

**KERAGAMAN APLIKASI PSAK 24 (REVISI 2004)
TENTANG IMBALAN KERJA DALAM KAITANNYA DENGAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

Drs. Maswar Patuh Priyadi, MM., Ak.

Drs. Sugeng Praptoyo, SH, MH, MM., Ak

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this article is to explain application of PSAK 24 (revised) at the first year at three different business organization. Post employment benefit is employee's benefit given by firm at the time retirement happened. Post employment benefit can be payed to employee directly by unfunded or funded. Funding can be done with pension fund or assurance of employees.

Aplication of PSAK 24 (revised 2004) at the first year will decrease earnings and then decrease distribution of dividen. Besides application diversity of PSAK 24 (revised) was caused by management policy to choose payment to employee whether with funded or unfunded, and also caused by management policy to choose actuarial assumptions and another management policy.

Keywords: Employee Benefit, Actuarial

PENDAHULUAN

PSAK 24 (Revisi 2004) bertujuan untuk mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja yang mengharuskan perusahaan untuk mengakui: (a) kewajiban jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan dimasa depan; dan (b) beban jika perusahaan menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

Pernyataan ini diterapkan untuk seluruh imbalan kerja, termasuk yang diberikan: (a) melalui program formal atau perjanjian formal lainnya antara perusahaan dan pekerja,

serikat pekerja, atau perwakilan pekerja; (b) melalui peraturan perundang-undangan atau peraturan industri dimana perusahaan diwajibkan untuk ikut serta pada program nasional, industri atau program multipemberi kerja lainnya; atau (c) oleh kebiasaan yang menimbulkan kewajiban konstruktif. Kebiasaan akan menimbulkan kewajiban konstruktif jika perusahaan tidak memiliki alternatif realistis selain membayar imbalan kerja. Imbalan kerja mencakup: (a) imbalan kerja jangka pendek (jika terutang dalam waktu 12 bulan pada akhir periode pelaporan) seperti upah, gaji, cuti tahunan, cuti sakit, bonus serta imbalan non moneter seperti imbalan kesehatan, rumah, mobil dan barang/jasa lainnya; (b) imbalan pasca kerja, dan imbalan kesehatan pasca kerja; (c) imbalan kerja jangka panjang lainnya, termasuk cuti besar, cuti hari raya, imbalan cacat permanen, dan bagi laba, bonus, dan kompensasi yang ditangguhkan; (d) pesangon pemutusan kontrak kerja (PKK), dan; (e) imbalan berbasis ekuitas. Aplikasi PSAK 24 (Revisi) dalam tulisan ini menyangkut imbalan kerja pada butir (b), yaitu imbalan pasca kerja pada tahun pertama aplikasi PSAK 24 (revisi) di tiga perusahaan.

Aplikasi PSAK 24 (Revisi 2004) berlaku efektif sejak 1 Juli 2004 yang juga didahului dengan diberlakukannya Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan”. Sebelum adanya Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan”, tidak terdapat kejelasan apakah perlu dilakukan pencadangan atas kewajiban Imbalan Kerja terutama yang berasal dari beban Imbalan Pasca Kerja dan SAK juga tidak mengatur pelaporan kewajiban Imbalan Pasca Kerja secara khusus. Oleh karena itu aplikasi PSAK 24 (Revisi) dalam tulisan ini berdasarkan Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan”. Undang-undang ini memberikan rumusan program imbalan pasti saat mencapai usia pensiun berdasarkan pasal 167 ayat (5) sebesar 2 kali uang pesangon (Pasal 156 ayat (2) ditambah 1 kali uang penghargaan masa kerja (Pasal 156 ayat (3)) ditambah uang penggantian hak (Pasal 156 ayat (4) huruf c). Atau $(2 \times \text{pesangon}) + (1 \times \text{uang penghargaan masa kerja}) + \text{uang penggantian hak}$. Imbalan pasti saat mencapai usia pensiun maksimum adalah 32,20 kali upah.

Imbalan Pasca Kerja (IPK) adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada saat dilakukan pemutusan hubungan kerja. Imbalan Pasca Kerja (IPK) dapat dibayarkan langsung kepada karyawan tanpa melalui pendanaan (*unfunded*) atau melalui pendanaan (*funded*). Pendanaan dapat dilakukan melalui dana pensiun atau asuransi tenaga kerja.

