

PENERAPAN PSAK 24 (REVISI 2010) ATAS IMBALAN KERJA PERUSAHAAN GO PUBLIC

PSAK 24,
Employee Benefits

David Tri Alfantoro dan Hastoni

Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesatuan
Email : tonny_vni@yahoo.com

242

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how management policies in employee benefits and to determine whether the company's accounting policies in accordance with PSAK 24 (Revised 2010). Object of this study is Going Public Companies that have adopted PSAK 24 (Revised 2010). The results of this study indicate that the studied Go Public Company has applied the kinds of employee benefits. Ten go public companies examined authors have implemented employee benefits in accordance with SFAS no. 24 (revised 2010). The elements of employee benefits which the company has applied by these ten companies are post-employment health care benefits, pension benefits, other long-term post-employment benefits. Ten go public traded companies studied have presented losses/gains actuarial using OCI approach at the statement of comprehensive income. The ten go public companies have the largest amount of the loss/gain actuarial is PT Bukit Asam for (Rp 879.288 billion), while the public company that has implemented a post-employment medical benefits is PT Bukit Asam and PT Vale Indonesia. Companies that have largest amount of a long-term post-employment benefit liabilities is PT Astra International with Rp 2.741 billion. There is one company that use foreign currency (US Dollar) is PT Vale Indonesia.

Submitted:
JANUARI 2014

Accepted:
AGUSTUS 2014

Key words: Employee Benefits

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia ekonomi semakin pesat, sehingga memaksa banyak perusahaan harus terus menerus melakukan gerakan-gerakan cepat untuk menyiasati perubahan ekonomi yang akan datang. Perusahaan harus juga menyesuaikan sistem akuntansi perusahaan dengan perkembangan kebijakan-kebijakan akuntansi yang berlaku pada saat ini, misal tentang imbalan kerja, perusahaan harus memenuhi kewajiban kepada tenaga kerja mereka atas jasa yang telah tenaga kerja lakukan kepada perusahaan, seperti upah, pesangon, gaji, dll. Mengenai imbalan kerja, perusahaan harus mengikuti kebijakan akuntansi yang diatur oleh PSAK 24, dalam PSAK 24 memuat pernyataan yang bertujuan untuk mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja. Pernyataan ini mengharuskan perusahaan untuk mengakui kewajiban jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan dan beban jika perusahaan menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

Salah satu alasan kenapa perusahaan harus menerapkan PSAK-24 adalah adanya prinsip akuntansi *accrual basis*. Perusahaan harus mempersiapkan (mencadangkan/mengakui) utang (liability), untuk imbalan yang akan jatuh tempo nanti.

Alasan keduanya adalah tidak ada kewajiban yang tersembunyi. Artinya jika didalam laporan keuangan tidak ada *account* untuk imbalan pasca kerja (melalui

JIAKES

Jurnal Ilmiah Akuntansi
Kesatuan
Vol. 2 No. 2, 2014
pg. 206-259
STIE Kesatuan
ISSN 2337 - 7852

PSAK-24), maka secara tidak langsung perusahaan sebenarnya “menyembunyikan” kewajiban untuk imbalan pasca kerja.

Yang ketiga tentu saja kaitannya dengan arus kas di perusahaan, jika ada karyawan yang keluar karena pensiun dan perusahaan memberikan manfaat pesangon pensiun kepada karyawan tersebut. Maka pada periode berjalan perusahaan harus mengeluarkan sejumlah uang yang mengurangi laba perusahaan. Jika dari awal perusahaan sudah mencadangkan imbalan pensiun ini (imbalan pasca kerja), maka imbalan pensiun yang dibayarkan tersebut tidak akan secara langsung mengurangi laba, akan tetapi akan mengurangi pencadangan / accrual / kewajiban atas imbalan pasca kerja yang telah di catatkan perusahaan di laporan keuangan.

Adapun PSAK 24 revisi 2010 mengacu pada International Accounting Standard 19 (IAS-19) revisi tanggal 1 January 2009, yang mengatur mengenai *Employee Benefits*. Akan tetapi dilakukan penyesuaian-penyesuaian pada paragraf – paragraf yang tidak relevan dengan keadaan di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Beberapa teori yang mendasari penelitian ini adalah Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 (Revisi 2010).

