (*Labour Law - PPIP*). Untuk *hybrid plan* DB-DB, tidak begitu banyak kasus yang membutuhkan perhatian khusus, karena pada umumnya perlakuan atas aktiva yang dimiliki sangatlah jelas; diperlakukan sebagai aktiva program (*plan asset*).

Di sisi lain, isu yang kerap kali muncul pada *hybrid plan* DB-DC atau *floor offset pension plan* adalah penerapan *plan asset* atau skema saling hapus (*offset*) pada perhitungannya. Pertanyaan terkait hal tersebut kerap kali muncul, entah dari kalangan aktuaris sendiri maupun auditor. Mengapa diskusi tentang perlakuan *offset* atau *plan asset* untuk PPIP yang digunakan untuk mendanai *Labour Law* sering dilakukan? Hal ini diduga karena di Indonesia, belum ada standar yang mengatur tentang perlakuan-perlakuan teknis akunting atas skema saling hapus ataupun aktiva program ini. Bila dilihat kembali pada definisi *plan asset* ataupun *offset* pada *International Accounting Standard* (IAS) 19 ataupun Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24, di mana PSAK 24 pun mengacu pada IAS 19. Pada dasarnya PPIP itu sendiri tidak melanggar definisi *plan asset* atau *offset*. Program Pensiun luran Pasti dikelola secara terpisah dari pemberi kerja dan hanya digunakan untuk mendanai imbalan kerja. Dana yang ada pun tidak dapat dikembalikan pada pemberi kerja untuk pembayaran hutang pemberi kerja, kecuali seluruh dana yang ada telah mencukupi untuk mendanai kewajiban pemberi kerja atas imbalan kerja tersebut atau untuk pengembalian atas imbalan paska kerja

yang telah dibayarkan oleh perusahaan sebelumnya. Dari penjelasan tersebut, PPIP dapat diperlakukan sebagai plan asset pada perhitungan imbalan paska kerja.

Apabila PPIP tersebut diperlakukan sebagai *plan asset* maka perlu disesuaikan nilai PVDBO (*Present Value of Defined Benefit Obligation*) atas *Labour Law*, mengingat *individual surplus* tidak bisa digunakan untuk menutupi *individual deficit*. Selain itu, terdapat kompleksitas tersendiri ketika program iuran pasti yang ada digunakan untuk mendanai sebagian dari *Labour Law* (misalnya hanya untuk manfaat pensiun). Kompleksitas akan terjadi pada bagaimana pendekatan perhitungan PVDBO atas *Labour Law*, sedangkan aktiva yang ada merupakan akumulasi iuran yang hanya dapat digunakan untuk mendanai manfaat pensiun dan bagi manfaat lainnya (meninggal dunia, disabilitas, pengunduran diri) akan diberikan secara *on-top*.

Pada definisi *offset* atau saling hapus, PPIP pun memenuhi definisi yang dijelaskan pada standar yang ada. PPIP juga dapat menyelesaikan kewajiban pada program lain secara legal, dalam basis saling hapus (*net basis*) atau untuk mengakui surplus pada satu program dan menyelesaikan kewajiban pada program lain secara bersamaan. Berbeda dengan PPIP yang diperlakukan sebagai *plan asset* yang cenderung lebih kompleks, perhitungan nilai kewajiban dengan menerapkan skema *offset* akan lebih gamblang dan jelas karena akumulasi iuran yang ada akan digunakan sebagai pengurang bagi masing-masing imbalan pada *Labour Law* yang memang diatur untuk didanai.

Floor offset pension plan yang dihitung secara *net basis* per individu (*individual offset*) dipandang lebih sesuai untuk diaplikasikan. Perhitungan *net basis* per individu dianggap akan menghasilkan nilai kewajiban yang lebih terperinci dibandingkan apabila total akumulasi iuran diperlakukan sebagai plan asset. Selain karena belum ada standar tertentu yang mengatur teknis perhitungan, dipandang juga bahwa area ini bukan merupakan area yuridis dalam pengambilan keputusan, apakah harus diperlakukan sebagai *plan asset* atau *offset*.

ABOUT MILLIMAN

Milliman is among the world's largest providers of actuarial and related products and services. The firm has consulting practices in healthcare, property & casualty insurance, life insurance and financial services, and employee benefits. Founded in 1947, Milliman is an independent firm with offices in major cities around the globe. For further information, visit milliman.com

CONTACT

Amelia Erika
amelia.enrika@milliman.com