EKUITAS **ISSN 1411-0393**
Akreditasi No.49/DIKTI/Kep/2003

TINJAUAN PENERAPAN AKUNTANSI MANFAAT KARYAWAN

Drs. Jazid, Ak

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Accountancy of employees benefit arranges confession; measurement and reporting of obligation (or assets) of post employee benefit. Next, burden of employees benefit was allocated to during year of service employees. To reach best estimate in measurement of employees benefit obligation (at the time of terminating year of service employees) and converting to present value was needed an assumption actuarial. The practice of this accountancy is visible at existence of confession and reporting of obligation (or assets) of employee's benefit in financial position report, and burden of employee's benefit in accounting of loss and profit report. The reporting give influence to less to the company performance, because it can decreasing to the ratio of financing structure health and the profit.

The practice of accountancy of employee's benefit for Indonesia have arranged by SFAS 24 and 57. Although these SFAS have gone into effective of commencing from date of January 1st 1995 and from date of January 1st 2001, but the applying is still less. Condition prerequisite to applying accountancy of benefit employees require confession for obligatory past event and commitment to fulfill the law obligation. The low of enforcement of law in general including compliance of UU ketenagakerjaan, domination of the practical consideration of business, and complication of the actuarian calculation is cause such weak precondition.

The practice of accountancy of employee's benefit for Indonesia is more effctive at the emiten and or the public company, for the financial statement including cover of period of commencing from January 1st 2000. It is motivated for applying of the good corporate governance and the Kepmennaker 150/2000. This positive growth are more better since of application of UU Ketenagakerjaan 13/2003 and SFAS 24 revised at year 2004 (earlier application are recommended).

To evaluate how far the practice of accountancy of employee's benefit is needed an evaluation to the regulation which have relation to developing of precondition above; and also to the accountancy of benefit employees itself.

Keywords: *UU Ketenagakerjaan, Measurement and reporting, Obligation, Employee's benefit.*

PENDAHULUAN

UU Ketenagakerjaan no.13/2003 diberlakukan sebagai pengganti regulasi di bidang ketenagakerjaan masa lalu yang dianggap sudah tidak akomodatif lagi. UU ini sekaligus menyempurnakan isi dan legitimasi dari Kepmennaker no.150/2000 yang merupakan upaya penyempurnaan sebelumnya. Melalui UU baru ketenagakerjaan ini, ditetapkan aturan pengakhiran masa kerja karyawan karena sebab apapun. Aturan pengakhiran masa kerja karyawan ini diberlakukan untuk semua bentuk institusi berbadan hukum maupun tidak dan untuk semua karyawan baik yang dibayar secara bulanan, harian maupun borongan. Sekaligus, melalui UU ini diatur konsekwensi yang harus dipenuhi pengusaha berupa pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya. Dalam UU ini tidak diatur kewajiban bagi pengusaha untuk melakukan pendanaan sebelumnya. Terlepas dari adanya beberapa pasal yang masih kontroversi, dan masih adanya pasal-pasal yang membutuhkan penegasan dalam penafsirannya, bagi pengusaha, cepat atau lambat, besar atau kecil jumlah kewajiban yang harus dipenuhi pada saat pengakhiran masa kerja karyawan, maka adanya kewajiban tersebut adalah pasti secara hukum.

Akuntansi manfaat karyawan dimaksudkan untuk mengatur pengakuan, pengukuran dan pelaporan kewajiban manfaat karyawan, dan mengatur alokasi beban yang timbul selama periode kerja karyawan sebagai konsekwensi dari pemberdayaan karyawan. Penekanan manfaat (*benefit*) karyawan bukan kepada *current employee benefit* (seperti gaji dan sebagainya), tetapi lebih kepada *post employee benefit* (seperti pesangon dan sebagainya) yang timbul sebagai akibat peristiwa masa lalu yaitu berlangsungnya masa kerja karyawan.

Disamping pengakuan atas peristiwa masa lalu yang mengikat ini yang diwujudkan melalui pengakuan atas kewajiban yang timbul, penerapan akuntansi ini memerlukan teknik dan metode untuk pengukuran kewajiban yang diestimasikan. Selanjutnya, untuk penyajian jumlah kewajiban yang diakui di neraca, maka diperlukan teknik perhitungan sampai dengan nilai tunainya (nilai sekarang). Jumlah kewajiban diestimasi yang diperhitungkan akan dikoreksi bila terdapat pendanaan (melalui program pensiun). Berdasar nilai sekarang atas kewajiban diestimasi, diperhitungkan beban manfaat karyawan per periodik di laporan laba rugi untuk periode selama masa kerja karyawan. Untuk pengukuran secara andal diperlukan asumsi secara aktuarial.

Untuk memenuhi kualitas laporan keuangan agar informatif, sesuai standar akuntansi yang berlaku umum, diperlukan pengungkapan cukup unsur-unsur biaya yang membentuk beban manfaat karyawan dan mengenai program pensiun yang diselenggarakan (bila ada pendanaan) serta pengungkapan asumsi aktuarial yang digunakan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar-belakang di atas, maka tinjauan praktek akuntansi *post employee benefit* di sepuluh emiten yang dipilih menjadi obyek ini merumuskan beberapa masalah pokok sebagai berikut:

1. Apakah mereka sudah menerapkan akuntansi manfaat karyawan?
2. Apakah praktek akuntansi manfaat karyawan yang diselenggarakan sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan?
3. Apakah pengukuran yang tepat kewajiban dan beban manfaat karyawan sudah sesuai dengan standar akuntansi?
4. Apakah pelaporan yang seharusnya dilakukan di laporan keuangan sudah cukup informatif?

TUJUAN PENELITIAN

Tulisan ini akan memaparkan sejauh mana praktek akuntansi di sepuluh emiten yang dipilih manjadi obyek, ditinjau dari:

1. Mereka sudah menerapkan akuntansi manfaat karyawan.
2. Praktek akuntansi manfaat karyawan yang diselenggarakan sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.
3. Pengukuran yang tepat atas kewajiban dan beban manfaat karyawan sudah sesuai dengan standar akuntansi.
4. Pelaporan yang seharusnya dilakukan di laporan keuangan sudah cukup informatif.

MANFAAT PENELITIAN

Tulisan ini berusaha memberikan manfaat pada:

1. Secara praktis memberikan bukti empirik bagi sepuluh emiten yang dipilih manjadi obyek, termasuk bagi para pihak yang terlibat dalam pengukuran dan pelaporannya untuk *self correction* dalam menerapkan akuntansi manfaat karyawan.
2. Bukti empirik juga bagi pengguna informasi keuangan yang disajikan dalam pengunaannya untuk pengambilan keputusan ekonomi.
3. Secara teoritis memberikan sumbangan pemikiran bagi semua pihak yang mempunyai perhatian dalam kemajuan pemberdayaan karyawan dan akuntansi manfaat karyawan.
4. Secara khusus memberikan tambahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

AKUNTANSI MANFAAT KARYAWAN

Konsep Penandingan *Cost* Dan *Revenue*

Dalam urusan pemberdayaan karyawan, ditinjau dari periode pembayarannya dengan masa kerja karyawan, beban manfaat karyawan dibagi dua yaitu *current employee benefit* (CEB) dan *post employed benefit* (PEB). CEB adalah beban manfaat karyawan yang pembayarannya terjadi selama masa kerja karyawan, seperti beban gaji dan upah, penggantian kesehatan, bonus dan sebagainya. Sedang PEB adalah beban manfaat karyawan yang periode pembayarannya terjadi setelah masa kerja karyawan berakhir (PHK). Rincian lebih detail beban manfaat karyawan yaitu *short term employee benefit, long term employee benefit, equity compensation benefit, termination benefit* dan *post employee benefit*. Lebih jauh, Sinaga (2003) menyatakan bahwa tiga *benefit* pertama umumnya merupakan CEB, sedang dua *benefit* terakhir merupakan PEB. *Termination benefit* merupakan bagian dari PEB yang timbul karena hal khusus, misalnya PEB karena perusahaan melakukan efisiensi, pailit dan sebagainya.

Sesuai konsep dasar yang berlaku dalam penyelenggaraan akuntansi, untuk pengukuran laba periodik perlu diperhatikan konsep penandingan *cost* dan *revenue*. Penerapan konsep ini atas CEB tidak menjadi masalah, karena periode pembayaran beban sama dengan periode manfaat karyawan (*employee benefit period*). Sedang pada PEB, yang terjadi tidak demikian. Periode pembayaran beban ini terjadi justru setelah periode manfaat karyawan berakhir (PHK atau karyawan tidak bekerja lagi). Untuk ini, selama periode manfaat karyawan (karyawan bekerja) diperlukan teknik estimasi besaran kewajiban masa depan dan mengalokasikan beban dimaksud pada tiap periode akuntansi.

Akuntansi PEB

Sesuai standar akuntansi yang berlaku umum, didalam akuntansi PEB ada tiga hal pokok yang perlu diperhatikan yaitu pengakuan dan pengalokasian beban manfaat pensiun, pengakuan dan pengukuran aktiva dan kewajiban yang timbul di neraca, dan pengungkapan di catatan laporan keuangan. Di Indonesia, praktek akuntansi PEB diatur melalui SFAS (*Statement of Financial Accounting Standard*) atau Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) nomor 24 (revisi) mengenai akuntansi biaya manfaat pensiun, dan PSAK nomor 57 mengenai kewajiban diestimasi, kewajiban kontijensi dan aktiva kontijensi.

Pada PSAK nomor 24 disebutkan ada dua macam program pensiun yaitu program pensiun iuran pasti (*defined contribution plan*) atau PPIP dan program pensiun manfaat pasti (*defined benefit plan*) atau PPMP. Aktiva program (*plan assets*) yang merupakan hak pensiun karyawan umumnya dibentuk dari realisasi pendanaan berupa pembayaran iuran selama masa program. Pada PPIP, besaran aktiva program ditetapkan sebesar

realisasi pendanan ditambah hasil aktiva program. Dengan ketetapan ini, pada PPIP tidak ada kelebihan atau kekurangan pembayaran manfaat pensiun. Kelebihan atau kekurangan yang mungkin ada hanya karena lewatnya termin pembayaran iuran. Pada PPMP, besaran aktiva program ditetapkan secara pasti (berdasarkan kondisi pasti di masa depan). Mengakomodasi hal ini, pada tiap periode dilakukan estimasi kewajiban masa depan yang harus dipenuhi secara aktuarial. Hasil estimasi didiskontokan untuk sampai pada nilai tunainya. Jumlah kelebihan atau kekurangan pendanaan pada tiap akhir periode dicatat sebagai manfaat pensiun dibayar di muka (untuk jumlah lebih bayar) atau sebagai kewajiban manfaat pensiun (untuk jumlah kurang bayar). PSAK nomor 24 ini berlaku efektip untuk laporan keuangan yang mencakup periode sejak tanggal 1 Januari 1995. Sesuai UU nomor 13/2003, PSAK 24 direvisi dengan penetapan pengukuran PEB sesuai regulasi yang berlaku. PSAK nomor 24 revisi berlaku sejak tahun 2004 (direkomendasi penerapan lebih dini).

Pada PSAK nomor 57 dijelaskan ada empat hal yang perlu diperhatikan yaitu adanya peristiwa yang mengikat, kewajiban; kewajiban diestimasi, dan kewajiban hukum. Peristiwa yang mengikat adalah peristiwa yang menimbulkan kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif yang mengakibatkan perusahaan tidak memiliki alternatif lain kecuali menyelesaikan kewajiban tersebut. Kewajiban adalah kewajiban kini perusahaan yang timbul dari peristiwa masa lalu yang penyelesaiannya diperkirakan mengakibatkan pengeluaran sumber daya perusahaan. Kewajiban diestimasi yaitu kewajiban yang waktu dan jumlahnya belum pasti. Kewajiban hukum adalah kewajiban yang timbul dari suatu kontrak legislasi atau peraturan UU, atau pelaksanaan produk hukum lainnya. PSAK ini sudah diberlakukan efektip untuk laporan keuangan yang mencakup periode sejak tanggal 1 Januari 2001.

Pengakuan Kewajiban PEB

Sesuai PSAK nomor 57, dinyatakan bahwa kewajiban diestimasi harus diakui apabila ketiga kondisi berikut dipenuhi, yaitu perusahaan memiliki kewajiban kini (baik kewajiban hukum maupun kewajiban konstruktif) sebagai akibat peristiwa masa lalu, besar kemungkinan (*probabel*) penyelesaian kewajiban tersebut mengakibatkan arus keluar sumber daya, dan estimasi yang andal mengenai jumlah kewajiban tersebut dapat dibuat.

Aturan sebab terjadinya PHK berdasarkan UU Ketenagakerjaan yang meliputi semua kondisi terjadinya pengakhiran masa kerja karyawan (PHK), dan pada tiap sebab PHK ada penetapan kewajiban yang harus dipenuhi, maka lambat atau cepat, perusahaan tidak bisa menghindari munculnya kewajiban yang ditetapkan UU ini. Di dalam pengertian PSAK 57, terdapat peristiwa yang mengikat yaitu berlangsungnya masa kerja karyawan, dan karenanya bagi perusahaan terdapat kewajiban hukum atas kewajiban PEB.

Selanjutnya memperhatikan ketentuan bahwa besarnya kewajiban PEB dihitung berdasar upah terakhir, atau selama masa kerja karyawan, upah dimaksud adalah upah masa depan, maka besar atau kecil jumlah kewajiban yang ada, bagi perusahaan ada kewajiban untuk mengakui adanya kewajiban PEB.

Pengukuran Kewajiban Diestimasi

Kieso & Weygandt (2001) menyebutkan ada tiga pendekatan untuk mengukur kewajiban pensiun (*employee benefit obligation*), yaitu; *vested benefit obligation, accumulated benefit obligation,* dan *projected benefit obligation. Vested benefit obligation* adalah pengukuran kewajiban berdasar tunjangan yang berhak diterima karyawan jika karyawan tidak memberikan jasa tambahan menurut program. Kewajiban ini dihitung dengan memakai tingkat gaji yang berlaku sekarang dan hanya mencakup tunjangan yang dijamin. *Accumulated benefit obligation* adalah pengukuran kewajiban berdasar nilai kompensasi yang ditangguhkan pada seluruh masa kerja karyawan baik dijamin maupun yang tidak dijamin dengan menggunakan tingkat gaji sekarang. *Projected benefit obligation* adalah pengukuran kewajiban berdasar nilai kompensasi yang ditangguhkan pada seluruh masa kerja karyawan baik dijamin maupun yang tidak dijamin dengan menggunakan tingkat gaji masa depan. Lebih jauh dinyatakan bahwa profesi (akuntan) memilih pendekatan *projected benefit obligation* (PBO), walaupun dalam situasi tertentu, profesi akuntansi menggunakan pendekatan *accumulated benefit obligation* (ABO). Pendekatan apapun yang dipakai, estimasi tunjangan masa depan yang akan dibayarkan didiskontokan menjadi nilai sekarang/tunai (*present value*). Untuk mendiskontokan kewajiban yang diestimasi menjadi nilai sekarang, maka sesuai PSAK nomor 57, tingkat diskonto sebelum pajak yang mencerminkan penilaian pasar nilai waktu uang adalah JIBOR, LIBOR, atau SIBOR.

Untuk keperluan penerapan UU Ketenagakerjaan dimana *benefit obligation* dihitung berdasar upah terakhir (sebelum PHK), maka pendekatan yang sesuai untuk mengukur kewajiban diestimasi atas PEB adalah PBO. Kewajiban ini diproyeksikan sesuai aturan sebab terjadinya PHK dan sesuai masa kerja karyawan. Realisasi pendanaan sebelumnya yaitu selama masa kerja karyawan, yang umum dilakukan melalui pembayaran iuran periodik pada program pensiun tidak diwajibkan menurut UU ini. Dalam hal pendanaan (dari kontribusi pengusaha) per periode direalisasikan, maka nilai aktiva program pensiun yang terbentuk merupakan pembayaran dimuka atau pelunasan PBO atas karyawan yang PHK karena mencapai usia pensiun.

Mengakomodasi kompleksitas unsur yang dianalisa agar dicapai estimasi andal, terutama dalam menetapkan asumsi *financial* seperti *discount rate*, asumsi demografis seperti tingkat *resignation*, *accident*, mortalita dan sebagainya, standar akuntansi menetapkan aturan *actuarial assumption*, *actuarial techniques*, metode "*Projected Unit Credit*",

asumsi "*unbiased*", dan rekomendasi untuk *best estimate*. Sesuai kompetensinya, *best estimate* dengan bantuan aktuaris.

Alokasi Beban Manfaat Karyawan Per Periode

Sesuai standar akuntansi, beban manfaat karyawan dialokasikan sebagai beban periodik selama masa kerja karyawan. Unsur beban dan pendapatan yang dihitung meliputi beban jasa kini (*current service costs*), beban bunga (*interest*), beban jasa lalu *(past service costs*), hasil aktiva program yang diharapkan (*expected return on plan assets*), dan laba / rugi aktuarial (*actuarial gain / loss*).

Beban jasa kini adalah beban manfaat karyawan yang timbul karena bertambahnya masa kerja karyawan satu tahun. Komponen beban ini menambah PBO dan beban periodik. Beban bunga adalah beban yang timbul karena penangguhan kewajiban (faktor nilai uang) atau beban bunga karena terhutangnya PBO. Komponen beban ini menambah PBO dan beban periodik. Beban jasa lalu adalah beban manfaat karyawan masa lalu karena pembentukan dan atau perubahan program pensiun. Beban jasa lalu karena pembentukan program pensiun pertama kali merupakan beban transisi (transitional liabilities). Komponen beban ini menambah PBO dan menambah beban periodik secara langsung atau bertahap melalui amortisasi. Hasil aktiva program yang diharapkan adalah kenaikan aktiva program karena hasil bunga dan atau deviden, atau karena laba/rugi (*realized maupun unrealized*) atas nilai pasar wajar aktiva program. Komponen hasil ini menambah aktiva program dan mengurangi beban periodik. Unsur hasil aktiva program hanya terdapat pada praktek PPMP atau pada kondisi terdapat realisasi pendanaan selama masa kerja karyawan atas kewajiban PEB.

Laba/rugi akturial adalah laba atau rugi karena perubahan asumsi akturial dan atau perbedaan hasil aktual aktiva program dengan yang diharapkan. Termasuk disini adalah pengaruh karena adanya pembatasan dan atau kepastian suatu kondisi dan atau aturan tertentu (*effect of curtailments and settlements*) yang diasumsikan secara aktuarial. Laba atau rugi karena perubahan asumsi akturial akan mengurangi atau menambah PBO dan menambah atau mengurangi laba/rugi belum diakui (*unrecognized*). Laba atau rugi aktuarial karena perbedaan hasil aktiva program (*actual versus expected*) akan mengurangi atau menambah beban periodik, dan laba atau rugi ini sekaligus dianggap sebagai realisasi dari laba/rugi yang belum diakui. Pada praktek PPMP, bila ada pendanaan, maka realisasinya menambah aktiva program dan mengurangi beban periodik. Aktiva program terbentuk berkurang bila terjadi realisasi pembayaran (oleh Dana Pensiun) ke karyawan pensiun.

Proses Dan Pelaporan Akuntansi PEB

Untuk memahami proses akuntansi PEB, Kieso & Weygandt (2001) menyebutkan akun-akun yang diselenggarakan pada akuntansi pensiun (PPMP) yang terbagi pada akun kapitalisasi (komptabel) dan akun non kapitalisasi (extra komptabel atau memo). Akun komptabel terdiri beban periodik dan kewajiban (uang muka) PEB. Akun memo terdiri dari PBO, aktiva program, beban jasa lalu yang belum dibebankan, dan laba/rugi yang belum diakui. Untuk pelaporan kewajiban atau aktiva di laporan neraca, beban periodik di laporan laba rugi, dan pengungkapan (*disclosure*) di catatan laporan keuangan seperti disyaratkan standar akuntansi, diselenggarakan kertas kerja sebagai media proses data akun-akun dimaksud.

PRAKTEK AKUNTANSI MANFAAT KARYAWAN

Sepuluh Emiten Yang Diteliti

Berikut ini adalah nama, kegiatan usaha dan kedudukan dari masing-masing perusahaan (sepuluh emiten) yang diteliti;

Tabel 1
Data Sepuluh Emiten - Obyek Penelitian

No	Perusahaan	Kegiatas Usaha	Kedudukan	Initial
1	PT Zebra Nusantara Tbk	Angkutan taksi dan jasa lain yang serupa	Surabaya	Zebra
2	PT Kedawung Setia Industrial Tbk	Industri barang logam, aluminium, karton dan brg plastik	Surabaya	KdInd
3	PT Surya Inti Permata Tbk	Pembangunan & pengusahaan gedung perkantoran, pertokoan, pemukiman, industri dan pergudangan	Surabaya	SurIP
4	PT Prima Alloy Steel Tbk	Industri rim, stabilizer dan barang lain dari alloy	Sidaoarjo	Prima
5	PT Jaya Pari Steel Tbk	Industri besi dan baja	Surabaya	JayPS
6	PT Sorbitol Inti Murni (Sorini) Corporation Tbk	Industri surbitol, dextrose, monohydrate, mellodaxtrine dan mellosa	Pasuruan	Sorin
7	PT Maspion	Terutama Industri peralatan rumah tangga dari logam, plastic, PVC & brg electrik	Surabaya	Maspn

8	PT Jawa Pos	Menerbitkan/menyelenggarakan pers	Surabaya	JawaP
9	PT Astra International, Tbk	Perdagangan umum, industri, pertambangan, pengangkutan, pertanian, pembangunan, dan jasa konsultasi.	Jakarta	Astra
10	PT Sepatu Bata Tbk	Industri sepatu & distrubusi	Jakarta	Sbata

Sesuai UU nomor 8/1995 tentang Pasar Modal, yang dimaksud emiten adalah semua perusahaan yang melakukan penawaran umum ke Pasar modal, dan perusahaan publik adalah emiten yang sebagian sahamnya dimiliki masyarakat. Zebra, KdInd, SurIP, Prima, JayPS, Sorin, Astra dan Sbata telah melakukan penawaran umum surat berharga ekuitas atau saham. Mereka adalah Emiten sekaligus juga perusahaan publik. Sedang Maspn dan JawaP yang telah melakukan penawaran umum surat berharga surat obligasi adalah emiten bukan perusahaan publik.

Pertimbangan Tinjauan Praktek Di Sepuluh Emiten

Pertimbangan tinjauan praktek akuntansi manfaat karyawan di sepuluh emiten diatas (bukan murni perusahaan swasta) karena kepada emiten dan terutama pada perusahaan publik berlaku kewajiban penyelenggaraan akuntansi sesuai prinsip akuntansi yang berlaku umum, dengan pengawasan oleh Bapepam beserta lembaga dan profesi penunjangnya seperti diatur pada UU nomor 8/1995. Juga, bagi emiten diberlakukan kewajiban untuk akuntabilitas dan transparansi yang merupakan pilar *good corporate governance* seperti ditetapkan melalui Keputusan Bapepam nomor Kep-80/PM/1996 lampiran peraturan nomor X.K.2 tentang kewajiban penyampaian laporan berkala, dan yang ditetapkan melalui Keputusan Direksi Bursa Efek Jakarta nomor 315/BEJ/06-2000 tentang peraturan pencatatan efek, peraturan nomor 1-A dan nomor 1-B. Didalam peraturan ini ditetapkan juga aturan pengenaan sanksi pelanggarannya.

Pertimbangan lain yaitu seperti dijelaskan dimuka bahwa penerapan akuntansi manfaat karyawan membutuhkan pengakuan atas peristiwa masa lalu yang mengikat yang timbul dari urusan pemberdayaan karyawan, yaitu lewatnya masa kerja karyawan. Pengakuan ini diwujudkan dengan pengakuan kewajiban yang diestimasi atas kewajiban hukum sesuai UU Ketenagakerjaan. Dari sudut pertimbangan bisnis jangka pendek, pengakuan ini tidak menguntungkan. Dengan pertimbangan diatas, maka tinjauan sejauh mana penyelenggaraan akuntansi manfaat karyawan di sepuluh emiten diharapkan memberikan indikasi sejauh mana praktek akuntansi dimaksud.

Seperti dilaporkan pada laporan keuangan konsolidasi *audited* (oleh Akuntan pemeriksa Hans Thuanakotta Mustofa & Halim untuk Zebra, Sorin, Maspn dan JawaP; Kosasih & Nurdiyaman untuk KdInd; Ichwan Yunis untuk SurIP; Adi Jimmy dan Arthawan untuk Prima; Prasetio Sarwoko & Sanjaya untuk JayPS dan Sbata; dan Haryanto Saheri & Rekan untuk Astra) untuk tahun buku berakhir tanggal 31 Desember 2004, ke Sepuluh emiten diatas membukukan laba bersih positip, dan mereka tidak dalam *termination cases* dalam urusan pemberdayaan karyawan.

Praktek Akuntansi Manfaat Karyawan

Tinjauan praktek akuntansi manfaat karyawan di sepuluh emiten difokuskan atas pengakuan kewajiban dan beban manfaat karyawan, pengukuran, dan pelaporan/pengungkapan di laporan keuangan.

Pengakuan Kewajiban Dan Beban Manfaat karyawan

Sesuai laporan keuangan konsolidasi *audited* yang telah dipublikasikan untuk tahun yang berakhir tanggal 31 Desember 2004, pengakuan adanya kewajiban dan beban manfaat karyawan adalah seperti pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Pengakuan Kewajiban & Beban Manfaat Karyawan,
Sepuluh Emiten, Tahun 2004

(Nilai dalam juta rupiah)

Emiten	Kewajib-an MK di Neraca	Pengungkapan di Catatan Laporan Keuangan					
		Beban Periodik	Rincian (unsur-unsur) Beban Periodik				
			Beban jasa kini	Beban bunga	Amor. b.jasa lalu	Amor.LR unrec	(pdptan) beban lain
Zebra	2,383	629	na	na	na	na	na
KdSet	16,119	8,252	na	na	na	na	na
SurIn	664	324	14	9	301	-	-
Prima	2,364	na	na	na	na	na	na
JayPS	2,819	522	232	268	22	-	-
Sorin	8,000	3,009	796	602	391	127	1,093
Maspn	19,702	8,794	2,585	1,423	2,820	323	1,643
JawaP	11,278	2,765	1,364	1,196	-	128	77
Astra	252,140	99,107	86,749	59,004	12,683	4,735	(64,064)
Sbata	4,557	3,428	1,423	936	286	-	783

Pada penjelasan kebijakan akuntansi (manfaat karyawan), delapan emiten yaitu Zebra, KdSet, Surin, Prima, JayPS, Sorin Maspn dan JawaP mengungkapkan tidak

menyelenggarakan program pendanaan untuk kewajiban diestimasi yang diakui diatas. Sedang dua emiten terakhir yaitu Astra dan Sbata menyelenggarakan pendanaan melalui program pensiun manfaat pasti. Pada Astra, untuk sebagian karyawan juga diselenggarakan program pensiun dengan kompensasi berbasis ekuitas yang estimasinya ditentukan berdasar harga opsi *Black Scholes*. Kewajiban diestimasi yang diakui dinyatakan sudah disesuaikan berdasar UU Ketenagakerjaan yang berlaku.

Sehubungan dengan pendanaan yang dilakukan, emiten Astra dan Sbata mengungkapkan penjelasan kewajiban diestimasi yang diakui seperti pada tabel 3.

Tabel 3
Penjelasan Pengakuan Kewajiban Manfaat Karyawan,
Astra & Sbata, Tahun 2004

(Nilai dalam juta rupiah)

Keterangan	Astra	Sbata
o Proyeksi kewajiban manfaat (PBO)	1,052,535	19,641
o Nilai wajar aktiva program	(482,967)	(6,616)
Status pendanaan	569,568	13,025
o Rugi bersih aktuarial yang belum diakui	(62,662)	(5,129)
o Biaya jasa lalu yang belum diakui	(270,855)	(5,139)
	236,051	2,757
o Koreksi aktiva program dan sebagainya, termasuk tambahan kewajiban minimum sesuai UU ketenagakerjaan no 13/2003	12,004	1,800
o Kewajiban manfaat karyawan	248,055	4,557
o Kewajiban diestimasi atas rencana devestasi anak perusahaan	4,085	-
o Kewajiban diestimasi atas kerugian dari penjualan & pembelian saham	-	-
o Kewajiban diestimasi per 31-12-2004	252,140	4,557

Emiten Astra melaporkan kewajiban diestimasi di neraca sebesar Rp 12.911 juta sebagai bagian kewajiban diestimasi lancar, dan sisanya sebesar Rp 239.229 juta sebagai kewajiban diestimasi jangka panjang. Emiten Sbata melaporkan seluruhnya di neraca sebagai bagian dari kewajiban lancer, yaitu terbagi sebesar Rp 2.978 juta sebagai beban masih harus dibayar, dan sisanya sebesar Rp 1.579 juta dilaporkan sebagai kewajiban dalam rangka program pensiun.

Pengungkapan Asumsi Aktuarial Yang Digunakan

Sesuai catatan laporan keuangan yang merupakan bagian tidak terpisah dari laporan keuangan konsolidasi *audited* untuk tahun yang berakhir tanggal 31 Desember 2004, sepuluh emiten mengungkapkan asumsi aktuarial sebagai bagian penjelasan kewajiban diestimasi yang diikhtisarkan seperti pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
Pengungkapan Asumsi Aktuarial Akuntansi Manfaat Karyawan,
Sepuluh Emiten, Tahun 2004

Emiten	Jumlah karyawan diestimasi	% Diskonto	% .kenaikan gaji	% kematian	% cacat	estimasi umur pensiun	Metode
Zebra	na	10%	8%	CSO 58	na	55	PUC
KdSet	na	8%	5%	CSO 80	na	55	PUC
SurIn	49	10%	6%	CSO 80	10% CSO	na	na
Prima	na	11%	7%	CSO 58	na	55	PUC
JayPS	na	10%	10%	CSO 80	na	58	PUC
Sorin	638	10%	8%	na	na	55	PUC
Maspn	11,728	10%	5%	CSO 80	10% CSO	56	PUC
JawaP	754	10%	5-7%	CSO 80	0% CSO	55	PUC
Astra	na	11%	10%	CSO 80	na	55	PUC
Sbata	na	9%	7%	CSO 80	na	50	PUC

Aktuaris yang ditunjuk adalah PT Sienco Aktuarindo Utama untuk Zebra; PT Jasa Aktuaria Pensiun untuk KdSet, SurIn dan Maspn; PT Sienco Aktuar-indo Utama untuk Prima; PT Bina Putra Jaga Hikmah untuk JayPS; PT Sentra Jasa Aktuaria untuk Sorin, Astra dan Sbata; dan PT Dian Artha Tama untuk JawaP.

Informasi lain yang relevan dengan kajian selanjutnya yang dilaporkan dan atau diungkapkan yaitu seperti pada tabel 5.

Tabel 5
Pengungkapan Informasi Lain Yang Relevan
Sepuluh Emiten, Tahun 2004

Emiten	Aktiva	Pendapatan	Jml. rata2 kary	Current employee benafit	
				produksi	umum
Zebra	135.327	57.374	515	10.517	6.608
KdSet	379.034	542.754	2.090	25.502	9.410
SurIn	515.205	180.044	na	na	394
Prima	438.201	541.705	1.021	15.440	4.767
JayPS	245.437	379.928	320	3.030	1.836
Sorin	533.484	575.684	375	na	10.109
Maspn	3.883.598	1.993.973	12.878	189.309	51.469
JawaP	1.235.073	864.588	316	22.571	20.943
Astra	39.145.053	44.344.572	55.600	480.084	1.754.085
Sbata	262.535	440.925	1.548	17.987	20.956

Kecuali rata-rata karyawan, angka dalam juta-an rupiah. CEB bagian umum tidak termasuk Direksi dan komisaris.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan tinjauan data empiris terhadap sepuluh emiten yang berhubungan dengan masalah pokok dan tujuan penelitian seperti disebutkan dimuka. Pendekatan dan pembahasan hasil tinjauan tersebut dilakukan secara kualitatif. Untuk membuktikan sejauh mana hasil tinjauan, dilakukan bahasan dengan mengungkapkan makna dan unsur alami dari sumber data langsung (Sonhadji, 1994).

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan atas praktek akuntansi manfaat karyawan di sepuluh emiten. Pertimbangannya adalah pada emiten dan atau perusahaan publik, ada pengaturan dari otoritas dan perangkat Pasar modal untuk akuntabel dan transparans. Selain hal ini, seperti dijelaskan dimuka bahwa untuk tahun 2004, sepuluh emiten yang dipilih meraih laba, dan tidak sedang dalam kondisi *terminate* dalam urusan pemberdayaan karyawan. Berdasarkan pertimbangan ini diharapkan bahwa hasil tinjauan yang dilakukan akan memberikan indikasi sejauh mana praktek akuntansi manfaat karyawan.

Sumber Data

Data yang dianalisis adalah informasi laporan keuangan konsolidasi *audited* yang dipublikasikan oleh sepuluh emiten. Kualitas laporan keuangan *audited* untuk sepuluh emiten adalah seperti dinyatakan dalam pendapat auditor yaitu penyajian secara keseluruhan sesuai dengan standar akuntansi keuangan yang berlaku umum.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi atas laporan keuangan konsolidasi *audited* untuk tahun yang berakhir tanggal 31 Desember 2004.

PEMBAHASAN

Pembahasan pertama dilakukan untuk membuktikan bahwa sepuluh emiten telah (atau belum) menerapkan akuntansi manfaat karyawan. Untuk itu, dilakukan tinjauan atas ada (atau tidaknya) pengakuan kewajiban dan beban manfaat karyawan di laporan keuangan yang disajikan. Pembahasan selanjutnya dilakukan untuk mengukur kualitas penerapannya, yaitu dengan melakukan tinjauan atas pengukuran dan pelaporan yang diselenggarakan.

Pengakuan Kewajiban/Beban Manfaat Karyawan

Pada tinjauan pustaka dinyatakan bahwa akuntansi manfaat karyawan mengatur mengenai pengakuan, pengukuran dan pelaporan PEB. Penerapan akuntansi ini dinyatakan dengan pengakuan dan pelaporan kewajiban dan beban yang timbul atas PEB.

Seperti disajikan pada tabel 2, sepuluh emiten mengakui dan melaporkan adanya kewajiban manfaat karyawan di neraca *audited* untuk periode tahun yang berakhir tanggal 31 Desember 2004 yang dipublikasikan. Adanya pengakuan dan pelaporan ini merupakan bukti empiris bahwa kesepuluh emiten telah menerapkan akuntansi manfaat karyawan. Pengakuan dan pelaporan ini dipertegas dengan pengungkapan kebijakan akuntansi di catatan laporan keuangan yang menjelaskan bahwa kewajiban dimaksud adalah penerapan akuntansi manfaat karyawan.

Khusus untuk emiten Prima, pengakuan dan pelaporan beban manfaat karyawan pada tabel 2 dinyatakan dengan tanda *not available* (na) yang dikarenakan laporan keuangan yang disampaikan tidak cukup informatif mengungkapkan jumlah beban dimaksud. Namun demikian bukan berarti Prima tidak menerapkan akuntansi manfaat karyawan.

Pengukuran Kewajiban Manfaat Karyawan

Atas hasil pengukuran kewajiban manfaat karyawan dari sepuluh emiten, dilakukan tinjauan atas pengungkapan di catatan laporan keuangan *audited* dari masing-masing emiten sehubungan dengan pengukuran kewajiban manfaat karyawan diestimasi ini. Pada tinjauan pustaka dimuka dinyatakan bahwa standar akuntansi menghendaki *best estimate* untuk hasil pengukuran PBO. Oleh karena itu, penggunaan jasa aktuaris untuk melakukan estimasi diperlukan.

Seperti dijelaskan dimuka, bahwa pada catatan laporan keuangan sepuluh emiten diungkapkan bahwa mereka telah menunjuk dan menggunakan jasa aktuaria independen untuk melakukan pengukuran kewajiban diestimasi ini.

Analisa selanjutnya dilakukan untuk mengukur lingkup karyawan yang diestimasi, dampak penggunaan asumsi aktuarial-diskonto, dan materialitas akun bersangkutan terhadap penyajian laporan keuangan secara keseluruhan.

Lingkup Karyawan Yang Diestimasi

Seperti dijelaskan pada tinjauan pustaka, bahwa UU Ketegakerjaan telah memberikan kepastian hukum untuk semua kondisi yang bisa menyebabkan pengakhiran masa kerja karyawan, dan UU ini berlaku untuk semua institusi dan semua karyawan (bulanan, harian maupun borongan). UU ini juga telah mengatur untuk semua kondisi tentang cara menghitung UPs, UPMK, dan UPHS yang harus dibayar pengusaha kepada karyawan pada saat akhir masa kerjanya.

Berdasarkan informasi pada tabel 3 dan 4, dapat dilakukan analisa perbandingan untuk mengukur lingkup karyawan yang diestimasi untuk mengukur kewajiban manfaat karyawan seperti tampak pada tabel 6.

Tabel 6
Analisis, Lingkup Karyawan Diestimasi
Sepuluh Emiten, Tahun 2004

Emiten	Estimasi karyawan berdasar Upah			Karyawan Rata Di-laporkan	Jumlah karyawan diestimasi	Analisa bandingan	
	Bagian Produks	Bagian Umum	Perkiraan karyawan			c thd b	c atau b thd a
			<a>	<b>	<c>	<d>	<e>
Zebra	10.517	6.608	851	515	na	na	61%
KdSet	25.502	9.410	1.859	2.090	na	na	112%
SurIn	na	394	na	na	49	na	na
Prima	15.440	4.767	1.097	1.021	na	na	93%
JayPS	3.030	1.836	243	320	na	na	132%
Sorin	na	10.109	na	375	638	170%	na
Maspn	189.309	51.469	13.233	12.878	11.728	91%	89%
JawaP	22.571	20.943	2.033	316	754	239%	37%
Astra	180.084	1.754.085	54.212	55.600	na	na	103%
Sbata	17.987	20.956	1.460	1.548	na	na	106%

Perkiraan jumlah karyawan pada tabel 6 diatas, dihitung berdasarkan perkiraan rata-rata upah dan gaji (termasuk lembur, tunjangan dan sebagainya) untuk karyawan bagian produksi sebesar Upah Minimum Regional Surabaya dan Jawa Timur ditambah sepertiga untuk lembur dan sebagainya atau sekitar Rp 1,25 juta perbulan dan sebesar Rp 2,5 juta untuk karyawan bagian umum. Upah dan gaji setahun dihitung sebesar tiga belas kali. Khusus untuk daerah Jakarta (Astra dan Sbata) perkiraan dinaikkan sebesar dua puluh persen.

Analisa perbandingan kolom <d> yaitu perbandingan antara jumlah karyawan diestimasi dengan jumlah karyawan rata-rata dilaporkan tidak memberi hasil maksimal karena informasi jumlah karyawan yang diestimasi tidak lengkap (tidak diungkap, kecuali oleh emiten SurIn, Sorin, Maspn dan JawaP). Untuk emiten SurIn, Sorin, dan JawaP, analisa perbandingan juga tidak memberikan hasil karena emiten SurIn tidak mengungkapkan jumlah rata-rata karyawan, sedangkan untuk emiten Sorin dan JawaP karena informasi karyawan rata-rata yang dilaporkan tidak menyeluruh (hanya induk perusahaan dan belum termasuk seluruh anak perusahaan). Analisa perbandingan hanya memberi indikasi untuk emiten Maspn, yaitu karyawan diestimasi mendekati keseluruhan. Artinya, Maspn mengakui adanya kewajiban pasca kerja terhadap 91% karyawannya.

Dengan anggapan jumlah karyawan diestimasi (bagi emiten yang tidak mengungkapkan; Zebra, KdSet, Prima, JayPS, Astra dan Sbata) sama dengan jumlah karyawan rata-rata yang dilaporkan, maka hasil analisa perbandingan seperti pada kolom <e> yaitu

perbandingan antara jumlah karyawan diestimasi atau rata-rata dilaporkan (mana yang tersedia) dengan jumlah perkiraan karyawan (kolom a), maka analisa perbandingan ini memberikan indikasi belum seluruh perkiraan karyawan diakui kompensasi pasca kerjanya. Indikasi ini terutama pada Zebra yaitu hanya mengakui kewajiban terhadap 61% perkiraan karyawan, dan emiten JawaP hanya mengakui kewajiban terhadap 37% perkiraan (gaji/upah) karyawan. Indikasi ini terutama bersumber dari lemahnya kontrak kerja antara perusahaan dengan karyawan bagian produksi.

Kurangnya lingkup (gaji/upah) karyawan diestimasi membawa akibat *under statement* dalam pengakuan dan pengukuran kewajiban manfaat karyawan di laporan neraca dan beban periodik di laporan laba rugi. Indikasi *under statement* tersebut dipengaruhi oleh informasi manfaat karyawan yang dilaporkan dan akurasi perkiraan karyawan yang digunakan dalam analisa.

Penggunaan Asumsi Aktuarial - Diskonto

Walaupun PSAK nomor 57 (paragraf 49) sudah menetapkan JIBOR, LIBOR atau SIBOR sebagai pedoman, namun seperti tampak pada tabel 4, para aktuaris mengestimasi nilai sekarang atas kewajiban manfaat karyawan untuk tanggal neraca yang sama (tanggal 31 Desember 2004) menggunakan asumsi tingkat diskonto yang berbeda, yaitu berkisar antara 8% - 11%. Perbedaan tingkat diskonto sampai tiga *point* menghasilkan perbedaan yang signifikan atas hasil perhitungan nilai sekarang. Indikasi penyebab perbedaan terutama pada pengukuran risiko mata uang rupiah atau pada cara konversi tingkat diskonto berdasar mata uang asing ke rupiah dengan tingkat *hedging* BI dan sebagainya.

Terlepas dari cara pandang mengukur risiko mata uang rupiah, untuk mengetahui sejauh mana perbedaan hasil pengukuran kewajiban karena ada perbedaan asumsi tingkat diskonto, pada tabel 7 akan diberikan ilustrasi modifikasi contoh perhitungan kewajiban manfaat karyawan PT XY dengan merubah asumsi aktuarial tingkat diskonto dari sebesar 9% menjadi berbagai tingkat diskonto.

Tabel 7
Analisis Perbedaan Hasil Pengukuran PV Kewajiban
Karena Beda Asumsi Diskonto

Keterangan	Usia Kary 50 thn	Usia kary 40 thn
o Tingkat Diskonto		
8%	51,175.5	55,998.0
9%	48,883.9	48,901.4
10%	46,714.9	42,767.4
11%	44,660.7	37,458.1
o % Perbedaan hasil		
11% ke 8%	87.3%	66.9%
11% ke 9%	91.4%	76.6%
11% ke 10%	95.6%	87.6%
11% ke 11%	100.0%	100.0%

Dengan teknik perhitungan tersebut, maka pada kondisi usia karyawan 50 tahun (saat valuasi) atau karyawan akan pensiun setelah 5 tahun, asumsi diskonto sebesar 8%, 9%, 10% dan 11% menghasilkan pengukuran nilai sekarang kewajiban manfaat karyawan masing-masing sebesar Rp 51.175,5 juta, Rp 48.883,9 juta, Rp 46.714,9 juta dan Rp 44.660,7 juta. Perbedaan dari setiap *point* diskonto sekitar 4-5%, atau perbedaan hasil pengukuran untuk perbedaan tiga *point* mencapai 12,7%.

Pada kondisi usia karyawan 40 tahun (saat valuasi) atau karyawan akan pensiun setelah 15 tahun, asumsi diskonto sebesar 8%, 9%, 10% dan 11% menghasilkan pengukuran nilai sekarang kewajiban manfaat karyawan masing-masing sebesar Rp 55.998,0 juta, Rp 48.901,4 juta, Rp 42.767,4 juta dan Rp 37.458,1 juta. Perbedaan dari setiap *point* diskonto sekitar 11-13%, atau perbedaan hasil pengukuran untuk perbedaan tiga *point* mencapai 33,1%. Pengukuran nilai tunai pada kondisi usia karyawan 40 tahun semakin kecil, sebab diskon nilai waktu yang dihitung lebih lama (lebih besar).

Dari ilustrasi pada tabel 7 tersebut, tampak bahwa semakin tinggi asumsi tingkat diskonto yang digunakan, maka semakin kecil hasil pengukuran nilai sekarang kewajiban diperoleh (*under statement*). Atau sebaliknya, semakin rendah asumsi tingkat diskonto yang digunakan maka besar hasil pengukuran nilai sekarang kewajiban diperoleh (*over statement*).

Analisa Materialitas

Untuk mengetahui sejauh mana materialitas ke akun-akun yang berhubungan dengan penyelenggaran akuntansi manfaat karyawan, pada tabel 8 disajikan rasionya terhadap total aktiva dan pendapatan.

Tabel 8
Materiality PBO, Kewajiban & Beban Periodik Manfaat Karyawan
Sepuluh Emiten, Tahun 2004

Emiten	Aktiva	Pendapatan	PBO	Kewajiban MK di Neraca	Beban Periodik	Analisa		
						c : a	d : a	e : b
	<a>	<b>	<c>	<d>	<e>	<f>	<g>	<h>
Zebra	135,327	57,374	2,383	2,383	629	1.8%	1.8%	1.1%
KdSet	379,034	542,754	16,119	16,119	8,252	4.3%	4.3%	1.5%
SurIn	515,205	180,044	664	664	324	0.1%	0.1%	0.2%
Prima	438,201	541,705	2,364	2,364	na	0.5%	0.5%	na
JayPS	245,437	379,928	2,819	2,819	522	1.1%	1.1%	0.1%
Sorin	533,484	575,684	8,000	8,000	3,009	1.5%	1.5%	0.5%
Maspn	3,883,598	1,993,973	19,702	19,702	8,794	0.5%	0.5%	0.4%
JawaP	1,235,073	864,588	11,278	11,278	2,765	0.9%	0.9%	0.3%
Astra	39,145,053	44,344,572	1,052,535	252,140	99,107	2.7%	0.6%	0.2%
Sbata	262,535	440,925	19,641	4,557	3,428	7.5%	1.7%	0.8%

Kolom <c> untuk emiten yang tidak menyelenggarakan pendanaan adalah sama dengan kolom <d>. Perbedaan antara kolom <c> dengan kolom <d> adalah adanya aktiva program.

Dari tabel di atas, analisa kolom <f> menunjukkan materialitas PBO terhadap aktiva. Rasio ini menunjukkan tingkat materialitas penyelenggaran manfaat karyawan secara keseluruhan. Rasio untuk sepuluh emiten berkisar pada 0,1% - 7,5%. Analisa kolom <g> menunjukkan materialitas PBO terhutang terhadap aktiva. Rasio untuk sepuluh emiten berkisar pada 0,1% - 4,3%. Analisa kolom <h> menunjukkan materialitas beban periodic terhadap pendapatan. Rasio untuk sepuluh emiten berkisar pada 0,1% - 1,5%.

Pelaporan Manfaat Karyawan

Tinjauan pelaporan manfaat karyawan dapat dilihat pada tabel 2, 3 dan 4 dimuka. Analisa dilakukan dengan mengabaikan kualitas hasil pengukuran. Fokus tinjauan pelaporan terutama pada pengungkapan di catatan laporan keuangan.

Seperti tampak pada tabel 2, *disclosure* (pengungkapan) di catatan laporan keuangan setiap emiten tidak seragam. Emiten Zebra, KdSet, dan Prima tidak mengungkapkan unsur-unsur beban periodik.

Seperti disajikan pada tabel 4, Emiten Zebra, KdSet, Prima, JayPS, Astra dan Sbata, di bagian penjelasan kewajiban diestimasi tidak mengungkapkan jumlah karyawan yang diestimasi. Pengungkapan jumlah karyawan rata-rata yang dilakukan para emiten (kecuali SurIn) di bagian penjelasan umum perusahaan (bukan di bagian penjelasan kewajiban diestimasi) tidak bias menggantikan pengangkapan hal ini. Sebab makna pengungkapan jumlah karyawan diestimasi (di bagian penjelasan kewajiban diestimasi) adalah seperti yang diperhitungkan oleh aktuaris pada saat mengukur kewajiban diestimasi. Sedangkan pengungkapan jumlah karyawan rata-rata di bagian umum perusahan memberi makna jumlah karyawan yang ada (belum tentu sama dengan jumlah yang dihitung oleh aktuaris). Emiten SurIp tidak mengungkapkan berapa estimasi umur pensiun normal karyawan dan metode yang digunakan aktuaris dalam estimasi kewajiban. Pelaporan pendanaan yang diselenggarakan, yaitu oleh emiten Astra dan Sbata seperti disajikan pada tabel 3, cukup informatif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari pembahasan pemberlakukan UU Ketenagakerjaan, akuntansi manfaat karyawan dan praktek penerapan di sepuluh emiten tersebut di atas, maka dapat diambil beberapa simpulan yaitu:

1. Berdasarkan laporan keuangan *audited* untuk periode tahun yang berakhir tanggal 31 Desember 2004 yang dipublikasikan oleh sepuluh emiten yang dipilih (Zebra, KdSet, SurIn, Prima, JayPS, Sorin, Maspn, JawaP, Astra dan Sbata), penerapan akuntansi manfaat karyawan sudah dilakukan. Adanya pengakuan atas kewajiban manfaat karyawan di laporan neraca, dan beban periodik manfaat karyawan di laporan laba rugi merupakan bukti empiris penerapannya.

2. Pengukuran yang andal seperti disyaratkan PSAK nomor 24 (revisi) dan nomor 57, belum maksimal dipenuhi. KdSet dan Prima mengukur kewajiban berdasarkan asumsi

tingkat diskonto yang berbeda signifikan (antara 8% - 11%). Perbedaan asumsi tingkat diskonto tiga *point*, akan menghasilkan pengukuran nilai sekarang kewajiban diestimasi diantara mereka yang *over (under) statement*. Seperti diilustrasikan pada tabel 2, semakin tinggi asumsi tingkat diskonto yang digunakan semakin rendah hasil pengukuran kewajiban dan beban periodik manfaat karyawan. Sebaliknya, semakin rendah asumsi tingkat diskonto yang digunakan semakin tinggi hasil pengukuran kewajiban dan beban periodik manfaat karyawan. Indikasi *over (under)* semakin tinggi pada kondisi umur karyawan semakin jauh dengan asumsi usia pensiun normal.

3. Dari analisis lingkup karyawan diestimasi, terdapat indikasi adanya jumlah (gaji/upah) karyawan yang tidak diperhitungkan. Tidak diungkapkannya jumlah karyawan diestimasi oleh emiten Zebra, KdSet, Prima dan JayPS melemahkan analisis untuk ini. Dari analisis ini, untuk emiten JawaP dan Zebra ada indikasi mengestimasi kewajiban manfaat karyawan hanya 37% sampai dengan 61% jumlah (gaji/upah) karyawan. Indikasi terutama terjadi pada karyawan bagian produksi yang lemah dalam kontrak kerja. Indikasi ini berpengaruh pada *under statement* dalam pengukuran kewajiban dan beban manfaat karyawan.

4. Walaupun berdasarkan data yang dilaporkan menunjukkan rasio kewajiban manfaat karyawan terhadap aktiva yang dilaporkan hanya berkisar 0,1% - 4,3%, dan rasio-rasio beban periodik terhadap pendapatan hanya berkisar antara 0,1% - 1,5%, namun memperhatikan distorsi yang mungkin ada sebagai akibat perbedaan penggunaan asumsi tingkat diskonto serta adanya indikasi kurangnya cakupan jumlah karyawan yang diestimasikan, maka dampak penerapan akuntansi manfaat karyawan terhadap laporan keuangan secara keseluruhan tidak bisa disimpulkan. Tetapi, angka rasio tersebut diatas adalah cerminan minimal.

5. Pengungkapan yang informatif di catatan laporan keuangan terutama untuk pengungkapan jumlah karyawan diestimasi, unsur/rincian beban periodik dan asumsi-asumsi aktuarial yang digunakan belum seragam dan kurang informatif. Terutama hal ini untuk emiten Zebra, KdSet, SurIn dan Prima.

Saran

Memperhatikan simpulan di atas, maka untuk optimasi penerapan akuntansi manfaat karyawan, khususnya di sepuluh emiten yang dipilih, dan umumnya di perusahaan swasta, disampaikan pokok-pokok saran perbaikan yaitu:

1. Pemberlakukan UU Ketenagakerjaan nomor 13/2003 perlu ditindak-lanjuti dengan regulasi yang mengatur keberadaan (aktualisasi) dari institusi tidak berbadan hukum yang juga menjadi cakupan pemberlakuannya.

2. Untuk kepastian hukum, perlu penegasan pemberlakuan pasal 168 yang masih kontroversi, dan penegasan penafsiran pasal 167 yang mengatur hubungan antara hak pensiun yang terbentuk dari pendanaan oleh kontribusi pengusaha dengan kewajiban yang timbul sehubungan PHK apakah berlaku hanya untuk PHK karena pensiun normal saja atau juga termasuk untuk PHK karena sebab lainnya.

3. Untuk memperoleh pengukuran kewajiban manfaat karyawan yang andal, perlu ada pengaturan dengan batasan tegas (misalnya, jumlah karyawan dan atau jumlah gaji/upah karyawan setahun) wajib mengunakan jasa aktuaris.

4. Penggunaan asumsi tingkat diskonto sesuai Jibor, Libor dan atau Sibor seperti ditetapkan PSAK nomor 57 untuk valuasi tanggal yang sama diantara perusahaan seharusnya tidak menimbulkan perbedaan signifikan. Konversi tingkat diskonto berdasarkan mata uang asing ke rupiah dengan tingkat *hedging* BI dan sebagainya perlu diatur lebih lanjut (untuk profesi aktuaris).

5. Aktuaris dalam melakukan estimasi kewajiban manfaat karyawan untuk tujuan penyajian di laporan keuangan perlu menguji akurasi jumlah karyawan diestimasi dengan jumlah karyawan sesungguhnya dan melakukan *analytical review* dengan pelaporan upah/gaji di laporan laba/rugi.

6. Pengungkapan di catatan laporan keuangan mengenai jumlah karyawan diestimasi, unsur-unsur beban manfaat karyawan, asumsi-asumsi *financial* (diskonto dan kenaikan gaji/upah) dan asumsi demografi (tingkat mengundurkan diri, cacat, kematian dan sebagainya), asumsi usia pensiun normal dan unsur-unsur beban periodik manfaat karyawan perlu diperhatikan oleh emiten.

7. Untuk kecukupan pengungkapan, pelaku akuntansi manfaat karyawan perlu menyelenggarakan kertas kerja. Penyelenggaraan meliputi akun komptabel (meliputi akun kewajiban/aktiva manfaat karyawan dan beban periodik) serta akun memo (meliputi PBO, *plan assets, past service cost* ditangguhkan dan *actuarial gain/loss unrecognized*). Kertas kerja ini terutama bagi pelaku akuntansi yang menyelenggarakan pendanaan.

8. Sehubungan dengan saran nomor 4, 5 dan 6 di atas, demi kualitas laporan keuangan, maka Bapepam beserta lembaga penunjang, terutama auditor perlu aktif menelaah praktek ini.

DAFTAR PUSTAKA

Kieso, Donald E. & Jerry J. Weygandt. 2001. *Intermediate Accounting* Seventh Edition. John Willey & Son, Inc. New-York.

Sinaga, Rosita Uli. 2003. *Seminar UU Ketenagakerjaan dan Dampaknya kepada Laporan Keuangan* (Makalah). Surabaya.

Sonhadji. 1994. *Teknik Pengumpulan data dan Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif*. Kalimasada Press. Malang.

Ikatan Akuntan Indonesia. 2003. PSAK nomor 24 (revisi) dan 57.

UU Ketenagakerjaan nomor 13/2003.

UU Pasar Modal nomor 8/1995.

Keputusan Bapepam nomor Kep-80/PM/1996 lampiran peraturan nomor X.K.2 tentang kewajiban penyampaian laporan berkala.

Keputusan Direksi Bursa Efek Jakarta nomor 315/BEJ/06-2000 tentang peraturan pencatatan efek, peraturan nomor 1-A dan nomor 1-B.