



# TREND IMBALAN KERJA 2019 KOMPAS 100

## DANA Pensiun sebagai sumber pendanaan jangka panjang



Prepared by:

**KANTOR KONSULTAN AKTUARIA  
I GDE EKA SARMAJA, FSAI**

[www.kkagd.com](http://www.kkagd.com)



## LATAR BELAKANG

Studi ini kami lakukan dilatarbelakangi oleh beberapa fakta yang kami temukan di Indonesia.

### **PERKEMBANGAN INDUSTRI DANA PENSUN RENDAH SELAMA 15 TAHUN TERAKHIR**

Hal ini tidak terlepas dari Undang Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 (UUK No.13/2003) yang tumpang tindih dengan kebijakan di bidang dana pensiun yang berpotensi menghambat terciptanya industri dana pensiun yang kuat dan efisien.

### **PILIHAN INVESTASI YANG TERBATAS DAN BIAYA OPERASIONAL YANG MENINGKAT**

Penyelenggara pensiun dihadapkan pada kesulitan atas pilihan investasi jangka panjang yang terbatas dan biaya operasional yang meningkat.

### **PERUSAHAAN MEMBERIKAN PRIORITAS PADA MANFAAT IMBALAN KERJA WAJIB**

Perusahaan memberikan prioritas manfaat imbalan kerja wajib yaitu BPJS dan UUK No.13/2003, sedangkan di sisi lain pekerja tidak menyadari ada risiko dan porsi yang mereka tanggung agar memiliki tabungan pensiun yang memadai.

### **KOMUNIKASI PENTINGNYA TABUNGAN PENSUN**

Perlu dilakukan langkah strategis bagi semua *stakeholder* akan pentingnya tabungan pensiun yang dimulai dari memahami berapa tingkat pensiun ideal yang diperlukan.

Berdasarkan data finansial emiten Kompas 100 per 31 Desember 2018, studi ini akan menunjukkan trend manfaat imbalan kerja diantara emiten Kompas 100, tingkat pertumbuhan beban dan implikasi risikonya, hambatan dan rencana yang dilakukan para emiten dan *stakeholder* beserta rekomendasi.

Studi ini dilakukan secara independen oleh Kantor Konsultan Aktuaria I Gde Eka Sarmaja, FSAI yang berpengalaman dan telah melakukan praktek konsultasi di bidang imbalan kerja dan asuransi selama 15 tahun terakhir, dengan misi meningkatkan tata kelola yang baik atas penyelenggara program pensiun sehingga memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan dan karyawan.

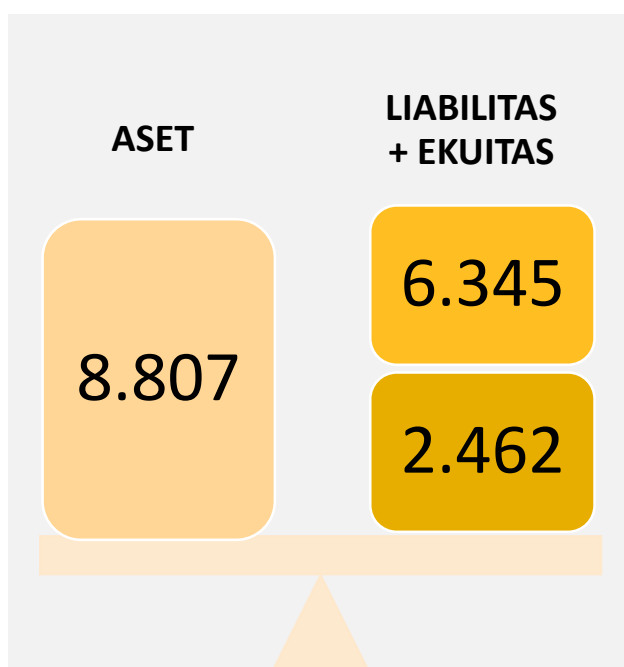


Dengan tujuan mempelajari sebaran praktek pemberian manfaat imbalan kerja di Indonesia, tingkat pertumbuhan beban imbalan kerja dan implikasi risikonya, kami melakukan analisa terhadap 100 emiten yang tergabung dalam Kompas 100 (K100).

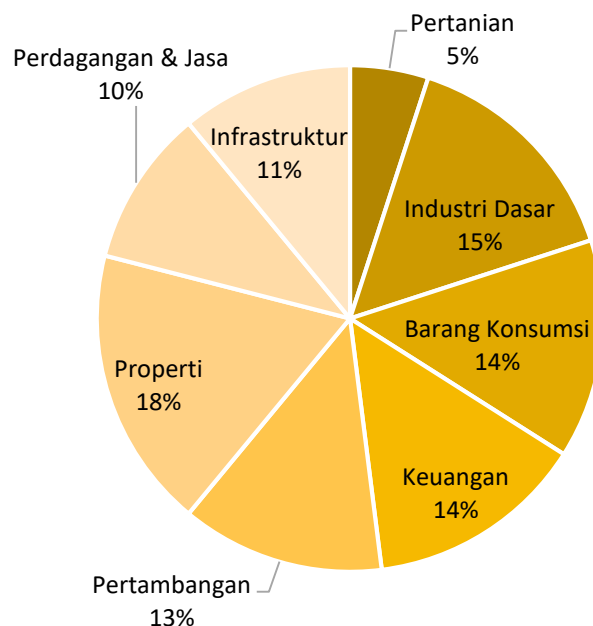
Seratus emiten tersebut mempekerjakan sekitar 1,35 juta karyawan yang mencerminkan sekitar 1% dari angkatan kerja di Indonesia. Saat ini dari 260 juta penduduk Indonesia, 120 juta merupakan kelompok usia produktif (usia 18 – 65 tahun), namun hanya sekitar 50 juta diantaranya bekerja di sektor formal, sementara 70 juta di sektor informal.

Data dikumpulkan dari laporan keuangan konsolidasi masing-masing emiten per 31 Desember 2018. Untuk keperluan komparasi, analisa dilakukan dengan menggunakan rasio-rasio dan bukan angka absolut.

**GRAFIK 1.**  
**PROFIL NERACA K100 (RP. TRILIUN)**



Seratus emiten yang kami pelajari dapat dikelompokkan ke dalam beberapa sektor (lihat Grafik 2)



**GRAFIK 2.**  
**SEBARAN SEKTOR INDUSTRI K100**

**Secara agregat total aset dari emiten K100 sebesar Rp. 8.807 triliun atau setara dengan 59% dari PDB (Produk Domestik Bruto) tahun 2018 Rp. 14.837 triliun**



### Jaminan Hari Tua

Program Iuran Pasti dengan kontribusi 3.7% dari pemberi kerja dan 2% dari kontribusi pekerja. Keseluruhan manfaat akan dibayarkan sekaligus.

### Jaminan Pensiun

Program Imbalan Pasti sebesar 1% x masa kerja x rata-rata gaji dengan kontribusi dari pemberi kerja sebesar 2% dan kontribusi pekerja sebesar 1%.

### Pensiun sukarela

Program Manfaat Pasti dan Iuran Pasti sesuai dengan Undang-Undang no 11 tahun 1992 tentang dana pensiun. Manfaat dapat dibayarkan secara anuitas – untuk jumlah tertentu dapat juga dibayarkan sekaligus.



### UU Ketenagakerjaan No.13/2003

Manfaat minimum yang dibayarkan pada pensiun normal, meninggal dan cacat. Manfaat dibayarkan secara sekaligus. Tidak ada syarat pendanaan.

**GRAFIK 3.**  
**SISTEM MULTIPILAR PENSIUN INDONESIA**

## IMBALAN PASCA KERJA DI INDONESIA

Karyawan tidak sadar bahwa setiap kali mereka ganti perusahaan maka manfaat pensiun berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13/2003 akan kembali menjadi **NOL**.

Mayoritas perusahaan di Indonesia masih fokus kepada program-program wajib yang disyaratkan oleh pemerintah seperti Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP). Selain itu, UUK No. 13/2003 juga mensyaratkan perusahaan untuk membayar besaran manfaat tertentu berdasarkan masa kerja ketika karyawan berhenti karena beberapa alasan termasuk meninggal, cacat dan pensiun.

Meskipun pemerintah tidak mensyaratkan perusahaan untuk melakukan pendanaan atas kewajiban tersebut, namun beberapa perusahaan sudah melakukan pendanaan baik dengan mendirikan Dana Pensiun Pemberi Kerja, mendaftarkan karyawan ke dalam Dana Pensiun Lembaga Keuangan, mengalihkan kewajibannya dengan membeli produk asuransi atau membuat cadangan terpisah baik dalam produk asuransi seperti *saving plan* atau program *pooled fund* yang ditawarkan DPLK.

Selain program pensiun, sebagian perusahaan juga memberikan manfaat penghargaan masa kerja (*long service award*) dan manfaat kesehatan pasca kerja (*post-retirement medical benefit*).

Berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 24 (PSAK 24), perusahaan memiliki kewajiban untuk mengakui kewajiban dan beban untuk pemberian imbalan pasca kerja dan/atau imbalan kerja jangka panjang lainnya.