IPK Tanpa Pendanaan

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, pasal 156: menjelaskan bahwa IPK terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan pasal 99 yaitu jaminan sosial tenaga kerja. Berdasarkan PSAK 24 (revisi 2004) paragraf 50, IPK diakui dalam laporan keuangan dengan menggunakan metode *Projected Unit Credit* (PUC) untuk menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti, biaya jasa kini yang terkait

dan biaya jasa lalu. Metode PUC (sering disebut sebagai metode imbalan yang diakru yang diperhitungkan secara prorata sesuai jasa akan menghasilkan satu unit tambahan imbalan) dan mengukur setiap unit secara terpisah untuk menghasilkan kewajiban final (paragraf 67). Metode PUC (paragraf 70) mewajibkan perusahaan untuk mengalokasikan imbalan ke: (a) periode berjalan untuk menentukan biaya jasa kini, dan (b) periode berjalan dan periode-periode lalu untuk menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan pencatatan atas IPK:

a. Asumsi aktuarial

Asumsi aktuarial merupakan variabel yang menentukan jumlah beban IPK. Berdasarkan PSAK No. 24 (Revisi 2004) paragraf 75, asumsi aktuarial dibagi menjadi asumsi demografis dan asumsi keuangan. Asumsi demografis berhubungan dengan masalah seperti: mortalitas, tingkat perputaran karyawan, proporsi dari peserta program dengan tanggungannya yang akan berhak atas imbalan dan tingkat klaim program kesehatan, semakin tinggi turn-over karyawan semakin kecil beban IPK. Asumsi keuangan, berhubungan dengan: tingkat diskonto, tingkat gaji dan imbalan masa depan, jaminan kesehatan dan biaya kesehatan masa depan, dan lain-lain. Semakin tinggi tingkat diskonto (tingkat bunga) maka semakin kecil beban IPK, dan semakin besar tingkat kenaikan gaji semakin besar pula beban IPK.

b. Penerapan Pertama Kali

PSAK No. 24 (Revisi 2004) paragraf 158-161 menyebutkan bahwa perusahaan yang akan menerapkan pertama kali PSAK tersebut 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”. Dengan demikian pada saat penerapan pertama kali, laporan keuangan tahun sebelumnya harus disajikan kembali (*restated*). Penerapan standar ini akan menyebabkan laba tahun berjalan berkurang sehingga akan mengurangi besar dividen yang dapat dibagikan.

c. Metode Perhitungan

Biaya IPK bisa dipengaruhi oleh beberapa variabel, seperti gaji terakhir, tingkat perputaran karyawan, tingkat mortalitas, tren biaya kesehatan dan untuk program yang didanai, hasil investasi dan aktiva program. Biaya IPK berubah-ubah tergantung pada variabel-variabel diatas dan berlangsung untuk jangka panjang. Dalam rangka mengukur nilai kini dari kewajiban IPK dan biaya jasa kini yang terkait, perusahaan perlu untuk: (a) menerapkan penilaian aktuarial dengan metode PUC, (b) mengaitkan imbalan pada periode jasa, (c) membuat asumsi-asumsi aktuarial.

Contoh perhitungan dengan metode PUC:

Pada tahun pelaporan 31 Desember 20x3 Tuan A bekerja pada PT X dengan gaji sebesar Rp 14.000.000 per bulan sebagai manajer pemasaran. Umur pada tanggal pelaporan adalah 50 tahun dan mulai bekerja pada saat umur 22 tahun dan akan pensiun pada usia 55. Tingkat kenaikan gaji diasumsikan 8% per tahun dengan tingkat suku bunga diskonto 10% per tahun, dari data tersebut imbalan pasca kerja yang akan dibayar oleh perusahaan dan kewajiban yang diakui untuk tahun-tahun yang lalu adalah:

$$\begin{aligned}\text{Gaji pada saat pensiun} &= \text{Rp } 14.000.000 \times (1+0,08)^{(55-50)} \\ &= \text{Rp } 14.000.000 \times (1,4693) \\ &= \text{Rp } 20.570.200\end{aligned}$$

$$(a) 2 \times \text{pesangon} = 2 \times \text{Rp } 20.570.200 \times 9 = \text{Rp } 370.263.600$$

$$(b) \text{ Penghargaan masa kerja} = 10 \times \text{Rp } 20.570.200 = \text{Rp } 205.702.000$$

$$(c) \text{ Uang penggantian hak} = 15 \% \times ((a) + (b)) = \text{Rp } 86.394.840$$

$$(d) \text{ IPK pada masa yang akan datang} = (a) + (b) + (c) = \text{Rp } 662.360.440$$

Berdasarkan metode *projected unit credit*, maka terlebih dahulu kita hitung satuan unit manfaat dan biaya jasa kini, sebagai berikut:

(e) Satuan unit manfaat adalah,

$$\begin{aligned}(d)/\text{total masa kerja} &= \text{Rp } 662.360.440 / (55\text{thn} - 22\text{thn}) \\ &= \text{Rp } 20.071.528\end{aligned}$$

(f) Biaya jasa kini = SUM x PV x P

$$\begin{aligned}&= \text{Rp } 20.071.528 \times 0.6209 \times 0.8402^* \\ &= \text{Rp } 10.470.918\end{aligned}$$

(g) Saldo awal kewajiban = (f) x (49 - 22)

$$= \text{Rp } 282.714.786$$

(h) Biaya bunga = 10% x ((f)+(g)) = Rp 29.318.570

*angka peluang karyawan tetap bekerja pada perusahaan, diperoleh dari tabel aktuaria atau pengalaman tahun-tahun sebelumnya

Keterangan:

SUM : Satuan Unit Manfaat

PV : Present Value

P : Peluang

Dari perhitungan diatas diperoleh data sebagai berikut:

Nilai kini kewajiban imbalan pasca kerja per 31 Januari 20x3	Rp 282.714.786
Biaya jasa kini	Rp 10.470.918
Beban bunga	<u>Rp 29.318.570</u>
Nilai kini kewajiban imbalan pasca kerja per 31 Desember 20x3	<u>Rp 322.504.274</u>

Sehingga jurnal pencatatan yang dibutuhkan adalah:

(Jurnal Pencatatan-1)

(Dr)Saldo laba	282.714.786
(Cr)Kewajiban imbalan pasca kerja	282.714.786

Mencatat beban imbalan kerja yang harus diakui untuk tahun-tahun sebelumnya (g)

(Jurnal Pencatatan-2)

(Dr)Beban imbalan pasca kerja	39.789.488
(Cr)Kewajiban imbalan pasca kerja	39.789.488

Mencatat beban imbalan kerja yang harus diakui pada tahun berjalan ((f) + (h))

d. Perubahan Asumsi Aktuaria

Apabila perusahaan melakukan perubahan asumsi aktuaria pada tahun setelah penerapan pertama kali maka perusahaan harus mengacu pada PSAK No. 24 (revisi 2004) paragraf 94 yaitu, perusahaan harus mengakui sebagian keuntungan dan kerugian aktuaria sebagai penghasilan atau beban apabila akumulasi keuntungan dan kerugian aktuaria bersih yang belum diakui pada akhir periode pelaporan sebelumnya melebihi jumlah yang lebih besar 10% dari nilai kini imbalan pasti pada tanggal tersebut. Paragraf 95 menyatakan: bagian yang diakui sebagai keuntungan atau kerugian aktuaria adalah selisih antara koridor pada paragraf 94 dengan perbedaan angka sebagai akibat perubahan asumsi aktuaria dibagi dengan sisa masa kerja karyawan yang bersangkutan.

e. Pengungkapan pada Laporan Keuangan

Dengan mengacu pada PSAK No. 24 (revisi 2004), paragraf 126 adalah sebagai berikut:

- Kebijakan akuntansi dalam mengakui keuntungan atau kerugian aktuaria,
- Keuntungan atau kerugian aktuaria yang tidak diakui,
- Nilai kini jumlah kewajiban imbalan pasca kerja,
- Jumlah kewajiban yang diakui pada neraca,
- Mutasi kewajiban selama tahun berjalan,
- Jumlah biaya yang diakui pada laporan keuangan dengan urutan:
 - Biaya jasa kini,
 - Biaya bunga,
 - Keuntungan atau kerugian aktuaria,
 - Biaya jasa lalu,
 - Pengaruh PHK atas keuangan perusahaan.
- Asumsi-asumsi aktuaria yang dipakai, seperti tingkat bunga diskonto, kenaikan gaji dan asumsi-asumsi yang lain.

f. Kebijakan Akuntansi

Perusahaan juga harus mengakui butir-butir yang disajikan dalam catatan atas laporan keuangan sebagai kebijakan akuntansi yang dianut terkait dengan penerapan PSAK No. 24 (revisi 2004).