Imbalan Kerja menurut PSAK 24 adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa yang diberikan oleh pekerja meliputi:

- (a) imbalan kerja jangka pendek, seperti upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti tahunan, cuti sakit, bagi laba dan bonus (jika terutang dalam waktu 12 bulan pada akhir periode pelaporan), dan imbalan non-moneter (seperti imbalan kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi) untuk pekerja;
- (b) imbalan pasca kerja, seperti pensiun, imbalan pensiun lainnya, asuransi jiwa pascakerja, dan imbalan kesehatan pascakerja;
- (c) imbalan kerja jangka panjang lainnya, termasuk cuti besar, cuti hari raya, imbalan jangka panjang lainnya, imbalan cacat permanent, dan bagi laba, bonus, dan kompensasi yang ditangguhkan (jika terutang seluruhnya lebih dari 12 bulan pada akhir periode pelaporan);
- (d) pesangon pemutusan kontrak kerja (PKK); dan imbalan berbasis ekuitas

Tujuan Imbalan Kerja : “Mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja” Pernyataan ini mengharuskan entitas untuk mengakui:

- a. liabilitas jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan.
- b. beban jika perusahaan menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah:

Metode deskriptif kualitatif, yaitu dengan menjelaskan data yang ada dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui apakah laporan keuangan mengenai imbalan kerja telah sesuai dengan PSAK 24 (Revisi tahun 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketika pekerja telah memberikan jasanya kepada perusahaan dalam suatu periode akuntansi, perusahaan harus mengakui jumlah tak-terdiskontokan

(*undiscounted amount*) atas imbalan kerja jangka pendek yang diperkirakan untuk dibayar sebagai imbalan atas jasa tersebut:

1. Sebagai kewajiban, setelah dikurangi jumlah yang telah dibayar. Apabila jumlah yang dibayar melebihi jumlah tak-terdiskontokan dari imbalan tersebut, perusahaan harus mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar di muka) sejauh pembayaran tersebut akan menimbulkan, misalnya, pengurangan pembayaran di masa depan atau pengembalian kas; atau
2. Sebagai beban, kecuali PSAK lain mewajibkan atau membolehkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset (lihat misalnya, PSAK 14 rev. 2007 *persediaan*, dan PSAK 16 rev. 2007 : Aset Tetap. (PSAK 24 paragraf 11)

Apabila pekerja telah memberikan jasa kepada perusahaan selama suatu periode, maka perusahaan harus mengakui iuran terutang untuk program iuran pasti sebagai kewajiban (beban terakru), setelah dikurangi dengan iuran yang telah dibayar. Jika iuran tersebut melebihi iuran terutang untuk jasa sebelum akhir periode pelaporan, maka perusahaan mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar di muka) sepanjang kelebihan tersebut akan mengurangi pembayaran iuran di masa depan atau dikembalikan. (PSAK 24 paragraf 47)

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

1. Nilai kini kewajiban imbalan pasti pada akhir periode pelaporan;
2. Ditambah keuntungan aktuarial (dikurangi kerugian aktuarial) yang tidak diakui karena perlakuan yang dinyatakan pada paragraf 97 dan 98;
3. Dikurangi biaya jasa lalu yang belum diakui;
4. Dikurangi nilai wajar aset program pada tanggal neraca (jika ada) yang akan digunakan untuk penyelesaian kewajiban secara langsung. (PSAK 24 paragraf 57)

Untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya, perusahaan harus mengakui total nilai bersih dari jumlah berikut ini sebagai beban atau penghasilan, kecuali jika ada pernyataan lain yang mensyaratkan atau mengijinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset:

1. Biaya jasa kini (lihat paragraf 68-96);
2. Biaya bunga (lihat paragraf 87);
3. Hasil yang diharapkan dari aset program (lihat paragraf 118-120) dan dari hak penggantian (lihat paragraf 114);
4. Keuntungan dan kerugian aktuarial, seperti disyaratkan sesuai dengan kebijakan akuntansi entitas (lihat paragraf 97-102);
5. Biaya jasa lalu (lihat paragraf 105)
6. Dampak kurtailmen atau penyelesaian program (lihat paragraf 122-123); dan
7. Dampak batasan dalam paragraf 61(b), kecuali diakui diluar laporan laba rugi sesuai dengan paragraf 101.

Entitas harus mengakui pesangon PKK sebagai liabilitas dan beban jika, dan hanya jika, perusahaan berkomitmen untuk:

1. Memberhentikan seorang atau kelompok pekerja sebelum tanggal pensiun normal; atau
2. Menyediakan pesangon PKK bagi pekerja yang menerima penawaran mengundurkan diri secara sukarela.

Pemberi kerja sering menyediakan manfaat bagi pekerja pascapensiun. Terdapat dua bentuk manfaat pascapensiun ini:

1. Manfaat pensiun
Di mana pemberi kerja menjanjikan manfaat moneter kepada pekerja pascapensiun.
2. Manfaat lain pascapensiun pekerja
Di mana pemberi kerja menyediakan manfaat lain (biasanya moneter) pascapensiun terutama pemeliharaan kesehatan dan asuransi jiwa.

Imbalan kerja terutama imbalan pasca kerja harus dicadangkan sebagai suatu kewajiban, karena laporan keuangan disusun dengan basis akrual dan jumlahnya biasanya material.

Secara garis besar, PSAK no. 24 mengatur imbalan kerja secara luas. Berdasarkan peruntukan dan jatuh temponya, imbalan kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja.

Dalam penerapan PSAK 24 (revisi 2010) atas imbalan kerja perusahaan go public dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana kebijakan perusahaan terhadap imbalan kerja dan kesesuaiannya dengan PSAK 24 (Revisi 2010).

Berikut adalah 10 perusahaan go public yang penulis teliti sehubungan dengan penerapan PSAK 24 (Revisi 2010) atas Imbalan Kerja.

Tabel 1
Jumlah imbalan kerja beserta laba rugi aktuarial

No.	Perusahaan	IKP (Jutaan)	IP (Jutaan)	IPJPL (Jutaan)	LIPJP (Jutaan)	L/R Aktuarial (Jutaan)
1	AALI	-	366.787	96.169	424.755	(Rp. 88.815)
2	ASII	-	1.965.000	982.000	2.741.000	(Rp. 606.000)
3	ASGR	-	23.123	13.516	29.707	(Rp. 9418)
4	AUTO	-	152.497	97.823	234.187	(Rp. 30.963)
5	PTBA	1.240.005	536.646	530.662	2.210.981	(Rp. 879.288)
6	HERO	-	212.150	50.344	262.494	(Rp. 89.591)
7	HMSP	-	-	-	854.970	(Rp. 227.173)
8	UNTR	-	-	-	1.079.679	(Rp. 366.700)
9	INCO	15.555*	6.665*	-	21.875*	(\$ 4.737)*
10	EXCL	-	-	-	171.030	(Rp. 27.642)

Catatan:

(*) : dalam ribuan

IKP : Imbalan Kesehatan Pascakerja

IP : Imbalan Pensiun

IPJPL : Imbalan Pascakerja Jangka Panjang Lainnya

LIPJP : Liabilitas Imbalan Pascakerja Jangka Panjang

L/R : Laba Rugi

AALI : Astra Agro Lestari

ASGR : Astra Graphia

ASII : Astra International

AUTO : Astra Autoparts

PTBA : Bukit Asam

HMSP : Handala Manjaya Sampoerna

HERO : Hero Supermarket

INCO : Vale Indonesia

UNTR : United Tractor

Berdasarkan tabel 1 tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa Sepuluh perusahaan *go public* yang diteliti oleh penulis telah menerapkan imbalan kerja sesuai PSAK no. 24 (revisi 2010).

Adapun unsur-unsur imbalan kerja yang telah diterapkan kesepuluh perusahaan tersebut itu adalah imbalan kesehatan pascakerja, imbalan pensiun, imbalan pascakerja jangka panjang lainnya.

1. Sepuluh perusahaan *go public* yang diteliti telah menyajikan kerugian/keuntungan aktuarial dengan menggunakan pendekatan *OCI*, pada laporan laba rugi komprehensif. Perusahaan *go public* tersebut yang memiliki jumlah kerugian/keuntungan aktuarial terbesar adalah PT Bukit Asam sebesar (Rp. 879.288.000.000).
2. Perusahaan *go public* tersebut yang telah menerapkan imbalan kesehatan pascakerja adalah PT Bukit Asam dan PT Vale Indonesia.
3. Perusahaan yang memiliki liabilitas imbalan pascakerja jangka panjang terbesar yaitu PT Astra International sebesar Rp 2.741.000.000
4. Perusahaan yang memakai mata uang asing (US Dollar) terdapat satu perusahaan yaitu PT Vale Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisa yang telah dilakukan terhadap 10 perusahaan *go public* maka dapat disimpulkan bahwa seluruh perusahaan *go public* yang diteliti oleh penulis telah menerapkan imbalan kerja sesuai PSAK no. 24 (revisi 2010).

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, Sofyan Safri. 2011. *Teori Akuntansi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Martono. 2009. *Bank Dan Lembaga Keuangan*. Depok: Ekonisia.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Edisi ke-3. Jakarta: Salemba Empat.
- Reeve, dkk. 200. *Pengantar Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Reeve, dkk. 200. *Principles Of Accounting*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ross, Westerfield, dan Jordan. 2009. *Pengantar Keuangan Perusahaan*. Buku satu. Edisi 8. Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stice, K. Earl, James D. Stice and K. Fred Skousen. 2009. *Intermediate Accounting*. Buku Satu. Edisi 15. Jakarta: Salemba Empat.
- Stice, K. Earl, James D. Stice and K. Fred Skousen. 2003. *Intermediate Accounting*. New York: Thompson South Western.
- Waygent, Kieso, and Kimmel. 2002. *Accounting Principles*. 6th Edition. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Waygent, Kieso, and Kimmel. 2011. *Financial Accounting*. IFRS Edition. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Warren, Reeve, and Fess. 2002. *Accounting*. 20th Edition. New York: South Western.

*PSAK 24,
Employee Benefits*

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003
PSAK No.1 Revisi 2009 Penyajian Laporan Keuangan
Homepage : id.shvoong.com/writing-and-speaking/presenting/2063114-jenis-jenis-laporan-keuangan/

247