Jika perusahaan hanya mencatat dan mengakui kewajiban-kewajiban tersebut dalam laporan keuangannya tanpa dibarengi dengan kesiapan dana, maka RISIKO justru beralih kepada karyawan.

# DANA PENSIUN



**31%**

Sekitar 1,4 juta pekerja terdaftar sebagai peserta Dana Pensiun Pemberi Kerja



## Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK)

**162**      **41**

DPPK PPMP (Program Pensiun Manfaat Pasti)

DPPK PPIP (Program Pensiun Iuran Pasti)

- DPPK merupakan dana pensiun yang didirikan oleh pemberi kerja.
- DPPK dapat menyelenggarakan program manfaat pasti maupun iuran pasti
- Pemberi kerja harus menunjuk dewan pengawas dan manajemen yang akan mengawasi dan mengelola dana pensiun

**69%**

Sekitar 3 juta karyawan terdaftar sebagai peserta Dana Pensiun Lembaga Keuangan



## Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)

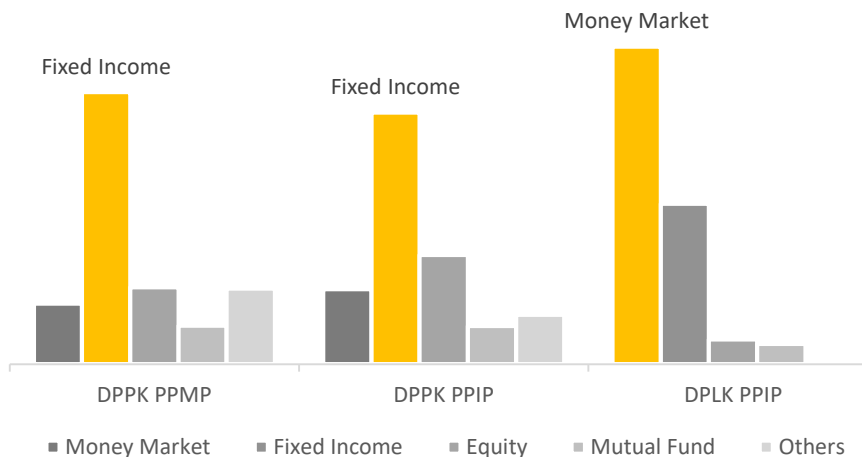
**24**

DPLK PPIP (Program Pensiun Iuran Pasti)

- DPLK didirikan oleh Bank atau Perusahaan Asuransi Jiwa.
- DPLK menyelenggarakan program iuran pasti
- Pendiri harus menunjuk dewan pengawas dan manajemen yang akan mengawasi dan mengelola dana pensiun

**Saat mencapai usia pensiun, uang dari Dana Pensiun dapat digunakan untuk memenuhi kewajiban UUK No.13/2003**

## Alokasi investasi



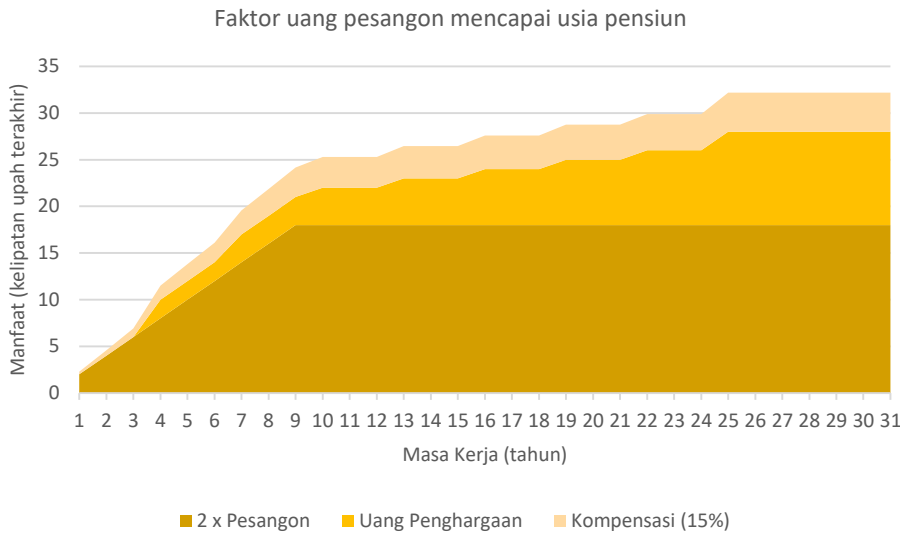
**DPLK PPIP perlu berinvestasi lebih banyak diluar “Pasar Uang” untuk meningkatkan hasil investasi**

GRAFIK 4.  
ALOKASI INVESTASI DANA PENSIUN



# PSAK 24 & UUK No. 13/2003

Desain manfaat yang diatur dalam UUK No.13/2003 bertujuan sebagai perlindungan bagi pekerja jika di PHK setelah bekerja dalam periode relatif singkat. Masa kerja 10 tahun memberikan manfaat hingga 25 kali upah terakhir, namun manfaat UUK tidak bertambah lagi jika masa kerja melampaui 24 tahun yaitu sebesar 32,2 kali upah terakhir



**GRAFIK 5.**  
**FAKTOR MANFAAT PENSIUN UUK No.13/2003**

Tingkat kepatuhan perusahaan terhadap Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan no. 24 tentang imbalan kerja ("PSAK 24") semakin meningkat.

PSAK 24 mengatur tentang pengakuan kewajiban imbalan kerja bagi karyawan. Salah satu kewajiban yang utama adalah kewajiban perusahaan untuk memberikan pesangon saat PHK, yang disebabkan mencapai usia pensiun normal berdasarkan UUK No. 13/2003 (Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13/2003).

Besarnya kewajiban pensiun UUK No. 13/2003 ditentukan oleh faktor yang dikaitkan dengan masa kerja berupa faktor pesangon dan faktor penghargaan masa kerja.

### Manfaat Pensiun Normal

$(2 \times \text{Pesangon} + \text{Penghargaan}) \times \text{Upah} + \text{Kompensasi}$

### Manfaat Meninggal

$(2 \times \text{Pesangon} + \text{Penghargaan}) \times \text{Upah} + \text{Kompensasi}$

### Manfaat Cacat

$(2 \times \text{Pesangon} + 2 \times \text{Penghargaan}) \times \text{Upah} + \text{Kompensasi}$

### Kompensasi :

Uang penggantian kesehatan dan perumahan sebesar 15% dari total faktor pesangon dan faktor penghargaan masa kerja.

## KARYAWAN SEBAGAI KREDITUR

Kewajiban imbalan kerja merupakan salah satu jenis hutang yang dimiliki perusahaan kepada karyawannya. Khususnya pada manfaat pasca kerja, hutang ini timbul sebagai imbalan yang manfaatnya hanya dapat dibayarkan saat usia pensiun (atau lebih awal jika meninggal atau cacat).

Sifat dari hutang ini beragam dan bergantung pada ketentuan yang berlaku di masing-masing perusahaan, apakah melakukan pendanaan atau tidak melakukan pendanaan. Bagi yang melakukan pendanaan, dapat dibedakan berdasarkan jenis program luran Pasti atau program Manfaat Pasti, yang kemudian dapat dibedakan lagi berdasarkan pengelolanya, apakah melalui program pensiun atau produk asuransi.

Sepanjang durasi hutang, akumulasi dana program dapat naik atau turun, bergantung pada kinerja investasinya. Namun, perusahaan tetap diwajibkan untuk memenuhi kewajiban (jika terjadi selisih yang disebabkan iuran maupun hasil investasi yang kurang) sebesar minimal yang diatur oleh UUK No.13/2003. Standar akuntansi mewajibkan perusahaan untuk mencatat ketidakpastian dari selisih kekurangan biaya ini, menggunakan aturan yang ditetapkan dalam PSAK 24.

# KEWAJIBAN IMBALAN KERJA YANG TIDAK DIDANAI



*Potensi pekerja formal yang tercakup dalam Undang Undang Ketenagakerjaan No.13/2003 berada pada kisaran 25 juta orang dengan nilai kewajiban lebih dari Rp. 4.800 triliun.*

JENIS PROGRAM	JUMLAH PROGRAM	PESERTA (ORANG)	ASET NETTO (RP. MILIAR)	RATA-RATA SALDO PER ORANG (RP JUTA)
DPPK-PPMP	162	1.003.007	157.554	157
DPPK-PIIP	41	392.300	34.164	87
DPLK	24	3.239.767	88.199	27
TOTAL DANA PENSIUN	227	4.635.074	279.917	60

**TABEL 1.**  
**DATA ASET DAN KEPESERTAAN DANA PENSIUN (SUMBER : OJK, JUNI 2019)**

Jumlah Dana Pensiun (Dapen) sudah jauh berkurang akibat pembubaran atau konversi dari bentuk manfaat pasti menjadi iuran pasti ke DPLK (Dana Pensiun yang didirikan Bank atau Asuransi Jiwa). Pada puncaknya jumlah dana pensiun sempat menyentuh 300 Dapen, pada posisi Juni 2019, jumlahnya nyaris tinggal separuhnya (lihat tabel). Selain itu, rata-rata dana per orang yang dikelola jumlahnya mayoritas tidak mencukupi untuk mencapai tingkat pensiun yang ideal.