IPK Melalui Pendanaan

Suatu alasan mengapa perusahaan mengikutsertakan karyawannya melalui suatu pendanaan (dana pensiun atau asuransi tenaga kerja) adalah untuk meringankan beban pembayaran IPK pada masa yang akan datang. Pembayaran tunai pada saat dilakukan pemutusan hubungan kerja dapat mengganggu *cashflow* perusahaan apalagi pemutusan hubungan tersebut tidak direncanakan. Pendanaan dapat dilakukan melalui dana pensiun atau asuransi tenaga kerja. Salah satu cara perusahaan dalam melakukan pendanaan adalah melalui dana pensiun program iuran pasti.

Jika perusahaan memilih dana pensiun program iuran pasti, maka perusahaan perlu mengakui kewajiban diestimasi jika ternyata nilai aktiva dana pensiun yang tersedia belum dapat menutupi kewajiban aktuarial berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Namun terdapat kerancuan pemberlakuan akuntansi untuk program iuran pasti menurut PSAK No. 24 (revisi 2004) jika diterapkan. PSAK No. 24 (revisi 2004) menyebutkan bahwa asumsi aktuarial tidak diperlukan untuk mengukur kewajiban dan kewajiban diukur tanpa diskonto. Dengan diberlakukannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 167 ayat 2 maka kewajiban aktuarial tetap harus diakui, yaitu sebesar selisih kurang yang belum (tidak) didanai.

APLIKASI DI BEBERAPA PERUSAHAAN

Aplikasi Pada PT "A" (IPK tanpa Pendanaan)

Setelah melakukan simulasi perhitungan Santunan Hari Tua (SHT) dan Penghargaan Masa Pengabdian (PMP) sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT "A" dan membandingkan dengan Pesangon, Penghargaan Masa Pengabdian (PMP) dan Uang Penggantian Hak (UPH) berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang "Ketenagakerjaan". Ternyata ketentuan SHT dan PMP berdasarkan PKB lebih besar dibanding Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga PT "A" harus menggunakan PKB. Adapun hasil perhitungan untuk tahun 2005 sebagai berikut

	Tahun 2005
Nilai kini kewajiban (1/1/05)	Rp 46.761.319.416,50
Biaya jasa kini	Rp 1.866.512.153,50
Biaya Bunga	<u>Rp 8.266.731.367,00</u>
Nilai kini kewajiban (31/12/05)	<u>Rp 56.894.562.937,00</u>

Perhitungan diatas menggunakan asumsi-asumsi:

- Tingkat kenaikan gaji 10%
- Tingkat suku bunga 15%

Jumlah karyawan: 2.783 dengan sisa masa kerja rata-rata : 9 tahun

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jurnal pencatatan yang akan dilakukan tahun 2005 adalah sebagai berikut:

(dr) Beban imbalan pasca kerja	Rp 10.133.243.520,50
(cr) Kewajiban imbalan pasca kerja	Rp 10.133.243.520,50

(dr) Saldo laba	Rp 46.761.319.416,50
(cr) Kewajiban imbalan pasca kerja	Rp 46.761.319.416,50

Pengaruh PSAK 46 terhadap aplikasi PSAK 24 (Revisi) adalah adanya pajak tangguhan sebesar 30% dari angka-angka di atas:

(dr) Aktiva pajak tangguhan	Rp 14.028.395.825,00
(cr) Saldo laba	Rp 14.028.395.825,00

(dr) Aktiva pajak tangguhan	Rp 3.039.973.056,00
(cr) Manfaat pajak tangguhan	Rp 3.039.973.056,00

Pengungkapan pada laporan keuangan yang dilakukan PT "A" untuk tahun 2005 adalah sebagai berikut:

Catatan Atas Laporan Keuangan

Pada tahun 2005, perusahaan mencatat kewajiban imbalan pasca kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Direksi dengan Serikat Pekerja Perusahaan. Kewajiban ditentukan berdasarkan penilaian atas kewajiban imbalan pasca kerja per 31 Desember 2005 dengan menggunakan metode *projected unit credit*. Imbalan pasca kerja untuk tahun berjalan dicerminkan pada laporan laba rugi dan neraca. Rincian kewajiban imbalan pasca kerja dan beban imbalan pasca kerja untuk tahun yang berakhir 31 Desember 2005 sebagai berikut:

Jumlah saldo kewajiban imbalan pasca kerja:	2005
Nilai kini kewajiban imbalan pasca kerja 1 Januari	Rp 46.761.319.416,50
Biaya jasa kini	Rp 1.866.512.153,50
Biaya bunga	<u>Rp 8.266.731.367,00</u>
Nilai kini kewajiban imbalan pasca kerja per 31 Desember	<u>Rp 56.894.562.937,00</u>

Jumlah beban yang diakui pada laporan laba rugi sebagai berikut:

	2005
Biaya jasa kini	Rp 1.866.512.153,50
Biaya bunga	Rp 8.266.731.367,00
Biaya imbalan pasca kerja	<u>Rp 10.133.243.520,50</u>

Asumsi-asumsi aktuarial yang digunakan:

Kenaikan gaji	10%
Tingkat suku bunga	15%

Kebijakan Akuntansi

Laporan keuangan perlu menggunakan kebijakan akuntansi sebagai berikut:

Imbalan kerja

Sehubungan dengan penerapan PSAK No. 24 (revisi 2004) tentang: “Imbalan Kerja” yang berlaku efektif sejak 1 Juli 2004, perusahaan telah mencadangkan santunan hari tua dan penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Direksi dan Serikat Pekerja Perusahaan, yang nilainya lebih besar jika dibandingkan dengan ketentuan Undang-Undang No: 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan” terkait dengan pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Perusahaan melakukan pencadangan dengan menggunakan metode *Projected Unit Credit*.

Aplikasi Pada PT “B” (Dana Pensiun Program Iuran Pasti)

Setelah melakukan simulasi perhitungan Imbalan Pasca Kerja (IPK) sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT “B” dan membandingkan dengan Pesangon, Penghargaan Masa Kerja (PMK) dan Uang Penggantian Hak (UPH) berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk **Pegawai Organik**, ternyata ketentuan Imbalan Pasca Kerja berdasarkan PKB lebih besar dibanding Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga disimpulkan PT “B” harus menggunakan PKB. Namun karena perusahaan telah mengikutsertakan pegawai organik menjadi peserta Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) – BNI dengan program iuran pasti yang akumulasi iuran melebihi kewajiban Imbalan Pasca Kerja berdasarkan PKB, maka perusahaan tidak perlu melakukan pencadangan.

Rincian saldo Kewajiban Imbalan Pasca Kerja dan akumulasi iuran pensiun per 31 Desember 2005 adalah sebagai berikut:

Kewajiban Imbalan Pasca Kerja (PKB)	Rp 1.528.758.934
Akumulasi iuran melalui DPLK-BNI (iuran pasti)	<u>Rp 2.985.141.089</u>
Selisih kelebihan	<u>Rp 1.456.382.155</u>

Sedang untuk **Pegawai Non-Organik Tidak Berjangka**, ternyata Imbalan Pasca Kerja berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 lebih besar jika dibanding dengan ketentuan PKB, sehingga disimpulkan PT “B” harus menggunakan Undang-undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan. Untuk itu perusahaan harus melakukan pencadangan sebesar Rp. 121.346.010

Rincian Kewajiban Imbalan Pasca Kerja dan Beban Imbalan Pasca Kerja untuk tahun yang berakhir 31 Desember 2005 sebagai berikut:

Nilai kini Kewajiban IPK, 1 Januari 2005	Rp. 93.612.038,50
Biaya jasa kini	Rp. 13.773.811,00
Biaya bunga	<u>Rp. 13.960.160,50</u>
Nilai kini kewajiban IPK, 31 Desember 2005	<u>Rp 121.346.010,50</u>

Adapun asumsi yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Tingkat kenaikan gaji sebesar 5%
- Tingkat suku bunga sebesar 13%.

Jumlah Pegawai Organik 164 orang, dengan rata-rata sisa masa kerja 9 tahun, sedangkan jumlah Pegawai Non-Organik Tidak Berjangka 77 orang, dengan rata-rata sisa masa kerja 15 tahun.

Berdasarkan perhitungan diatas untuk Pegawai Non-Organik Tidak Berjangka, memerlukan jurnal yang akan dilakukan tahun 2005, adalah sebagai berikut:

(dr) Beban Imbalan Pasca Kerja	Rp. 27.733.971,50
(cr) Kewajiban Imbalan Pasca Kerja	Rp. 27.733.971,50
(dr) Saldo Laba	Rp. 93.612.038,50
(cr) Kewajiban Imbalan Pasca Kerja	Rp. 93.612.038,50

Pengaruh PSAK 46 terhadap aplikasi PSAK 24 (Revisi) adalah adanya pajak tangguhan sebesar 30% dari angka-angka di atas:

(dr) Aktiva pajak tangguhan	Rp. 28.083.611,50
(cr) Saldo Laba	Rp. 28.083.611,50
(dr) Aktiva pajak tangguhan	Rp. 8.320.191, 50
(cr) Manfaat pajak tangguhan	Rp. 8.320.191, 50

Adapun pengungkapan pada laporan keuangan yang diperlukan PT “B” untuk tahun 2005 adalah sebagai berikut:

Catatan Atas Laporan Keuangan:

Pada tahun 2005, perusahaan tidak melakukan pencatatan kewajiban Imbalan Pasca Kerja (IPK) berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) bagi pegawai organik karena perusahaan telah mengikutsertakan pegawai organik menjadi peserta Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) – BNI dengan program iuran pasti yang akumulasi iuran melebihi kewajiban Imbalan Pasca Kerja berdasarkan PKB.

Namun untuk Pegawai Non-Organik Tidak Berjangka perusahaan melakukan pencatatan kewajiban Imbalan Pasca Kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kewajiban ditentukan berdasarkan penilaian atas kewajiban Imbalan Pasca Kerja per 31 Desember 2005 dengan menggunakan metode *Projected Unit Credit*. Imbalan Pasca Kerja untuk tahun berjalan dicerminkan pada Laporan Laba Rugi dan Neraca. Rincian Kewajiban Imbalan Pasca Kerja dan Beban Imbalan Pasca Kerja untuk tahun yang berakhir 31 Desember 2005 sebagai berikut:

	2005
Nilai kini Kewajiban IPK, 1 Januari 2005	Rp . 93.612.038,50
Biaya jasa kini	Rp. 13.773.811,00
Biaya bunga	<u>Rp 13.960.160,50</u>
Nilai kini kewajiban IPK, 31 Desember 2005	<u>Rp 121.346.010,50</u>

Asumsi-asumsi aktuarial yang digunakan:

- Tingkat kenaikan gaji sebesar 5%
- Tingkat suku bunga sebesar 13%

Kebijakan Akuntansi

Laporan keuangan perlu menggunakan kebijakan akuntansi sebagai berikut:

Imbalan Kerja:

Sehubungan dengan penerapan PSAK No. 24 (Revisi 2004) tentang “Imbalan Kerja” yang berlaku efektif sejak 1 Juli 2004, perusahaan telah mencadangkan Imbalan Pasca Kerja yang terdiri dari Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Ganti Kerugian sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT “B” dengan Organisasi Pegawai, yang nilainya lebih besar jika dibandingkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait dengan pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Perusahaan melakukan pencadangan dengan menggunakan metode *Projected Unit Credit*.

Namun karena perusahaan telah mengikutsertakan pegawai organik menjadi peserta Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) – BNI dengan program iuran pasti yang akumulasi iuran melebihi kewajiban Imbalan Pasca Kerja berdasarkan PKB, maka perusahaan tidak perlu melakukan jurnal. Sedangkan untuk Pegawai Non-Organik Tidak Berjangka, perusahaan telah melakukan jurnal untuk tahun 2005.

Aplikasi Pada PT "C" (Dana Pensiun Program Iuran Pasti)

Setelah melakukan perhitungan Imbalan Pasca Kerja (IPK) sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan karena perusahaan telah mengikutsertakan pegawai menjadi peserta Asuransi Jiwa Dwi Guna pada PT.Asuransi Jiwasraya (Persero), maka dilakukan perbandingan antara besar cadangan asuransi dengan kewajiban pensiun berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Rincian saldo Kewajiban Imbalan Pasca Kerja dan besar cadangan asuransi adalah sebagai berikut:

Tanggal	Saldo Kewajiban IPK	Besar Cadangan Asuransi	Selisih
31-12-2004	Rp.461.848.912,50	Rp. 153.762.726,00	Rp. 308.086.186,50
31-12-2005	Rp.697.520.269,00	Rp. 322.473.992,50	Rp. 375.046.276,50

Karena saldo Kewajiban IPK berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih besar dari besar cadangan asuransi, maka perusahaan perlu melakukan pencadangan sebesar Rp. 66.960.090 (Rp. 375.046.276,50 – Rp. 308.086.186,50), serta mengakui Kewajiban IPK dan piutang klaim asuransi sebesar Rp 322.473.992,50

Rincian Selisih Kewajiban Imbalan Pasca Kerja dan Beban Imbalan Pasca Kerja untuk tahun yang berakhir 31 Desember 2005 sebagai berikut:

	2005
Nilai kini Kewajiban IPK, 1 Januari 2005	Rp. 461.848.912,50
Beban Jasa Kini	Rp. 158.169.104,50
Beban Bunga	<u>Rp. 77.502.252,00</u>
Nilai kini kewajiban IPK, 31 Desember 2005	Rp. 697.520.269,00
Besar cadangan asuransi, 31 Desember 2005	<u>Rp. 322.473.992,50</u>
Selisih kewajiban IPK di atas cadangan asuransi, 31 Desember 2005	Rp. 375.046.276,50

Selisih kewajiban IPK di atas cadangan asuransi, 31
 Desember 2004 = Rp. 461.848.912,50 - Rp. 153.762.726 Rp. 308.086.186,50
 Selisih kekurangan kewajiban tahun 2005 Rp. 66.960.090,00

Adapun asumsi yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Tingkat kenaikan gaji sebesar 10%.
- Tingkat suku bunga sebesar 12,5%
- Tingkat *turnover* pegawai 3%.

Jumlah Pegawai 189 orang, dengan rata-rata sisa masa kerja 17 tahun.

Berdasarkan perhitungan diatas diperlukan jurnal yang akan dilakukan tahun 2005, adalah sebagai berikut:

(dr) Beban Imbalan Pasca Kerja	Rp. 66.960.090
(cr) Kewajiban Imbalan Pasca Kerja	Rp. 66.960.090
 (dr) Saldo laba	Rp. 308.086.186,50
(cr) Kewajiban Imbalan Pasca Kerja	Rp. 308.086.186,50
(dr) Piutang klaim asuransi	Rp. 322.473.992,50
(cr) Kewajiban Imbalan Pasca Kerja	Rp. 322.473.992,50

Pengaruh PSAK 46 terhadap aplikasi PSAK 24 (Revisi) adalah adanya pajak tangguhan sebesar 30% dari beban IPK tahun 2005:

(dr) Aktiva pajak tangguhan	Rp. 92.425.856
(cr) Saldo laba	Rp. 92.425.856
 (dr) Aktiva pajak tangguhan	Rp. 20.088.027
(cr) Manfaat pajak tangguhan	Rp. 20.088.027

Adapun pengungkapan pada laporan keuangan yang diperlukan PT. "C" untuk tahun 2005 adalah sebagai berikut:

Catatan Atas Laporan Keuangan

Pada tahun 2005, perusahaan tidak melakukan pencatatan kewajiban Imbalan Pasca Kerja (IPK) berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena perusahaan telah mengikutsertakan pegawai menjadi peserta Asuransi Jiwa Dwi Guna pada PT.Asuransi Jiwasraya (Persero). Namun besar cadangan asuransi lebih kecil dari Kewajiban Imbalan Pasca Kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kewajiban ditentukan berdasarkan penilaian atas kewajiban Imbalan Pasca Kerja per 31 Desember 2005 dengan menggunakan metode *Projected Unit Credit*. Imbalan Pasca Kerja untuk tahun berjalan dicerminkan pada Laporan Laba Rugi dan Neraca.

Rincian selisih Kewajiban Imbalan Pasca Kerja dan Beban Imbalan Pasca Kerja untuk tahun yang berakhir 31 Desember 2005 sebagai berikut:

Nilai kini Kewajiban IPK, 1 Januari 2005	Rp. 461.848.912,50
Beban Jasa Kini	Rp. 158.169.104,50
Beban Bunga	<u>Rp. 77.502.252,00</u>
Nilai kini kewajiban IPK, 31 Desember 2005	Rp. 697.520.269,00
Besar cadangan asuransi, 31 Desember 2005	<u>Rp. 322.473.992,50</u>
Selisih kewajiban IPK di atas cadangan asuransi, 31 Desember 2005	Rp. 375.046.276,50
Selisih kewajiban IPK di atas cadangan asuransi, 31 Desember 2004 = Rp. 461.848.912,50 - Rp153.762.726	<u>Rp. 308.086.186,50</u>
Selisih kekurangan kewajiban tahun 2005	<u>Rp. 66.960.090,00</u>

Jumlah beban Imbalan Pasca Kerja tahun 2005 yang diakui pada Laporan Laba Rugi tahun 2005 sebesar Rp. 66.960.090,00

Asumsi-asumsi aktuarial yang digunakan:

- Tingkat kenaikan gaji sebesar 10%.
- Tingkat suku bunga sebesar 12,5%
- Tingkat *turnover* pegawai 3%.

Kebijakan Akuntansi

Laporan keuangan perlu menggunakan kebijakan akuntansi sebagai berikut:

Imbalan Kerja

Perusahaan telah mengikutsertakan pegawai menjadi peserta Asuransi Jiwa Dwi Guna pada PT.Asuransi Jiwasraya (Persero), yang besar cadangan asuransinya masih lebih kecil dari kewajiban imbalan pasca kerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sehubungan dengan penerapan PSAK No. 24 (Revisi 2004) tentang “Imbalan Kerja” yang berlaku efektif sejak 1 Juli 2004, perusahaan telah mencadangkan kekurangan Imbalan Pasca Kerja, yang nilainya lebih kecil jika dibandingkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait dengan pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Perusahaan melakukan pencadangan dengan menggunakan metode *Projected Unit Credit*.

Berdasarkan aplikasi tersebut diatas, maka variabel yang dapat direkayasa oleh manajemen adalah asumsi aktuarial oleh karena itu auditor harus mengevaluasi apakah asumsi tersebut layak atau tidak apabila dihubungkan dengan fakta pada waktu itu. Asumsi yang sulit direview oleh auditor adalah tingkat kenaikan gaji, karena dasarnya tidak jelas dan tergantung kemauan manajemen

SIMPULAN

1. Aplikasi PSAK No. 24 (revisi 2004) pada tahun pertama akan menurunkan Saldo Laba perusahaan dan seterusnya akan mengurangi laba perusahaan sehingga akan mengurangi pula kemampuan jumlah dividen yang akan dibagikan
2. Keragaman aplikasi PSAK No. 24 (revisi 2004) disebabkan oleh kebijakan manajemen dalam memilih pembayaran kepada karyawan apakah melalui pendanaan (*funded*) atau tanpa melalui pendanaan (*unfunded*) dan penerapan asumsi aktuarial.
3. Asumsi aktuarial yang sulit untuk direview oleh auditor adalah tingkat kenaikan gaji, karena tergantung manajemen masing-masing perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ikatan Akuntan Indonesia 2004. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 24 (revisi 2004, Imbalan Kerja*. Salemba Empat. Jakarta.

----- 2006. *Panduan Implementasi No. 1: PSAK No. 24 (Revisi 2004) Imbalan Kerja*. Natha Gemilang. Jakarta.

----- KAP 2006. Implementasi PSAK No. 24 (Revisi 2004) Serta Aspek-aspek Teknis Aktuarial dan Akuntansi Dikaitkan dengan Imbalan Kerja. *Makalah Workshop Sehari*. IAI-KAP Surabaya: 27 Juli 2006.

Kurniawan, Dudi M. 2004: Implementasi PSAK 24 tentang Akuntansi Imbalan Kerja. *Makalah Konvensi Nasional Akuntansi V*. Ikatan Akuntan Indonesia Yogyakarta : 13 – 15 Desember.

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

Purba, Marisi P dan Andreas. 2006. *Isu-isu Kontemporer Akuntansi Keuangan*. Buku I Edisi Revisi. Natha Gemilang Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan”