

IMBALAN KERJA BERDASARKAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

S u b a g y o

Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

Abstract

The repayment of the work covered the repayment that was given to the employee or his/her security and must be resolved by payment (or with the provisions of the thing or service), directly whether to the employee, the husband or their wives, children, or the other security or the other side, like the insurance company.

The worker could give his/her service to the company fully time, the time beak, permanent or the contract system. The development of manpower must be arranged in such a way as to be fulfilled the rights and the basic protection for manpower and the employee or worker, as well as at the time of that simultaneously could bring about the conducive condition for the development of the business world.

Keywords : *Repayment, Finance Accounting Standard, Manpower Legislation*

PENDAHULUAN

Laporan keuangan merupakan bagian dari proses pelaporan keuangan. Laporan keuangan yang lengkap biasanya meliputi neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan posisi keuangan (laporan arus kas), catatan dan laporan lain serta materi penjelasan yang merupakan bagian integral dari laporan keuangan. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) mengenai

“*Kerangka Dasar dan Penyajian Laporan Keuangan*” paragraf 12 , tujuan daripada laporan keuangan adalah menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan , kinerja, serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan ekonomi.

Dalam kaitannya dengan penyajian suatu laporan keuangan hal itu diatur pada PSAK No. 1 mengenai “*Penyajian Laporan Keuangan*” di paragraf 72 dijelaskan bahwa bagian kebijakan akuntansi dalam catatan atas laporan keuangan menjelaskan hal-hal sebagai berikut :

- a. Dasar pengukuran dalam menyiapkan laporan keuangan ;
- b. Kebijakan akuntansi tertentu yang diperlukan guna memahami laporan keuangan secara benar.

Kebijakan akuntansi itu termasuk juga dalam hal pemberian imbalan kerja bagi pegawai. Hal tersebut juga dapat dikaitkan dengan PSAK No. 2 mengenai “*Laporan Arus Kas*” pada paragraf 16, dimana diungkapkan tentang aktivitas pendanaan yang dilakukan oleh perusahaan termasuk juga dengan hal pemberian imbalan kerja bagi karyawan setiap perusahaan. Dalam pernyataan tersebut dijelaskan bahwa pengungkapan terpisah arus kas yang timbul dari aktivitas pendanaan perlu dilakukan sebab berguna untuk memprediksi klaim terhadap arus kas masa depan oleh para pemasok modal perusahaan.

IMBALAN KERJA

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1, pengertian dari ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pembangunan ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 4 bertujuan untuk :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Beberapa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku selama ini termasuk produk kolonial yang selama ini menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja sehingga menurut pemerintah hal tersebut dipandang tidak sesuai dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan di masa depan yang mana seharusnya antara pemberi kerja dan tenaga yang dipekerjakan seharusnya saling menguntungkan satu dengan yang lain. Berdasarkan hal tersebut, maka pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 156 ayat 1 diatur mengenai “Pemutusan Hubungan Kerja”, mengatakan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Sedangkan komponen yang menentukan imbalan bagi tenaga kerja terdapat pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 157 Ayat 1, yakni uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda.

Menurut Pernyataan Standar Akuntansi No. 24 (revisi 2004)

Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 berasal dari Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 (revisi 2004), 25 dan 57. Menurut Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 (revisi 2004), pengertian imbalan kerja (*employee benefits*) adalah: Seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa yang diberikan oleh pekerja. Secara garis besar, PSAK No. 24 (revisi 2004) mengatur imbalan kerja secara luas. Berdasarkan peruntukan dan jatuh temponya, imbalan kerja dibagi menjadi dua

bagian, yaitu imbalan kerja jangka pendek (IKJP) dan imbalan pasca kerja (IPK), inilah yang paling membedakan standar ini dengan PSAK No. 24. Imbalan kerja jangka pendek dapat berupa upah, cuti berimbalan jangka pendek, program bagi laba dan bonus serta tunjangan hari raya, sedangkan imbalan pasca kerja (IPK) dapat dibayarkan langsung kepada karyawan (*unfunded*) atau dilakukan melalui pendanaan (*funded*). Penyelesaian imbalan pasca kerja melalui suatu program pendanaan dapat dilakukan melalui dua cara yaitu : program iuran pasti dan program manfaat pasti dan untuk imbalan pasca kerja tanpa pendanaan diakui pada laporan keuangan dengan menggunakan metode *projected unit credit*. Pernyataan ini tidak mencakup pelaporan oleh Dana Pensiun seperti yang terdapat pada PSAK No.18 yakni Dana Pensiun.

Dalam penerapan pemberian pesangon bagi tenaga kerja yang mengalami Pemutusan Kontrak Kerja (PKK) yang dilakukan oleh perusahaan, seperti yang diatur dalam PSAK No. 25 paragraf 15 mengenai : “*Laba atau Rugi untuk Periode Berjalan Kesalahan Mendasar dan Perubahan Kebijakan Akuntansi*” dijelaskan bahwa, perusahaan harus mengungkapkan karakteristik dan jumlah suatu beban jika besar, karakteristik atau keterjadian dari beban tersebut relevan untuk menjelaskan kinerja perusahaan dalam periode tersebut.

Dalam hal ini pesangon PKK dapat menimbulkan beban sehingga memerlukan pengungkapan agar sesuai dengan ketentuan yang ada. Pada PSAK No. 57 tentang “*Kewajiban Diestimasi, Kewajiban Kontijensi dan Aktiva Kontijensi*” paragraf 15 menjelaskan bahwa Kewajiban diestimasi harus diakui apabila ketiga kondisi berikut dipenuhi, yakni :

- a. Perusahaan memiliki kewajiban kini sebagai akibat masa lalu. Seperti yang terdapat pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 26, yakni walaupun seorang pegawai mengundurkan diri, sudah ada kewajiban pada perusahaan itu sendiri untuk membayarkan jumlah tertentu pada pekerja sebagai akibat kontrak kerja yang dibuat masa lalu.
- b. Kemungkinan penyelesaian kewajiban tersebut mengakibatkan arus keluar sumber daya. Dalam ilmu akuntansi keuangan pengkategorian kewajiban yang biasa dikenal dengan kewajiban kontijensi sebagai berikut :

- *Probable*. Suatu kewajiban dianggap *probable* apabila memenuhi kriteria dimana jumlah atas kewajiban tersebut dapat diestimasi sehingga ada angka yang harus dicatat sebagai kewajiban dengan jumlah estimasi tersebut.
 - *Reasonably Possible*. Dikatakan *reasonably possible* jika jumlahnya tidak dapat diestimasi tetapi ada kemungkinan terjadi sehingga harus dilaporkan pada catatan atas laporan keuangan.
 - *Remote*. *Remote* jika kemungkinan untuk munculnya kewajiban sangat kecil sekali sehingga tidak perlu dicantumkan pada catatan atas laporan keuangan, apalagi dicatat pada neraca.
- c. Estimasi yang andal mengenai jumlah kewajiban tersebut dapat dibuat. Dalam mencadangkan kewajiban imbalan kerja timbul kesulitan dalam menetapkan berapa besar estimasi kewajiban tersebut sebab PSAK ini tidak mengatur metode dan asumsi apa yang digunakan dalam melakukan perhitungan

JENIS-JENIS IMBALAN KERJA

Pada dasarnya imbalan kerja sesuai PSAK No. 24 (revisi 2004) mencakup :

- a. Imbalan Kerja Jangka Pendek** (*short-term employee benefits*)
 Adalah imbalan kerja selain dari pesangon PKK (Pemutusan Kontrak Kerja) dan imbalan berbasis ekuitas yang jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa. Jenis-jenis imbalan kerja jangka pendek adalah sebagai berikut :
- Upah atau gaji
 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa upah atau gaji hanya boleh dibayar dalam bentuk uang. Sebagaimana yang terdapat pada Pasal 88 Ayat 3, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, upah ini bisa juga terdiri dari beberapa bagian seperti; gaji pokok, gaji atau upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, tunjangan

medis, perumahan, pendidikan, pajak dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan Pasal 21 pekerja atau karyawan yang dibayar oleh perusahaan.

- **Cuti Berimbangan Jangka Pendek**
PSAK No. 24 (revisi 2004) paragraf 12 menjelaskan ada dua jenis cuti berimbangan jangka pendek yaitu cuti yang boleh diakumulasi dan cuti yang tidak boleh diakumulasi. Cuti berimbangan yang boleh diakumulasi adalah cuti yang dapat digunakan pada periode masa yang akan datang apabila hak cuti tidak digunakan seluruhnya. Cuti berimbangan yang boleh diakumulasi dapat dibagi dua yaitu *vesting* atau pekerja berhak memperoleh pembayaran untuk hak yang tidak digunakan ketika hubungan kerja putus dan *non-vesting* atau pekerja tidak berhak menerima pembayaran untuk hak yang tidak digunakan ketika hubungan kerja putus. Sedangkan cuti berimbangan yang tidak boleh diakumulasi tidak dapat digunakan pada periode mendatang.
- **Program Bagi Laba dan Bonus**
Berdasarkan PSAK No. 24 (revisi 2004) paragraf 18, pengakuan bagi laba dan bonus didasarkan pada dua hal yaitu apakah terdapat kewajiban hukum untuk membagi laba dan bonus dan apakah kewajiban tersebut dapat diestimasi secara andal. Kewajiban hukum berasal dari misalnya keputusan Dewan Direksi, Rapat Umum Pemegang Saham, kebiasaan rutin atau kesepakatan lainnya. Pembagian laba atau bonus biasanya ditentukan berdasarkan persentase ataupun ketetapan perusahaan sehingga biasanya dapat diestimasi secara andal.
- **Tunjangan Hari Raya**
Pemberian tunjangan hari raya kepada karyawan adalah hal yang wajib dilakukan oleh perusahaan. Pembayaran tunjangan hari raya dilakukan sebelum tanggal perayaan Idul Fitri maupun Natal.

b. Imbalan Pasca Kerja (*post-employment benefits*)

Adalah imbalan kerja selain dari pesangon PPK (Pemutusan Kontrak Kerja) dan imbalan berbasis ekuitas yang terhutang setelah pekerja

menyelesaikan masa kerjanya, meliputi tunjangan pensiun dan imbalan pasca kerja lain seperti asuransi jiwa pasca kerja dan tunjangan kesehatan pasca kerja. Program imbalan pasca kerja dapat dibayarkan kepada karyawan (*unfunded*) atau melalui pendanaan (*funded*). Penyelesaian imbalan pasca kerja dapat diklasifikasikan sebagai program iuran pasti dan program imbalan pasti.

- Program Iuran Pasti

Dalam program iuran pasti, kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif perusahaan terbatas pada jumlah yang disepakati sebagai iuran yang terpisah. Jumlah imbalan kerja adalah jumlah iuran yang dibayarkan perusahaan ditambah atau dikurangi hasil atau kerugian investasi. Dalam program iuran pasti, risiko aktuarial (risiko imbalan yang diterima lebih kecil dari yang diperkirakan) dan risiko investasi (aktiva yang diinvestasikan tidak cukup untuk memenuhi imbalan yang diperkirakan) akan ditanggung pekerja. Kewajiban perusahaan untuk setiap periode ditentukan oleh jumlah yang harus dibayarkan pada periode tersebut sehingga tidak diperlukan asumsi aktuarial untuk menghitung kewajiban dan tidak terdapat kemungkinan munculnya laba atau rugi aktuarial.

- Program Manfaat Pasti

Dalam program manfaat pasti, perusahaan wajib menyediakan imbalan yang dijanjikan kepada pekerja maupun mantan pekerja, risiko aktuarial dan investasi menjadi tanggungan perusahaan, oleh sebab itu proses akuntansi perusahaan untuk program imbalan pasti menggunakan teknik aktuarial untuk membuat estimasi yang andal yaitu metode *projected unit credit*. Asumsi-asumsi aktuarial seperti asumsi keuangan dan demografis nilai wajar aktiva program, keuntungan dan kerugian aktuarial menentukan besarnya biaya masa lalu ketika suatu program diterapkan pertama kali atau diubah dan menentukan keuntungan dan kerugian ketika suatu program ditiadakan atau diselesaikan. Sedangkan apabila kewajiban atas imbalan pasca kerja dibayarkan langsung kepada karyawan (*unfunded*), maka kewajiban seluruhnya melekat

kepada perusahaan, sehingga kewajiban akan dihitung dengan menggunakan metode *projected unit credit* dengan asumsi-asumsi yang sama dengan yang digunakan pada program imbalan kerja manfaat pasti.

c. Imbalan Kerja Jangka Panjang lainnya (*other long-term employee benefits*).

Adalah imbalan kerja (selain imbalan pasca kerja, pesangon PKK, dan imbalan berbasis ekuitas) yang jatuh tempo lebih dari 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya. Imbalan kerja jangka panjang lainnya mencakup, antara lain : (1) cuti berimbalan jangka panjang ; (2) imbalan cacat permanen ; (3) hutang bagi laba dan bonus yang dibayar 12 bulan atau lebih setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya dan (4) kompensasi ditangguhkan yang dibayar 12 bulan atau lebih sesudah akhir dari periode pelaporan saat jasa diberikan.

d. Pesangon Pemutusan Kontrak Kerja (*termination benefits*)

Adalah imbalan kerja terhutang sebagai akibat dari :

- Keputusan perusahaan untuk memberhentikan pekerja sebelum usia pensiun normal atau
- Keputusan pekerja menerima tawaran perusahaan untuk mengundurkan diri dengan sukarela dengan imbalan tertentu.

Menurut **Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 1 Ayat 25, Pemutusan Hubungan Kerja** adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Undang–Undang No. 13 Tahun 2003, tersebut juga mengatur pemutusan hubungan kerja yang didasarkan atas :

- Seorang pekerja pensiun diatur dalam pasal 167.
- Meninggal dunia diatur dalam pasal 166.
- Mengundurkan diri diatur dalam pasal 162.

- Pekerja melakukan kesalahan diatur dalam pasal 158.
- Pekerja melakukan tindak pidana sehingga ditahan pihak berwajib diatur dalam pasal 160.
- Pekerja melakukan pelanggaran atas perjanjian kerja bersama diatur dalam pasal 161.
- Perubahan status hukum akibat merger perusahaan diatur dalam pasal 163.
- Perusahaan tutup karena rugi terus menerus diatur dalam pasal 164. Perusahaan berkomitmen melakukan PKK jika perusahaan memiliki rencana formal terinci untuk melakukan PKK, dan kecil kemungkinan untuk dibatalkan. Rencana formal terinci tersebut meliputi (1) lokasi, fungsi dan prakiraan jumlah pekerja yang akan di-PKK ; (2) pesangon PKK untuk setiap kelompok kerja atau fungsi (3) waktu pelaksanaan rencana formal tersebut.

e. Imbalan Berbasis Ekuitas

Adalah imbalan kerja yang diberikan perusahaan dalam bentuk :

- Hak pekerja untuk menerima instrumen keuangan ekuitas (misalnya saham) yang diterbitkan perusahaan atau induk perusahaan atau
- Jumlah kewajiban perusahaan kepada pekerja yang bergantung pada harga instrumen keuangan ekuitas (misalnya saham) di masa depan yang diterbitkan oleh perusahaan.

Imbalan berbasis ekuitas dapat mempengaruhi posisi keuangan perusahaan jika perusahaan mengeluarkan instrumen keuangan ekuitas atau instrumen keuangan yang dapat dikonversi dan kinerja perusahaan yang disediakan oleh perusahaan untuk pekerja sebagai ganti jasa mereka.

Penerapan Dalam Laporan Keuangan Menurut PSAK 24 (Revisi 2004) Neraca

Jumlah yang diakui sebagai kewajiban imbalan pasti merupakan jumlah bersih dari :

- Nilai kini kewajiban imbalan pasti pada tanggal neraca.
- Ditambah keuntungan aktuarial yang tidak diakui.
- Dikurang biaya jasa lalu yang belum diakui.
- Dikurang nilai wajar aktiva program pada tanggal neraca yang digunakan untuk penyelesaian kewajiban secara langsung.

Nilai kini kewajiban imbalan pasti adalah kewajiban kotor, sebelum dikurangi nilai wajar aktiva program. Perusahaan harus menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti dan nilai wajar aktiva program sehingga jumlah yang diakui dalam laporan keuangan tidak berbeda material dengan jumlah pada tanggal neraca.

Laporan Laba Rugi

Perusahaan harus mengakui jumlah bersih berikut sebagai beban atau penghasilan, kecuali PSAK lain mewajibkan atau membolehkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aktiva :

a. Biaya Jasa Kini

Dalam rangka mengukur nilai kini dari kewajiban imbalan pasca kerja dan biaya jasa kini yang terkait perusahaan perlu untuk :

- Menerapkan metode penilaian aktuarial
Perusahaan harus menggunakan metode *Projected Unit Credit* untuk menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti, biaya jasa kini yang terkait dan biaya jasa lalu. Metode *Projected Unit Credit* diperhitungkan secara prorata sesuai jasa dan setiap periode jasa akan menghasilkan satu unit tambahan imbalan dan mengukur setiap unit secara terpisah untuk menghasilkan kewajiban final.
- Mengaitkan imbalan pada periode jasa

Dalam menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti dan biaya jasa kini yang terkait dan biaya jasa lalu perusahaan harus mengalokasikan imbalan sepanjang periode jasa dengan menggunakan rumus imbalan yang dimiliki program, namun jika jasa pekerja di tahun-tahun akhir meningkat secara material dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, maka perusahaan harus mengalokasikan imbalan tersebut dengan dasar metode garis lurus.

- Membuat asumsi-asumsi aktuarial
 Asumsi aktuarial tidak boleh bias dan cocok satu dengan yang lain (*mutually compatible*). Asumsi aktuarial adalah estimasi terbaik perusahaan mengenai variabel yang akan menentukan total biaya dari penyediaan imbalan pasca kerja. Agar tidak bias asumsi aktuarial harus dilakukan secara hati-hati namun tidak terlalu konservatif. Asumsi aktuarial adalah sesuai satu sama lain (*mutually compatible*).

b. Biaya Bunga

Biaya bunga dihitung dengan mengalikan tingkat diskonto yang ditentukan pada awal periode dengan nilai kini kewajiban imbalan pasti selama periode tersebut, dengan mempertimbangkan seluruh perubahan material dari kewajiban. Nilai kini kewajiban akan berbeda dengan hutang yang diakui di neraca, karena hutang diakui setelah dikurangi dengan nilai wajar aktiva program dan karena adanya keuntungan dan kerugian aktuarial, serta biaya jasa lalu yang tidak segera diakui.

c. Hasil yang Diharapkan Dari Aktiva Program dan Dari Hak Penggantian

Hasil aktiva program yang diharapkan adalah salah satu komponen beban yang diakui di laporan laba rugi. Perbedaan antara hasil aktiva program yang diharapkan dan realisasinya merupakan keuntungan atau kerugian aktuarial, keuntungan atau kerugian tersebut termasuk di dalam keuntungan dan kerugian aktuarial atas kewajiban imbalan pasti dalam menentukan jumlah bersih yang dibandingkan dengan batas koridor 10% sebagaimana

telah diatur. Pada awal periode diestimasi hasil aktiva program yang diharapkan untuk periode yang berkaitan dengan kewajiban, berdasarkan ekspektasi pasar. Hasil aktiva program yang diharapkan mencerminkan perubahan dalam nilai wajar aktiva yang dimiliki selama periode tersebut sebagai hasil dari iuran aktual yang disetorkan ke dana dan imbalan aktual yang dibayarkan oleh dana tersebut. Penggantian terjadi apabila jika, dan hanya jika terdapat kepastian bahwa pihak lain akan mengganti sebagian atau seluruh pengeluaran yang dibutuhkan untuk memenuhi kewajiban imbalan pasti, maka perusahaan mengakui bagiannya dalam penggantian tersebut sebagai aktiva yang terpisah.

d. Keuntungan dan Kerugian Aktuarial

Dalam mengukur kewajiban imbalan pasti perusahaan harus mengakui sebagian keuntungan dan kerugian aktuarialnya sebagai penghasilan atau beban apabila akumulasi keuntungan dan kerugian aktuarial bersih yang belum diakui pada akhir periode pelaporan sebelumnya melebihi jumlah yang lebih besar di antara kedua jumlah berikut ini :

- 10% dari nilai kini imbalan pasti pada tanggal tersebut (sebelum dikurangi aktiva program).
 - 10% dari nilai wajar aktiva program pada tanggal tersebut.
- Batas ini harus dihitung dan diterapkan secara terpisah untuk masing-masing program imbalan pasti. Bagian dari keuntungan dan kerugian aktuarial yang diakui untuk masing-masing program imbalan pasti adalah kelebihan yang ditetapkan berdasarkan persyaratan yang ada sebelumnya, dibagi dengan rata-rata sisa masa kerja yang diprakirakan dari para pekerja dalam program tersebut.

e. Biaya Jasa Lalu

Dalam mengukur kewajiban imbalan pasti perusahaan harus mengakui biaya jasa lalu dengan memperhatikan batasan sebagai beban dengan metode garis lurus selama periode rata-rata sampai imbalan tersebut menjadi hak atau *vested*. Apabila imbalan tersebut *vested* segera setelah program

imbalan pasti diperkenalkan atau program tersebut diubah perusahaan harus mengakui biaya jasa lalu pada saat itu juga. Biaya jasa lalu terjadi ketika perusahaan memperkenalkan program imbalan pasti atau mengubah imbalan terhutang pada program imbalan pasti yang ada.

Kurtailmen dan Penyelesaian (*Curtailments and Settlements*)

Perusahaan harus mengakui keuntungan atau kerugian atas kurtailmen atau penyelesaian suatu program imbalan pasti ketika kurtailmen atau penyelesaian tersebut terjadi. Keuntungan atau kerugian atas kurtailmen atau penyelesaian terdiri dari perubahan yang terjadi dalam nilai kini kewajiban imbalan pasti, perubahan yang terjadi dalam nilai wajar aktiva program dan keuntungan dan kerugian aktuarial dan biaya jasa lalu yang belum diakui sebelumnya. Kurtailmen terjadi apabila perusahaan memenuhi salah satu dari dua kondisi berikut :

- a. Menunjukkan komitmennya untuk mengurangi secara signifikan jumlah pekerja yang ditanggung oleh program, sesuai dengan PSAK No. 57.
- b. Mengubah ketentuan dalam program imbalan pasti yang menyebabkan bagian yang material dari jasa masa depan pekerja tidak lagi memberikan imbalan atau memberikan imbalan yang lebih rendah.

Kurtailmen mungkin terjadi karena suatu peristiwa yang berdiri sendiri (*isolated event*), seperti penutupan pabrik, penghentian suatu operasi atau penghapusan atau penundaan suatu program.

Saling Hapus

Perusahaan harus melakukan saling hapus antara aktiva yang berkaitan dengan suatu program dan kewajiban yang berhubungan dengan program lain jika dan hanya jika, perusahaan :

- a. Mempunyai hak yang dapat dipaksakan secara hukum untuk menggunakan surplus pada suatu program untuk membayar kewajiban program lain.
- b. Bermaksud untuk menyelesaikan kewajiban dengan dasar bersih atau merealisasi surplus pada satu program dan menyelesaikan kewajiban program yang lain secara simultan.

Ketentuan Penerapan Pertama Kali

PSAK No. 24 (revisi 2004) paragraf 158-161 menyebutkan bahwa perusahaan yang akan melakukan penerapan pertama kali PSAK No.24 (revisi 2004) harus melakukan penyajian kembali laporan keuangan tahun-tahun sebelumnya seolah-olah laporan keuangan tersebut telah menerapkan PSAK ini sebagaimana diatur dalam PSAK No. 25 tentang “*Laba atau Rugi Bersih untuk Periode Berjalan, Kesalahan Mendasar dan Perubahan Kebijakan Akuntansi*”, sehingga pada saat penerapan pertama laporan keuangan tahun-tahun sebelumnya harus disajikan kembali (*restated*). Oleh karena itu, proses perhitungan kewajiban sesuai dengan PSAK No. 24 (revisi 2004) , paragraf 159 diterapkan pada akhir tahun sebelum periode paling dini yang disajikan kembali. Selanjutnya jumlah penyesuaian yang berhubungan dengan periode-periode sebelum laporan keuangan tersebut disesuaikan pada saldo laba awal dari periode paling dini disajikan kembali. Pernyataan ini berlaku efektif untuk laporan keuangan yang mencakup periode dimulai pada atau setelah 1 Juli 2004.

Aktuaria

Aktuaris adalah profesi atau ahli yang bertugas melakukan penaksiran terhadap tingkat kematian, cacat dini, risiko asuransi dan hal-hal lain yang terkait dengan manusia. Aktuaris haruslah bersifat independen dalam melakukan tugasnya tanpa memihak manajemen maupun pekerja. Output dari pekerjaan aktuaris adalah laporan yang berisi tentang perhitungan kewajiban imbalan kerja serta asumsi-asumsi yang dipakai dalam perhitungan. Dalam penunjukan aktuaris, hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah sebagai berikut :

a. Netralitas

Aktuaris yang dilibatkan dalam menghitung besarnya kewajiban imbalan kerja haruslah bersifat netral atau tidak memihak kepada manajemen maupun pekerja. Aktuaris sering disebut juga “*Independent Actuary*”. Mereka harus bekerja secara objektif agar dapat menghasilkan laporan yang dapat digunakan oleh akuntan publik.

b. Kualifikasi

Aktuaris yang ditugaskan dalam melakukan perhitungan haruslah memiliki kualifikasi yang memadai. Beberapa hal yang dapat diperhatikan seperti sertifikat profesional, lisensi atau pengakuan kompetensi dari aktuaris lain, reputasi dan hubungan dengan manajemen perusahaan klien.

Asumsi Aktuarial

Asumsi aktuarial adalah variabel yang menentukan jumlah biaya imbalan kerja, berdasarkan PSAK No. 24 (revisi 2004) paragraf 75, asumsi aktuarial dibagi atas dua kelompok, yakni :

- a. Asumsi Demografis, mengenai karakteristik masa depan dari pekerja dan mantan pekerja dan tanggungan mereka yang berhak atas imbalan. Asumsi demografi berhubungan dengan masalah seperti : (1) mortalitas (selama dan sesudah masa bekerja) ; (2) tingkat perputaran pekerja, cacat dan pensiun dini ; (3) proporsi dari peserta program dengan tanggungannya yang akan berhak atas imbalan dan (4) tingkat klaim program kesehatan.
- b. Asumsi Keuangan, berhubungan dengan hal-hal sebagai berikut :
 - Tingkat diskonto. Tingkat diskonto yang digunakan untuk mendiskontokan kewajiban imbalan pasca kerja (baik yang didanai maupun tidak) harus ditentukan dengan mengacu pada bunga obligasi berkualitas tinggi pada pasar yang aktif pada tanggal neraca, bila tidak ada pasar yang aktif bagi obligasi tersebut, maka harus digunakan tingkat bunga obligasi pemerintah pada pasar yang aktif.
 - Tingkat gaji dan imbalan masa depan. Kewajiban imbalan pasca kerja dapat diukur dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut : (1) estimasi kenaikan gaji di masa depan ;(2) imbalan yang ditentukan dalam program pada tanggal neraca ; dan (3) prakiraan perubahan tingkat imbalan yang ditentukan pemerintah untuk masa depan yang mempengaruhi imbalan terhutang berdasarkan program imbalan pasti.
 - Jaminan kesehatan, biaya kesehatan masa depan, termasuk biaya administrasi klaim dan pembayaran imbalan. Dalam menentukan asumsi biaya kesehatan harus dipertimbangkan estimasi perubahan biaya jasa

kesehatan di masa depan, baik yang diakibatkan oleh inflasi maupun karena adanya perubahan-perubahan dalam biaya kesehatan. Perusahaan mengestimasi biaya kesehatan di masa depan atas dasar data historis perusahaan tersebut dan jika perlu dengan memperhatikan data historis perusahaan lain, perusahaan asuransi, penyedia layanan kesehatan atau sumber-sumber lain.

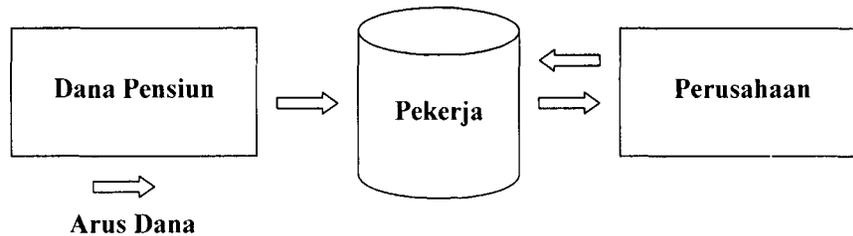
- Tingkat hasil yang diharapkan atas aktiva program. Dalam menentukan hasil aktiva program yang diharapkan dan direalisasi, perusahaan mengurangi prakiraan biaya administrasi, selain dari biaya yang diperhitungkan dalam asumsi aktuarial yang digunakan untuk mengukur kewajiban.

Perubahan Asumsi Aktuarial

Jika seandainya terdapat perubahan asumsi aktuarial, maka perusahaan harus mengacu pada PSAK No. 24 (revisi 2004) paragraf 94 yang menyebutkan bahwa perusahaan harus mengakui sebagian keuntungan dan kerugian aktuarial sebagai penghasilan atau beban apabila akumulasi keuntungan dan kerugian aktuarial bersih yang belum diakui pada akhir periode pelaporan sebelumnya melebihi jumlah yang lebih besar 10% dari nilai kini imbalan pasti pada tanggal tersebut.

Akuntansi Imbalan Pasca Kerja Berbasis Dana Pensiun

Imbalan pasca kerja adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada pekerja pada saat dilakukan pemutusan hubungan kerja. Pembayaran imbalan pasca kerja dapat dilakukan langsung dengan uang tunai atau dengan instrumen lain. Pendirian Dana Pensiun telah diatur oleh Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang "Dana Pensiun". Arus dana pada Dana Pensiun dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Arus Dana Pensiun

JENIS-JENIS PROGRAM PENSIUN

Program pensiun terdiri dari dua jenis yaitu program pensiun manfaat pasti (*defined benefit plan*) dan program pensiun kewajiban pasti (*defined contribution plan*). Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 Bab 1 Pasal 1 menjelaskan bahwa ada dua jenis program dana pensiun yaitu program iuran pasti dan program pensiun manfaat pasti. Kedua jenis pensiun ini dijelaskan sebagai berikut :

Program Pensiun Manfaat Pasti

Program pensiun manfaat pasti adalah program pensiun yang manfaatnya ditetapkan dalam peraturan dana pensiun. Terdapat beberapa rumusan untuk menjelaskan besarnya manfaat pasti, yaitu :

- a. *Final Earning Pension Plan*. Manfaat pensiun dihitung berdasarkan persentase tertentu dari gaji terakhir dihitung dengan rumus:

$$\text{Manfaat Pensiun} = 2,5\% \times \text{Past Service} \times \text{Final Earning}$$

- b. *Final Average Earnings*. Manfaat pensiun dihitung berdasarkan persentase tertentu dari rata-rata gaji pada beberapa tahun terakhir dihitung dengan rumus:

$$\text{Manfaat Pensiun} = 2,5\% \times \text{Past Service} \times \text{Final Average Earning}$$

- c. *Career Average Earnings*. Manfaat pensiun dihitung berdasarkan persentase tertentu terhadap masa kerja dan gaji rata-rata selama masa karir karyawan dihitung dengan rumus,

$$\text{Manfaat Pensiun} = 2,5\% \times \text{Past Service} \times \text{Career Average Earning}$$

- d. *Flat Benefit*. Manfaat pensiun dihitung dengan program *flat benefit* berdasarkan jumlah tertentu untuk setiap tahun masa kerja atau setelah memenuhi masa kerja minimum yang ditentukan dengan rumus,

$$\text{Manfaat Pensiun} = \text{Past Service} \times \text{Flat Benefit}$$

Program Pensiun Iuran Pasti

Program pensiun iuran pasti adalah program pensiun yang iurannya ditetapkan berdasarkan peraturan dana pensiun dan seluruh iuran serta hasil pengembangannya dibukukan pada masing-masing rekening peserta sebagai manfaat pensiun. Risiko investasi dana pensiun sepenuhnya ditanggung oleh peserta dana pensiun, bukan lagi perusahaan. Program pensiun iuran pasti terdiri dari beberapa jenis, yaitu :

- a. *Money Purchase Plan*. Pada jenis program pensiun ini, iuran ditetapkan sebesar persentase tertentu dari jumlah gaji karyawan.
- b. *Profit Sharing Pension Plan*. Besarnya iuran yang disetor kepada dana pensiun adalah sebesar persentase tertentu dari laba yang diperoleh perusahaan sebelum dipotong pajak.
- c. *Saving Plan*. Jenis program iuran pasti ini pada prinsipnya sama dengan *money purchase plan*, hanya saja jumlah besarnya iuran ditentukan oleh pekerja.

Tujuan Imbalan Kerja

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

- a. **Pemberi Kerja.** Tujuan mengadakan suatu program imbalan kerja bagi perusahaan atau pemberi kerja adalah sebagai berikut :
- Kewajiban Moral, yaitu perusahaan mempunyai kewajiban moral untuk memberikan rasa aman kepada karyawan pada saat mencapai usia pensiun.
 - Loyalitas, yaitu dengan diadakannya program imbalan kerja, karyawan diharapkan akan mempunyai loyalitas dan dedikasi terhadap perusahaan.
 - Kompetisi pasar tenaga kerja, yaitu dengan memasukkan program imbalan kerja sebagai bagian kompensasi kepada karyawan diharapkan perusahaan akan memiliki daya saing dan nilai lebih dalam usaha mendapatkan karyawan yang berkualitas dan profesional di pasaran tenaga kerja.
- b. **Karyawan.** Tujuan pengadaan suatu program imbalan kerja bagi karyawan atau peserta antara lain adalah :
- Rasa aman karyawan terhadap masa yang akan datang dalam arti tetap memiliki penghasilan pada saat mencapai usia pensiun.
 - Kompensasi yang lebih baik, yaitu karyawan mempunyai tambahan kompensasi meskipun baru bisa dinikmati pada saat mencapai usia pensiun atau berhenti kerja.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Jenis imbalan kerja berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan mencakup Imbalan Kerja Jangka Pendek, Imbalan Pasca Kerja, Imbalan Kerja Jangka Panjang, Pesangon Pemutusan Kontrak Kerja, Imbalan Berbasis Ekuitas. Jenis program pensiun yaitu Program Pensiun Manfaat (program pensiun yang manfaatnya ditetapkan dalam peraturan dana pensiun) dan Program Pensiun Iuran Pasti (program pensiun yang iurannya ditetapkan berdasarkan peraturan dana pensiun serta hasil pengembangannya dibukukan pada masing-masing rekening peserta sebagai manfaat pensiun)

Tujuan imbalan kerja bagi pemberi kerja sebagai kewajiban moral, loyalitas, kompetisi pasar tenaga kerja. Bagi karyawan imbalan kerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan (minimal kebutuhan fisik), rasa aman, kompensasi yang lebih baik.

Komponen yang menentukan imbalan bagi tenaga kerja yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima dari yang tertunda.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Dua. Jakarta: PT Prenhallindo, 1998

Ikatan Akuntan Indonesia, *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat, 2004

Purba, Marisi P., *Akuntansi Imbalan Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Ray Indonesia, 2005

Siamat, Dahlan, *Manajemen Lembaga Keuangan*. Cetakan Kedua. Jakarta : Intermedia, 1999

Tunggal, Amin Widjaja, *Dasar-Dasar Akuntansi Dana Pensiun*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1996

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang. “Ketenagakerjaan”.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 1992 tentang. “Dana Pensiun”.