Potensi pekerja formal yang tercakup dalam UUK No.13/2003 berada pada kisaran 25 juta orang. Jika diasumsikan upah rata-rata sebesar Rp. 6 juta per bulan dan faktor pesangon maksimal sebesar 32,2 kali upah, dengan mengasumsikan inflasi gaji dan hasil investasi berada pada tingkat yang sama, maka diperkirakan nilai kewajiban berdasarkan ketentuan UUK No. 13/2003 secara agregat pada angka lebih dari Rp. 4.800 triliun.

Angka estimasi ideal ini berpotensi turun akibat dari sistem kontrak kerja *outsourcing* dan berbagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk menghindari kewajiban membayar PHK yang besar.

Kewajiban ini setiap tahun dihitung oleh perusahaan dengan bantuan Aktuaris. Namun hasil perhitungan hanya digunakan sebatas mencatat nilai hutang di neraca dan belum ditindaklanjuti dengan strategi pendanaan. Selisih angka ini jauh lebih besar dari dana yang dikelola industri dana pensiun (DPPK dan DPLK) yang berada pada kisaran Rp. 300 triliun. Sehingga jika terjadi sinergi pendanaan atas kewajiban pesangon ini akan memperkuat pasar investasi jangka panjang, khususnya dana yang dikelola oleh dana pensiun lebih dari Rp. 4.800 triliun. Kepesertaan program pensiun juga diharapkan meningkat dari sekitar 4,5 juta orang saat ini menjadi 25 juta orang.

Hampir 100 juta orang angkatan kerja belum tercakup dalam sistem pensiun di Indonesia. Jenis pekerjaan sektor informal belum terjangkau dan masuk dalam program jaminan pensiun BPJS Ketenagakerjaan, sehingga perlu upaya dan edukasi yang intensif dalam memperluas cakupan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

Upaya perluasan cakupan harus dimulai dari literasi dan edukasi mengenai risiko atas tabungan pensiun yang tidak cukup dan beban yang akan dihadapi generasi mendatang dalam mempertahankan standar hidup layak di hari tua.



# INSENTIF PAJAK DANA PENSIUN

Total Manfaat Pensiun (MP) dalam Rp Juta	Pajak Pesangon	Pajak Pensiun
MP < 50	0%	0%
50 < MP ≤ 100	5%	5%
100 < MP ≤ 500	15%	5%
MP > 500	25%	5%

**TABEL 2.**  
**PERBEDAAN PAJAK PENSIUN DAN PESANGON**

Berdasarkan informasi yang kami kumpulkan terhadap emiten “Kompas 100”, terdapat dua kategori jenis program yang diberikan, yaitu program pensiun yang dicadangkan pendanaannya (*funded*) dan program yang belum ada pendanaan (*unfunded*).

Program funded, bisa melalui DPLK atau DPPK. Calon peserta baik perusahaan maupun individu, cukup mengisi aplikasi pendaftaran dan menyetor iuran bulanan.

Saat ini jumlah DPPK cenderung menurun dan melakukan konversi dengan mengalihkan dana kelolaannya ke DPLK. Seiring dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah (PP) No.68/2009 yang mengatur tentang pajak pensiun dan pesangon, banyak perusahaan maupun karyawan yang mulai memikirkan pendanaan program pesangon UUK No. 13/2003 melalui dana pensiun.

Hal ini disebabkan perbedaan pengenaan tarif pajak saat menerima manfaat pensiun yang sangat signifikan (lihat tabel di atas).

Di samping hal itu, jumlah cadangan imbalan kerja yang disajikan dalam laporan neraca perusahaan dapat ditekan dan lebih terkendali.

Ada beberapa manfaat yang akan diperoleh dengan melakukan pendanaan UUK No. 13/2003 melalui dana pensiun:

- Jumlah bersih (setelah pajak) yang diterima karyawan lebih besar
- Beberapa jenis Investasi melalui dana pensiun tidak dikenakan pajak
- Iuran yang dibayarkan perusahaan diperlakukan sebagai biaya sebelum pajak
- Arus kas yang lebih pasti karena iuran dibayarkan bulanan

Namun dalam implementasinya ada beberapa hal yang harus dikaji secara mendalam :

- Tingkat manfaat yang diterima karyawan
- Biaya administrasi
- Arah investasi yang sesuai dengan profil peserta dan perusahaan
- Penyelenggara DPLK yang dipilih sebagai pengelola dana pensiun

Munculnya produk pendanaan pesangon *pooled fund* beberapa tahun terakhir memberikan angin segar pada industri Dana Pensiun. Namun, penerapan pajak serta pemahaman penafsiran pajak pensiun dan pesangon yang masih rancu menyebabkan banyak perusahaan ragu untuk mendanai kewajiban UUK No. 13/2003 melalui Dana Pensiun.



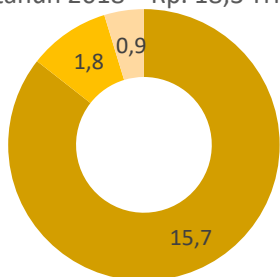
## HASIL STUDI :

# TREN IMBALAN KERJA EMITEN KOMPAS 100

Kewajiban imbalan pensiun menjadi komponen utama dari kewajiban imbalan kerja. Sebesar Rp. 62 triliun belum didanai dan hanya dicatat dalam neraca perusahaan sebagai hutang jangka panjang kepada karyawan.

Imbalan jangka panjang lainnya merupakan imbalan yang dibayarkan pada saat karyawan masih bekerja misalnya penghargaan atas pengabdian masa kerja pada kelipatan tahun tertentu menerima uang penghargaan atau barang berupa perhiasan emas. Penyesuaian beban atas imbalan jangka panjang lainnya, akibat dari perubahan asumsi dan pengalaman, diakui secara sekaligus setiap tahun.

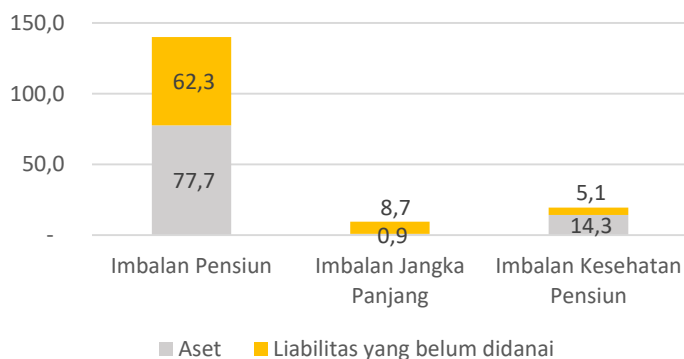
Total Beban Imbalan Kerja tahun 2018 = Rp. 18,3 Triliun



- Imbalan Pensiun
- Imbalan Jangka Panjang
- Imbalan Kesehatan Pensiun

**GRAFIK 6.**  
**BIAYA IMBALAN KERJA K100 TAHUN 2018**

Nilai Kini imbalan kerja emiten KOMPAS 100 posisi 31 Desember 2018 = Rp. 165 Triliun



**GRAFIK 7.**  
**NILAI KEWAJIBAN K100 PER 31 DESEMBER 2018**

Beban imbalan kesehatan pensiun relatif kecil karena tingkat pendanaan lebih tinggi, sehingga beban bunga kewajiban dikurangi oleh hasil investasi aset program.

Jika dibandingkan dengan total dana kelolaan industri DPLK saat ini sebesar Rp. 88 Triliun, banyak perusahaan masih merasa ragu atas kapasitas tata kelola investasi DPLK dan kinerja investasi DPLK yang selama ini relatif lebih rendah jika dibandingkan dengan DPPK.

DPLK perlu berperan lebih aktif dalam proses tata kelola investasi dengan mengingatkan klien dan calon klien mereka akan pentingnya peran komite pensiun dalam meningkatkan hasil investasi.



# SEBARAN PRAKTEK PENDANAAN IMBALAN PENSIIUN

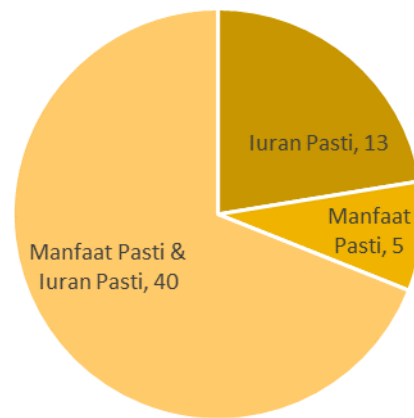
42 emiten tidak memiliki pendanaan atas program imbalan pasca kerja yang mereka janjikan kepada karyawannya.

Diantara 58 emiten yang melakukan pendanaan, **DPLK PPIP** dan **DPLK Pooled Fund** merupakan bentuk program yang paling populer.

Beberapa perusahaan memberikan manfaat tergantung pada tanggal mulai kerja – praktek ini umumnya terjadi karena adanya konversi dari manfaat pasti menjadi iuran pasti.

Kombinasi dari beberapa program juga banyak dilakukan oleh emiten Kompas 100. **DPLK Pooled Fund** merupakan program yang banyak dikombinasikan dengan program **DPLK PPIP**.

Beberapa perusahaan juga ada yang memberikan manfaat tergantung pada entitasnya – praktek ini umumnya terjadi pada perusahaan yang melakukan merger / akuisisi di masa lalu.



**GRAFIK 8.**  
**SEBARAN PRAKTEK PENDANAAN IMBALAN PASCA KERJA**

Enam sektor termasuk otomotif, energi, manufaktur, perdagangan, industri dasar dan pertanian memiliki persentase jumlah perusahaan yang paling sedikit melakukan pendanaan program imbalan pasca kerja.



Otomotif



Energi



Manufaktur



Perdagangan



Industri Dasar



Pertanian

# TINGKAT PENDANAAN IMBALAN PENSIIUN



Jumlah kewajiban imbalan pasca kerja netto per 31 Desember 2018 adalah IDR 62,3 triliun. Jumlah kewajiban ini setelah dikurangi dengan aset yang dimiliki.

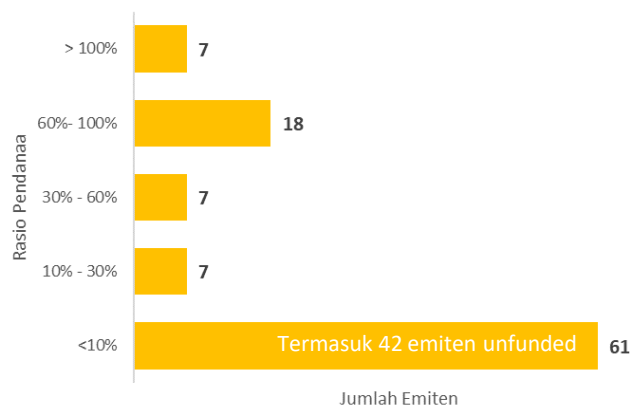
Rata-rata rasio kewajiban imbalan pasca kerja netto terhadap kewajiban perusahaan adalah 5,8%. Jumlah ini relatif sangat kecil, dimana kemampuan perusahaan untuk mendanai kewajiban tersebut cukup besar bagi sebagian emiten K100.

Terdapat enam diantara emiten K100 memiliki porsi kewajiban imbalan pasca kerjanya lebih dari 20% total kewajiban perusahaan. Kondisi ini memiliki risiko yang lebih besar bagi karyawan sebagai salah satu kreditur utama perusahaan.

Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, secara umum, total kewajiban netto mengalami kenaikan sebesar 11,2%. Namun, kewajiban imbalan pasca kerja mengalami penurunan sebesar 10,4%.

Kondisi yang berbanding terbalik tersebut disebabkan perubahan suku bunga yang naik sekitar 1.3% - 2% selama periode observasi 31 Desember 2017 sampai 31 Desember 2018. (lihat *Kewajiban Imbalan Pensiun halaman 14*).

Jika kewajiban imbalan kerja dihitung menggunakan tingkat diskonto yang lebih tinggi, maka akan menurunkan nilai kewajiban imbalan kerja.



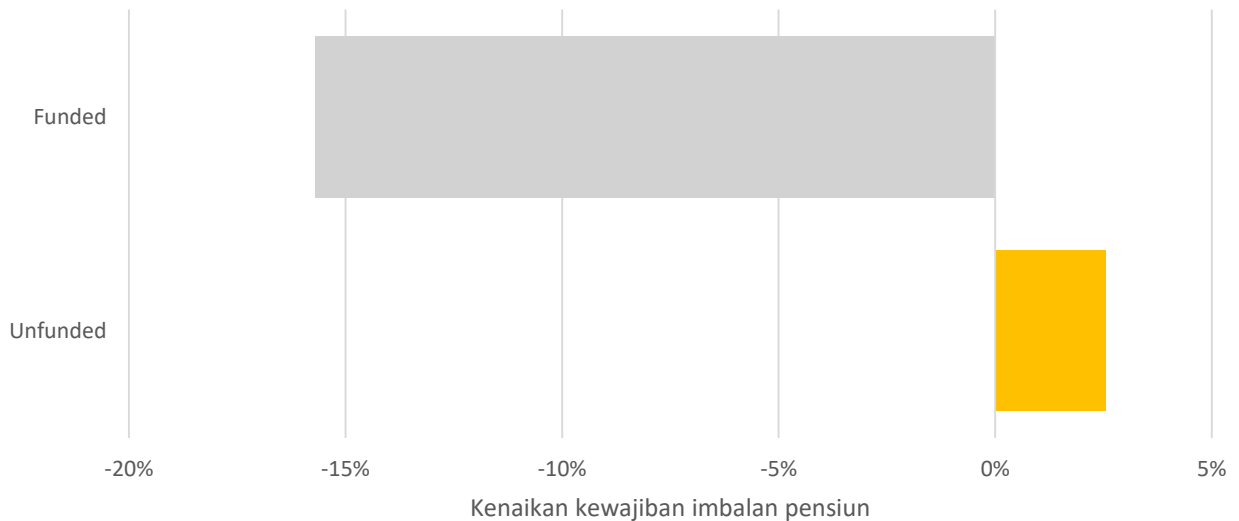
GRAFIK 9.  
SEBARAN TINGKAT PENDANAAN

**57%**  
Rata-rata tingkat pendanaan emiten Kompas 100 yang memiliki aset imbalan pensiun



# PERUBAHAN KEWAJIBAN IMBALAN Pensiun

*Terdapat perbedaan yang cukup signifikan sebesar 18% dalam kenaikan kewajiban imbalan pensiun di antara perusahaan yang melakukan pendanaan (funded) dengan perusahaan yang tidak melakukan pendanaan (unfunded).*



**GRAFIK 10.**  
**KENAIKAN KEWAJIBAN IMBALAN PASCA KERJA BERDASARKAN JENIS PENDANAAN**

Pendanaan program imbalan kerja pensiun UUK No. 13/2003 memberikan dampak langsung pada kinerja keuangan perusahaan yaitu dengan mengurangi beban. Karyawan merasa lebih aman saat perusahaan sudah memisahkan aset pada pihak ketiga (dana pensiun atau asuransi), risiko gagal bayar saat perusahaan dalam keadaan sulit dapat diminimalkan.

Dampak perubahan kewajiban imbalan pensiun tergantung pada strategi pendanaan maupun bentuk program yang dikelola. Pada saat awal penerapan, perusahaan dapat memilih untuk membayar PSL (Past Service Liability) secara sekaligus, atau melakukan angsuran selama beberapa tahun.

luran yang dibayarkan kepada dana pensiun juga turut menentukan nilai kewajiban serta sensitifitas perubahan kewajiban dari tahun ke tahun.

Diperlukan evaluasi risiko secara menyeluruh sebelum menentukan opsi pendanaan dan bentuk program yang ideal sesuai dengan kondisi dan kebutuhan dari perusahaan dan karyawan.

# BEBAN IMBALAN PENSIUN



*Perusahaan-perusahaan yang tidak melakukan pendanaan memiliki beban imbalan kerja yang lebih tinggi dari perusahaan-perusahaan yang melakukan pendanaan.*

## 15,7 T

Total beban imbalan pensiun tahun 2018 (dalam triliun Rupiah)



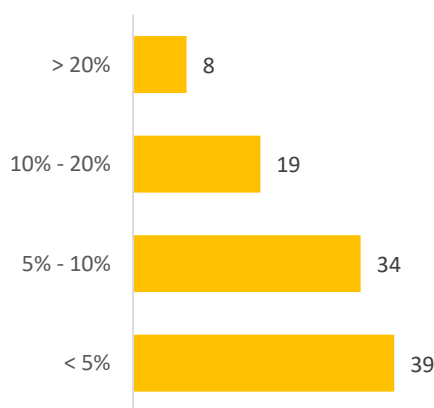
## 3,0%

Kenaikan total beban imbalan pensiun

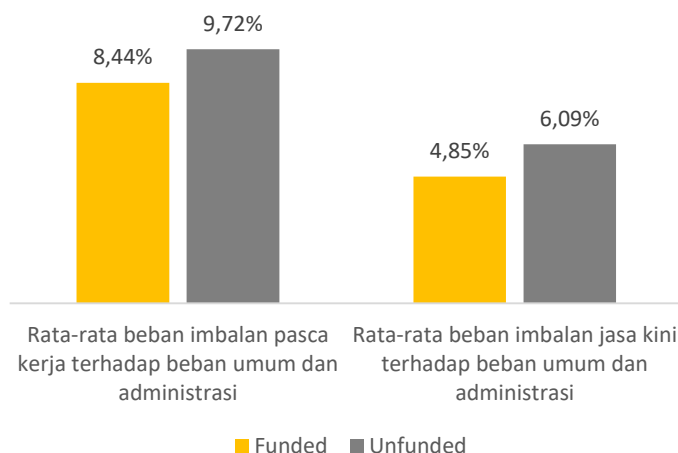
Jumlah beban imbalan pasca kerja tidak sama dengan besar arus kas yakni iuran yang dibayarkan pada dana pensiun dan pembayaran manfaat yang dibayarkan pada tahun berjalan. Beban imbalan pasca kerja menunjukkan kenaikan kewajiban imbalan pasca kerja yang disebabkan oleh beban jasa kini (penambahan masa kerja) dan beban bunga.

Pada beberapa perusahaan terdapat beban yang muncul, karena perubahan manfaat dan/atau terjadi peristiwa yang signifikan.

Total beban imbalan pasca kerja untuk tahun 2018 adalah sebesar IDR 15,7 triliun atau sekitar 25% dari total kewajiban imbalan pasca kerja. Dibandingkan dengan beban tahun 2017, kenaikan beban imbalan pasca kerja secara total adalah sebesar 3,0%.



**GRAFIK 11.**  
SEBARAN RASIO BEBAN IMBALAN KERJA TERHADAP BEBAN UMUM & ADMINISTRASI

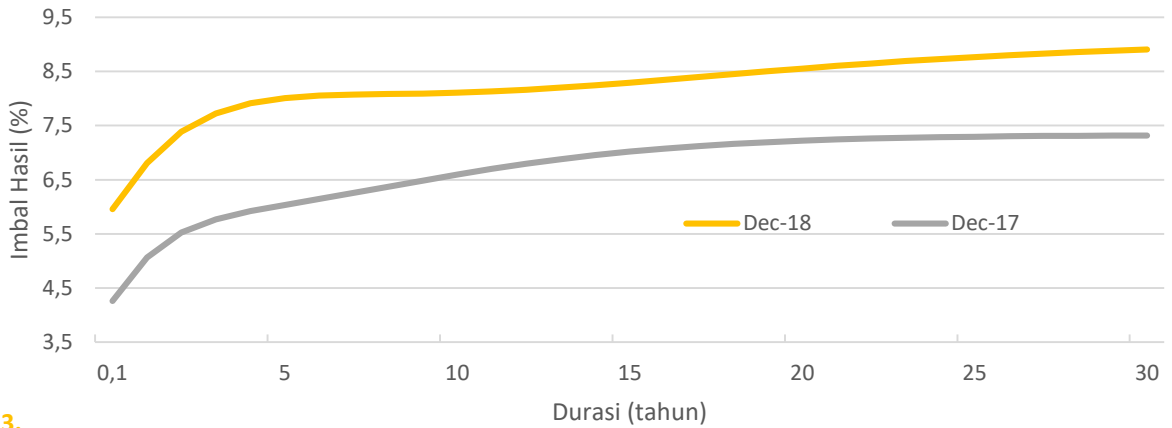


**GRAFIK 12.**  
SEBARAN RASIO BEBAN IMBALAN KERJA TERHADAP BEBAN UMUM & ADMINISTRASI

Rata-rata rasio beban imbalan pasca kerja terhadap beban umum dan administrasi adalah 8,98%. Namun masih terdapat 27 perusahaan yang memiliki rasio beban imbalan kerja terhadap beban umum dan administrasi lebih besar dari 10%.



# KEWAJIBAN IMBALAN PENSIIUN



**GRAFIK 13.**  
**KURVA IMBAL HASIL OBLIGASI PEMERINTAH**

**136,9 T**

Total kewajiban imbalan pensiun tahun 2018 (dalam triliun Rupiah)

Perhitungan kewajiban imbalan kerja menggunakan data karyawan dan asumsi pada tanggal perhitungan. Dari waktu ke waktu karyawan keluar karena pensiun akan digantikan oleh karyawan baru. Demikian pula halnya dengan asumsi yang digunakan harus mencerminkan kondisi perusahaan dan pasar pada tanggal perhitungan.

**-6,0%**

Penurunan kewajiban imbalan pensiun selama tahun 2018

Dampak dari perhitungan kembali oleh aktuaris akan menimbulkan perbedaan nilai proyeksi kewajiban imbalan kerja yang dihitung pada awal tahun dengan perhitungan yang diukur ulang pada akhir tahun.

**-15,3 T**

Pendapatan Komprehensif Lain akibat perubahan asumsi

Selisih tambahan atau penurunan nilai kewajiban akan dimasukkan dalam komponen ekuitas OCI (*Other Comprehensive Income*).

Dari waktu ke waktu, imbal hasil obligasi pemerintah yang menjadi dasar penentuan asumsi tingkat diskonto mengalami fluktuasi. Grafik di atas menggambarkan pergeseran kurva dalam periode 31 Desember 2017 dan 31 Desember 2018 dimana meningkat antara 1.3% hingga 2% sebagai cerminan kondisi pasar yang dinamis dari waktu ke waktu. Fluktuasi ini akan terus terjadi seiring dengan prinsip ekonomi *supply & demand* yang terjadi di pasar, serta risiko dalam negeri maupun luar negeri yang mempengaruhi kebijakan pengendalian suku bunga oleh Bank Sentral.

**-14,9 T**

Pendapatan Komprehensif Lain akibat perubahan data

Kenaikan jumlah karyawan yang besar atau kenaikan gaji yang lebih tinggi dari asumsi yang digunakan dapat menyebabkan selisih kenaikan kewajiban imbalan kerja yang lebih tinggi dari yang diharapkan. Demikian juga pada perusahaan yang memiliki pendanaan, hasil investasi yang lebih rendah dari target juga menyebabkan kenaikan kewajiban netto.

Mayoritas perusahaan yang memiliki pendanaan melalui DPLK memilih investasi pada jenis risiko paling rendah seperti pasar uang, guna menghindari fluktuasi nilai kewajiban netto pada neraca.

Asumsi yang digunakan harus mencerminkan rencana perusahaan jangka panjang khususnya dalam strategi remunerasi yang berhubungan dengan kenaikan gaji. Demikian juga halnya pada strategi investasi perlu dikaitkan dengan profil resiko perusahaan dan karyawan.



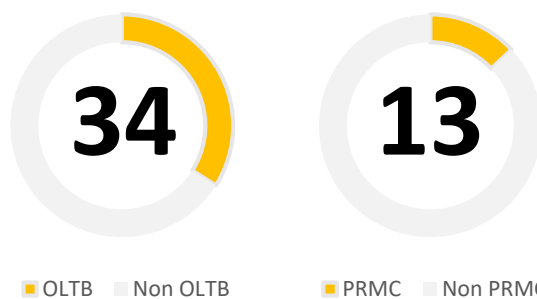
# IMBALAN JANGKA PANJANG LAIN DAN IMBALAN KESEHATAN PASCA KERJA

Hanya 34 perusahaan memberikan imbalan jangka panjang lain (OLTB – *Other Long Term Benefit*) dan 13 perusahaan memberikan program kesehatan pasca kerja (PRMC – *Post Retirement Medical Cost*).

Beberapa emiten K100 yang memberikan program imbalan kesehatan pensiun antara lain : Telkom, Unilever, Semen Indonesia dan Indocement.

Kewajiban imbalan kesehatan pensiun Telkom mendominasi diantara 13 perusahaan tersebut dengan total aset program mencapai Rp. 12 Triliun. Besaran kewajiban ini sangat sensitif terhadap perubahan tingkat bunga diskonto karena biaya atas manfaat yang diberikan cenderung meningkat seiring dengan inflasi kesehatan.

Asumsi tambahan yang digunakan dalam perhitungan imbalan jangka panjang lainnya antara lain harga emas, dan inflasi harga emas. Sementara untuk imbalan kesehatan pensiun, asumsi rata-rata biaya kesehatan untuk setiap peserta dan inflasi biaya kesehatan sangat penting dalam menentukan nilai kewajiban.



**GRAFIK 14.**  
EMITEN K100 DENGAN IMBALAN OLTB DAN PRMC

Upaya pengendalian biaya imbalan kesehatan pensiun dilakukan dengan menjaga tingkat kesehatan termasuk mendorong pola hidup sehat sejak dini.

Dalam jangka panjang hal ini akan meningkatkan harapan usia hidup dan pembayaran imbalan pensiun juga akan semakin Panjang.

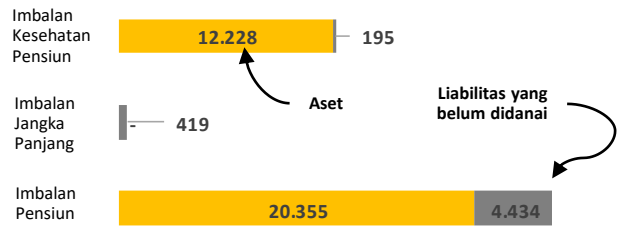


# STUDI KASUS

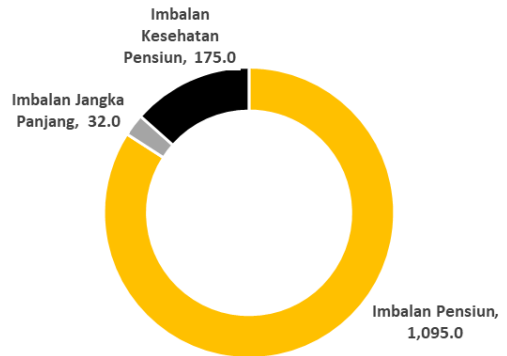
## PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK

- Dengan terbitnya Peraturan OJK No. 5/2017 tentang manfaat lain, Telkom membentuk manfaat tambahan baru di Dana Pensiun Telkom. Namun posisi pendanaan DAPEN yang menurun karena keadaan ekonomi, probabilitas manfaat tambahan baru tersebut dibayarkan menjadi sangat kecil.
- Karyawan non-Yakes (Yayasan Kesehatan) sebelumnya dikelola oleh asuransi akan dialihkan karena kondisi keuangan perusahaan asuransi bersangkutan. Perusahaan sedang mengkaji program pengganti.
- Dari sisi karyawan, tuntutan untuk menaikkan manfaat tetap muncul baik manfaat pensiun maupun manfaat kesehatan.
- Dengan terbitnya PP No. 45/2015 tentang Jaminan Pensiun telah mendorong adanya tuntutan dari sebagian karyawan untuk menyesuaikan usia pensiun menjadi 58 Tahun.
- Harapan ke pihak regulator terkait kejelasan pajak DPLK *Pooled Fund* – pajak pensiun atau pajak pesangon.

## NILAI KINI IMBALAN KERJA PER 31 DESEMBER 2018

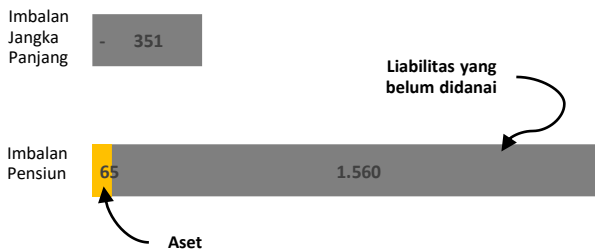


## BEBAN IMBALAN KERJA PER 31 DESEMBER 2018

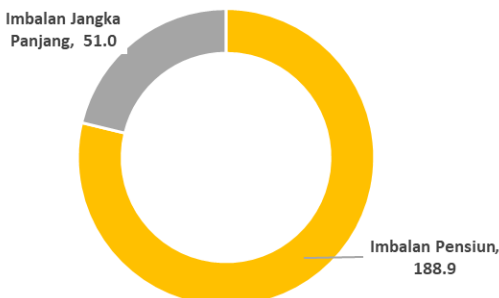


GRAFIK 17. PROFIL IMBALAN KERJA TELKOM (DALAM RP MILIAR)

## NILAI KINI IMBALAN KERJA PER 31 DESEMBER 2018



## BEBAN IMBALAN KERJA PER 31 DESEMBER 2018

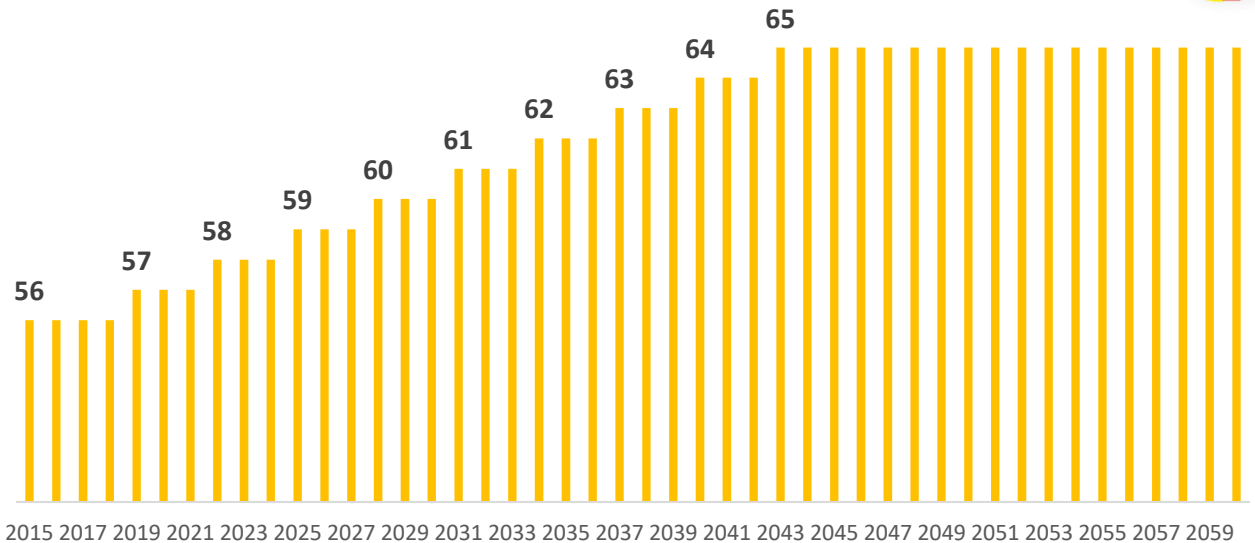


GRAFIK 18. PROFIL IMBALAN KERJA PGN (DALAM RP MILIAR)

## PT PERUSAHAAN GAS NEGARA, TBK

- Perusahaan merasa beban terus meningkat – salah satunya karena *aging factor* (karyawan semakin banyak yang mencapai usia pensiun).
- Untuk pajak, perlunya ada kejelasan mengenai pengenaan pajak.
- Perusahaan merasa kesulitan untuk mencari informasi misalnya yang berhubungan dengan DPLK. Terdapat kesulitan untuk mencari tahu pihak yang harus dihubungi, termasuk dalam mencari informasi melalui website.

# USIA PENSIUN IDEAL



GRAFIK 19.  
RENCANA KENAIKAN USIA PENSIUN PROGRAM JAMINAN PENSIUN BPJS KETENAGAKERJAAN

## Siapa sebenarnya yang menentukan usia pensiun normal ini? Apakah pemerintah? Perusahaan? atau Dana Pensiun?

Peraturan Pemerintah No.45 tahun 2015 yang mengatur Jaminan Pensiun, program yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, sudah menginjak tahun ke-4 dan per 1 Januari 2019, usia pensiun normal ditetapkan naik menjadi 57 tahun. Setiap tiga tahun, definisi usia pensiun normal akan terus naik hingga menjadi 65 tahun mulai 1 Januari 2043.

Jika melihat perbandingan dengan negara-negara lain, terdapat variasi yang cukup jauh mengenai definisi usia pensiun “normal” di Indonesia. Saat ini masih banyak perusahaan yang masih menetapkan 55 tahun sebagai usia pensiun “normal”, sedangkan untuk PNS dan perusahaan BUMN sudah mulai bergeser menuju 60 tahun.

Salah satu faktor yang menentukan usia pensiun “normal” adalah *life expectancy* - peluang harapan hidup yang berkisar antara 10 hingga 20 tahun setelah usia pensiun. Rata-rata orang Indonesia pensiun di usia 55 tahun, dengan harapan hidup hingga usia 68 tahun. Jika dibandingkan dengan negara tetangga, Singapura, rata-rata usia pensiun mereka adalah usia 62 tahun dan harapan hidup hingga usia 82 tahun. Harapan hidup orang Indonesia termasuk paling rendah di dunia.

Faktor berikutnya yang menjadi pertimbangan penetapan usia pensiun “normal” adalah **tingkat kecukupan dana untuk pensiun** yang dikenal dengan istilah “*net replacement rate*”, kadang juga orang menyebutnya dengan “*Replacement Ratio*” (RR) yaitu rasio penghasilan pensiun bulanan terhadap gaji terakhir sebelum pensiun.

Berdasarkan laporan OECD tahun 2013, rata-rata *net replacement rate* orang Indonesia berada di kisaran 20%. Artinya, karyawan yang pensiun dengan gaji Rp 10 juta per bulan hanya dapat menikmati Rp 2 juta per bulan selama masa pensiunnya.

Banyak yang tidak percaya dengan besaran rasio ini, tapi percayalah kalau angka tidak pernah berbohong. Buktinya banyak para pensiunan di Indonesia yang masih *disupport* oleh anak atau keluarganya. Dan dalam beberapa kasus, mereka tetap mencari nafkah yang mungkin berhubungan atau tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka sebelum pensiun.



# MERANCANG PROGRAM PENSIUN



Dalam merancang program pensiun, ada 3 aspek yang menjadi kunci keberhasilan program :

## 1 Tetapkan **TARGET** manfaat pensiun yang ingin dicapai

Target manfaat pensiun ideal yang diukur dengan *Replacement Ratio (RR)* berkisar antara 70%-80%. RR merupakan rasio manfaat pensiun bulanan dibandingkan dengan gaji bulanan terakhir sebelum pensiun (misal usia 55 tahun). Sebagai catatan, program BPJS Ketenagakerjaan dan faktor Pesangon rata-rata hanya mencukupi sebagian dari target RR, jadi diperlukan program ekstra yang besarnya hampir sama dengan program BPJS Ketenagakerjaan dan Pesangon yang saat ini diberikan.

## 2 Tetapkan besaran **IURAN** yang akan disisihkan perusahaan dan karyawan

Penetapan iuran biasanya melihat pada rata-rata iuran yang dibayarkan oleh perusahaan sejenis yang dijadikan tolok ukur. Berdasarkan data survei, rata-rata iuran yang dibayar perusahaan 6% dari gaji, beberapa perusahaan mewajibkan karyawan untuk membayar iuran 3% (dipotong dari gaji) sehingga totalnya menjadi 9%.

## 3 **Portfolio INVESTASI** yang sesuai dengan profil risiko

Pengembangan hasil investasi perlu melihat profil risiko dan usia dari karyawan. Semakin muda artinya pensiunnya masih lama, sebaiknya ditempatkan pada portofolio investasi yang lebih agresif (misalnya saham, atau reksadana saham) agar akumulasi dana pensiun menjadi maksimal. Tentunya pengelola program yang dipilih wajib memiliki *track-record* investasi yang baik, Transparan, dan tepat waktu dalam menyampaikan kinerja investasi bahkan dalam situasi pasar yang sulit.



## POTENSI KEWAJIBAN PENSIUN YANG BELUM DIDANAI SEBESAR RP. 62 TRILIUN DARI EMITEN K100

42% emiten K100 belum melakukan pendanaan, sementara 58%nya mayoritas melakukan pendanaan melalui DPLK iuran pasti dan DPLK *Pooled Fund*. Potensi kewajiban pensiun yang belum didanai sebesar Rp. 62 Triliun dari emiten K100 sehingga perlu dipersiapkan infrastruktur yang memadai baik DPPK maupun DPLK khususnya dalam aspek tata kelola investasi. Peningkatan kualitas SDM pengurus dan pengawas program pensiun dimulai dengan sistem remunerasi yang kompetitif dengan industri keuangan lainnya seperti perbankan, asuransi maupun pasar modal.



## PEMERINTAH PERLU MENDORONG PENDANAAN KEWAJIBAN PESANGON

Banyak perusahaan sudah melakukan kajian pendanaan, namun ragu saat implementasi, hal ini disebabkan oleh kejelasan penerapan pajak dan mekanisme aturan yang masih tumpang tindih antara UUK No. 13 tahun 2003 dan UU Dana Pensiun No.11 tahun 1992. Pemerintah perlu mendorong pendanaan kewajiban pesangon ini demi terciptanya industri dana pensiun yang kuat.



## INDUSTRI DANA PENSIUN DAPAT MENUNJANG PEMBANGUNAN INFRASTRUKTUR YANG BERKELANJUTAN

Potensi kewajiban UUK No.13/2003 jika didanai akan memperkuat pasar investasi dalam negeri dan menunjang pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan. Dengan potensi kewajiban Rp. 4.800 triliun, dana yang dapat dikelola oleh industri DPLK akan tumbuh lebih dari 50x dari saat ini sebesar Rp. 88 triliun.



## LITERASI DAN CAKUPAN PENSIUN PERLU DIPERLUAS

Perlu upaya literasi kesenjangan pensiun dan perluasan akses cakupan program Jaminan Sosial pensiun bagi pekerja formal dengan status pegawai tidak tetap dan pekerja informal yang jumlahnya sekitar 100 juta orang dan tidak memiliki program pensiun yang memadai. Dengan jumlah lansia yang meningkat dua kali lipat menjadi 45 juta dalam 15 tahun mendatang akan memberatkan anggaran subsidi yang sudah berat di masa mendatang. Beban pajak yang ditanggung generasi mendatang akan berpotensi lebih berat.



# DAFTAR ISTILAH

- **Nilai Aset:** PSAK 24 mengatur nilai aset dihitung menggunakan nilai pasar dari aset pada tanggal perhitungan.
- **Kewajiban Manfaat Pasti :** nilai kini dari proyeksi arus kas dari masa kerja yang dilalui oleh karyawan pada tanggal perhitungan yang ditentukan menggunakan metode sesuai ketentuan akuntansi
- **Program Manfaat Pasti :** program imbalan kerja yang manfaatnya dikaitkan dengan suatu nilai tertentu atau gaji.

Manfaat pensiun ditetapkan berdasarkan faktor kelipatan gaji saat usia pensiun. Dalam desain ini, kinerja investasi tidak mempengaruhi nilai manfaat yang diterima karyawan. Manfaatnya pasti, tapi biaya iuran tidak pasti.
- **Program iuran pasti :** program imbalan kerja dengan iuran yang dibayarkan secara berkala berdasarkan metode tertentu (contohnya, persentase gaji) dan manfaat yang diterima merupakan akumulasi pengembangan investasi dari iuran tersebut.

Dalam jangka panjang, faktor utama yang mempengaruhi manfaat adalah kinerja investasi. Iurannya pasti, namun manfaatnya tidak pasti.
- **DPLK:** Dana Pensiun Lembaga Keuangan adalah pengelola program pensiun yang didirikan oleh Lembaga keuangan asuransi jiwa atau bank. Individu maupun karyawan dapat menjadi peserta DPLK tanpa keharusan melakukan pelaporan kepada pengawas OJK yang biasanya diperlukan jika dikelola pada DPPK. Kewajiban hukum dan aspek operasionalnya berada pada Lembaga keuangan sebagai pendiri, dan kewajiban bagi perusahaan hanya membayarkan iuran secara berkala.
- **DPPK:** Dana Pensiun Pemberi Kerja adalah program dana pensiun yang didirikan oleh perusahaan, yang bertanggung jawab pada aspek operasional, pendanaan dan keberlanjutan program. Perusahaan bertanggung jawab langsung pada pengelolaan data, pemenuhan pendanaan wajib minimal dan mengatur perjanjian dengan kustodian atas aset dan risiko kekurangan yang terjadi pada program pensiun.
- **Beban imbalan kerja :** Nilai yang dibebankan pada akun laba rugi, yakni terdiri dari tiga komponen berupa biaya operasional, biaya financing dan beban tambahan (jika ada) saat terjadi peristiwa khusus.
- **KOMPAS 100:** Sebuah indeks pada Bursa Efek Indonesia (BEI) yang terdiri dari 100 perusahaan yang memenuhi kriteria berikut :
  - Telah tercatat di PT Bursa Efek Indonesia (BEI) minimal 3 bulan
  - Aktivitas transaksi di pasar reguler yaitu nilai, volume dan frekuensi transaksi.
  - Jumlah hari perdagangan di pasar reguler
  - Kapitalisasi pasar pada periode waktu tertentu.
  - Sebagai saringan terakhir, BEI juga mengevaluasi dan mempertimbangkan faktor-faktor fundamental dan pola perdagangan.
- **Kewajiban imbalan kerja netto:** Selisih antara nilai akunting kewajiban imbalan kerja dan nilai aset

Hubungan antara kewajiban dan nilai aset sensitif terhadap bunga diskonto yang digunakan dalam menghitung kewajiban atas manfaat dan kinerja investasi dari aset yang digunakan untuk mendanai kewajiban.

# EMITEN KOMPAS 100



NO	KODE	NAMA PERUSAHAAN	NO	KODE	NAMA PERUSAHAAN
1	ACES	Ace Hardware Indonesia Tbk	51	WOOD	Integra Indocabinet Tbk.
2	ADRO	Adaro Energy Tbk	52	JPFA	Japfa Comfeed Indonesia, Tbk
3	ADHI	Adhi Karya (Persero), Tbk	53	JSMR	Jasa Marga (Persero), Tbk
4	APLN	Agung Podomoro Land Tbk	54	KLBF	Kalbe Farma, Tbk
5	AKRA	AKR Corporindo Tbk	55	LINK	Link Net Tbk
6	ASRI	Alam Sutera Realty Tbk	56	LPKR	Lippo Karawaci Tbk
7	ANTM	Aneka Tambang (Persero) Tbk	57	MAIN	Malindo Feedmill Tbk.
8	AALI	Astra Agro Lestari, Tbk	58	LPPF	Matahari Department Store Tbk
9	ASII	Astra International Tbk	59	MYOR	Mayora Indonesia, Tbk
10	BBKP	Bank Bukopin Tbk.	60	MEDC	Medco Energi International Tbk
11	BBCA	Bank Central Asia, Tbk	61	MNCN	Media Nusantara Citra, Tbk
12	BNGA	Bank CIMB Niaga, Tbk	62	MAPI	Mitra Adiperkasa Tbk
13	BDMN	Bank Danamon Indonesia, Tbk	63	MIKA	Mitra Keluarga Karyasehat Tbk
14	BMRI	Bank Mandiri (Persero), Tbk	64	TKIM	Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk
15	BBNI	Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk	65	PWON	Pakuwon Jati Tbk
16	PNBN	Bank Panin Indonesia, Tbk	66	PBRX	Pan Brothers Tbk
17	BJBR	Bank Pembangunan Daerah Jabar dan Banten Tbk	67	PGAS	Perusahaan Gas Negara, Tbk
18	BJTM	Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk	68	PTRO	Petrosea Tbk.
19	BNLI	Bank Permata, Tbk	69	PTPP	Pembangunan Perumahan (Persero), Tbk
20	BBRI	Bank Rakyat Indonesia Tbk	70	LSIP	PP London Sumatra Indonesia, Tbk
21	AGRO	Bank Rakyat Indonesia Agri Niaga Tbk.	71	PPRO	PP Properti Tbk
22	BBTN	Bank Tabungan Negara Tbk	72	DMAS	Puradelta Lestari Tbk.
23	BTPN	Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk.	73	RALS	Ramayana Lestari Sentosa Tbk
24	BRPT	Barito Pacific, Tbk	74	SIMP	Salim Ivomas Pratama Tbk.
25	BEST	Bekasi Fajar Industrial Estate Tbk	75	SMDR	Samudera Indonesia Tbk.
26	PTBA	Bukit Asam Tbk	76	TOWR	Sarana Menara Nusantara, Tbk
27	BUMI	Bumi Resource Tbk	77	CLEO	Sariguna Primatirta Tbk.
28	BSDE	Bumi Serpong Damai Tbk	78	SSMS	Sawit Sumbermas Sarana Tbk.
29	HOKI	Buyung Poetra Sembada, Tbk	79	SMSM	Selamat Sempurna Tbk.
30	TPIA	Chandra Asri Petrochemical, Tbk	80	SMGR	Semen Indonesia Tbk
31	CPIN	Charoen Pokphand Indonesia, Tbk	81	BKSL	Sentul City Tbk
32	CTRA	Ciputra Development Tbk	82	SILO	Siloam International Hospitals Tbk.
33	DOID	Delta Dunia Makmur Tbk	83	SRIL	Sri Rejeki Isman Tbk
34	ELSA	Elnusa Tbk	84	SMRA	Summarecon Agung Tbk
35	ERAA	Erajaya Swasembada Tbk	85	SCMA	Surya Citra Media, Tbk
36	FASW	Fajar Surya Wisesa Tbk.	86	ESSA	Surya Esa Perkasa Tbk.
37	GJTL	Gajah Tunggal, Tbk	87	SSIA	Surya Semesta Internusa, Tbk
38	BMTR	Global Mediacom, Tbk	88	TLKM	Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk
39	GGRM	Gudang Garam, Tbk	89	TINS	Timah Tbk
40	HMSP	H.M. Sampoerna, Tbk	90	TOPS	Totalindo Eka Persada, Tbk
41	HRUM	Harum Energy Tbk	91	TBIG	Tower Bersama Infrastructure, Tbk
42	INKP	Indah Kiat Pulp & Paper Tbk	92	TBLA	Tunas Baru Lampung Tbk.
43	INDY	Indika Energy, Tbk	93	UNVR	Unilever Indonesia, Tbk
44	ITMG	Indo Tambangraya Megah Tbk	94	UNTR	United Tractor Tbk
45	INTP	Indocement Tunggal Prakarsa Tbk	95	INCO	Vale Indonesia Tbk
46	ICBP	Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk	96	WSBP	Waskita Beton Precast, Tbk
47	INDF	Indofood Sukses Makmur, Tbk	97	WSKT	Waskita Karya (Persero), Tbk
48	IMAS	Indomobil Sukses Internasional Tbk.	98	WIKA	Wijaya Karya (Persero), Tbk
49	ISAT	Indosat Tbk	99	WTON	Wijaya Karya Beton, Tbk
50	SIDO	Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk.	100	EXCL	XL Axiata Tbk

Daftar emiten Kompas 100 dievaluasi setiap enam bulan, studi ini dilakukan berdasarkan daftar emiten Kompas 100 pada posisi 31 Desember 2018



# PROFIL PENULIS



**I GDE EKA SARMAJA, FSAI**  
i.gde.eka.sarmaja@kkagd.com

Aktuaris Publik  
ACT. 1-17.00068

Wakil Manajer Investasi  
SK Dewan Komisioner OJK  
No. Kep-39/PM.21/WMI/2018

Gde adalah pimpinan dan aktuaris publik untuk Kantor Konsultan Aktuaria I Gde Eka Sarmaja, FSAI atau dikenal "KKA GD". Gde telah memberikan saran kepada banyak klien dari berbagai kalangan dan industri dengan berbagai bidang konsultasi tentang Valuasi Akuntansi, Valuasi Pendanaan, pengkajian desain pensiun, pemilihan vendor, dan Manajemen risiko. Gde juga terlibat dalam proyek-proyek M&A dan merancang kompensasi Eksekutif.

Gde telah berpengalaman kurang lebih selama 20 tahun di bidang konsultan dan asuransi. Selain itu, Gde pernah menjadi Aktuaris dan Pimpinan Bisnis untuk bidang Kesehatan dan Kesejahteraan di Mercer. Tanggung jawab Gde meliputi pengembangan dan pengelolaan lini bisnis Health dan Wealth KKA GD. Sebelumnya, Gde adalah pimpinan senior Employee Benefits di Manulife – Kepala Pengembangan Bisnis Manfaat Karyawan dan Kepala Bisnis Asuransi Jiwa dan Kesehatan Kumpulan. Gde juga pernah bekerja untuk sebuah perusahaan konsultan global sebagai Direktur dan Pimpinan untuk Perusahaan konsultan Aktuaria dan Benefit Towers Watson.

Gde memperoleh gelar Pasca Sarjana (Master) dan Sarjana Ilmu Pengetahuan di bidang Matematika dan Statistik dari Universitas Indonesia. Gde adalah seorang Aktuaris dari Persatuan Aktuaris Indonesia (FSAI), Ahli Manajemen Asuransi Indonesia (AAIJ) dan Wakil Manajer Investasi.



**MICHAEL DJUMADI, FSAI**  
michael.djumadi@kkagd.com

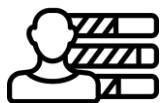
Aktuaris Publik  
ACT. 1-18.00120

Michael adalah seorang aktuaris di Kantor Konsultan Aktuaria I Gde Eka Sarmaja, FSAI or "KKA GD". Michael telah memberikan konsultasi untuk berbagai klien dari berbagai ukuran dan industri terutama pada valuasi aktuarial untuk keperluan laporan akuntansi, valuasi aktuarial untuk laporan pendanaan dana pensiun, *review* program pensiun dan pemilihan vendor. Michael juga terlibat dalam pekerjaan M&A dan pekerjaan manfaat karyawan.

Michael memiliki 12 tahun pengalaman di firma konsultasi global. Dia bekerja selama 9 tahun untuk Willis Towers Watson – tidak hanya di Indonesia, tetapi juga di Singapore. Sebelum bekerja di KKA GD, dia bekerja sebagai *Associate Director* untuk Mercer Indonesia.

Michael memiliki gelar *Master of Actuarial Studies* dari University of New South Wales, Sydney. Dia juga memiliki gelar Sarjana Komputer dan Sarjana Sains dari Universitas Bina Nusantara. Dia adalah seorang aktuaris dari Persatuan Aktuaris Indonesia (FSAI).

# “Trusted partner to success”



## Kualitas dan Profesionalitas

Kami menawarkan saran dan jasa yang berkualitas tinggi, proses pencarian fakta dan penanganan data yang selalu dikontrol dan dipantau dengan standar tertinggi. Kami memberikan saran dengan pertimbangan dari berbagai sudut pandang namun disesuaikan untuk memenuhi tujuan klien.



## Tim khusus dengan perspektif yang lebih luas

Tim kami menawarkan pengetahuan yang luas dalam industri asuransi, dana pensiun dan manfaat karyawan dengan praktik terbaik yang terkini, pengawasan regulasi dan pembaruan trend ekonomi / sosial.



## Manajemen proyek dan komunikasi

Keahlian manajemen proyek yang kuat dengan mengurangi risiko tidak terpenuhinya target waktu atau memaksimalkan nilai dari pekerjaan yang dihasilkan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan para klien.



## Mitra jangka panjang yang terpercaya

Kami bekerja secara independen dan menghormati sensitivitas dari masalah / informasi tertentu. Kami percaya hal tersebut akan diakui sebagai mitra jangka panjang yang terpercaya agar terjalin sebuah keseimbangan yang tepat dari tujuan jangka panjang yang ingin dicapai melalui keberhasilan langkah-langkah kecil.

Kantor Konsultan Aktuaria I Gde Eka Sarmaja, FSAI memberikan layanan konsultasi Manfaat Karyawan, Asuransi, Dana Pensiun dengan fokus menjadi partner terpercaya dalam mencapai keberhasilan klien.



## Manfaat Karyawan

Valuasi Aktuaria berdasarkan PSAK 24, IAS 19, ASC 715 dan laporan pendanaan | Manfaat pemutusan hubungan kerja / strategi pensiun dini | Komunikasi | Pengawasan Investasi | Manajemen aset dan kewajiban | Pengkajian Manfaat Karyawan | Desain manfaat karyawan | Rekomendasi untuk produk asuransi dan provider asuransi / DPLK



## Konsultasi Asuransi

Laporan aktuaria sesuai Undang Undang untuk diajukan ke OJK | Pengkajian aktuaria untuk cadangan teknis pada laporan keuangan | Analisis studi pengalaman/ Pengkajian asumsi | Dukungan Pembentukan rate Premi – pengujian model dan profitabilitas | model dan proyeksi keuangan | Pengkajian skema reasuransi



**KANTOR KONSULTAN  
AKTUARIA  
I GDE EKA SARMAJA, FSAI**

Jl. H. Nawi Raya No.20  
Gandaria Selatan, Cilandak  
Jakarta 12420, Indonesia  
+62 878 8885 6123  
[www.kkagd.com](http://www.kkagd.com)

Terdaftar dan diawasi oleh:

