

Pengungkapan Pengelolaan Imbalan Kerja di Indonesia

Martin Prastowo Adi ¹, Amrie Firmansyah ^{1,*}

¹ Akuntansi; Politeknik Keuangan Negara STAN; Jl. Bintaro Utama Sektor V, Bintaro Jaya Tangerang Selatan, Banten, Indonesia 15222; e-mail: martinprastowo@gmail.com, amrie.firmansyah@gmail.com.

* Korespondensi: e-mail: amrie.firmansyah@gmail.com

Diterima: 20 April 2018; Review: 26 Juni 2018; Disetujui: 29 Juni 2018

Cara sitasi: Adi MP, Firmansyah A. 2018. Pengungkapan Pengelolaan Imbalan Kerja di Indonesia. *Jurnal Online Insan Akuntan*. 3 (1): 49 - 58.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengungkapan kebijakan pengungkapan manfaat karyawan sesuai Standar Akuntansi Keuangan Indonesia nomor 24. Kieso (2014) menjelaskan bahwa kebijakan program pensiun yang digunakan oleh perusahaan dalam akuntansi pensiun dikenal sebagai program iuran pasti dan program imbalan pasti. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data dan informasi laporan keuangan baik laporan posisi keuangan (neraca) maupun catatan atas laporan keuangan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan perusahaan untuk mendapatkan subsektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling yang menghasilkan 8 perusahaan sektor industri barang konsumsi sub sektor makanan dan minuman selama periode 5 tahun (2011-2015). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sub Sektor Perusahaan Makanan dan Minuman secara keseluruhan telah menerapkan program imbalan pasca kerja sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan Indonesia yaitu program iuran pasti dan program imbalan pasti. Secara umum, semua perusahaan menerapkan program imbalan pasti, tetapi ada dua perusahaan yang menerapkan kedua program tersebut, yaitu PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Tbk. dan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Pengakuan dan pengukuran, semua perusahaan telah menerapkan prinsip-prinsip PSAK 24 dengan baik. Dalam program iuran yang ditetapkan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. telah mengakui dan mengukur kewajiban dengan baik. Namun, PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Tbk. hanya mengungkapkan jenis program iuran pasti tetapi tidak mengungkapkan jumlah yang secara jelas diakui dalam laporan keuangan.

Kata kunci: Pengungkapan, Manfaat Karyawan

Abstract: *This study aims to find out the disclosure of employee benefit disclosure policy as the SAK 24. Kieso (2014) explains that the pension plan policy used by the company in pension accounting is known as Defined Contribution Plan and Defined Benefit Plan. The sample used in this research uses the company to obtain foods and beverages subsector which is listed in IDX. Sample selection is conducted by using purposive sampling method which results in 8 companies of consumer goods industry sector of foods and beverages sub-sector during the period of 5 years. The results of this study indicate that the Company Sub Sector of Foods and Beverages as a whole have implemented post-employment benefits program in accordance with the Indonesian Financial Accounting Standard that is defined contribution program and defined benefit plan. All companies implement a defined benefit plan, but there are two companies that implement both programs, namely PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Tbk. and PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Recognition and measurement, all companies have implemented the principles of PSAK 24 well. In the defined contribution program PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. have recognized and measured liability well. However, PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Tbk. only disclose the type of defined contribution program but does not disclose the amount clearly recognized in the financial statements.*

Keywords: *Disclosure, Employee Benefits*

1. Pendahuluan

Pada dasarnya, di masa pensiun karyawan tidak memiliki hak untuk menerima imbalan/upah lagi. Pengaturan atas hak para pegawai dalam menerima jaminan dari pemberi kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Selanjutnya, Pemerintah memperluas konteks jaminan pensiun tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa pekerja yang sudah pensiun pun masih memiliki kesempatan untuk mendapatkan imbalan atas hasil pekerjaan mereka selama masih aktif bekerja. Hal tersebut nampaknya sulit untuk dipenuhi karena perusahaan membutuhkan dana yang besar untuk tetap membiayai pensiunan yang sudah tidak bekerja pada perusahaan.

Sebenarnya imbalan pensiun sangat mungkin untuk dilaksanakan. Dana pensiun bagi para pegawai dapat bersumber dari iuran rutin yang dipotong dari imbalan/upah para pegawai selama masih bekerja dulu. Dana tersebut kemudian dikelola untuk dikembangkan mengikuti inflasi yang ada sehingga ketika setelah memasuki masa pensiun karyawan akan menerima imbalan / upah seperti ketika mereka masih bekerja. Dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 24 (PSAK 24) revisi tahun 2013 dinyatakan bahwa pengelolaan dana pensiun ini memiliki dua jenis program. Pertama, program iuran pasti merupakan program manfaat pensiun dimana jumlah iuran yang dibayarkan pekerja secara rutin telah ditetapkan. Kedua, program manfaat pasti merupakan program manfaat pensiun dimana jumlah iuran yang dibayarkan pekerja secara rutin ditentukan dengan mengacu pada formula yang biasanya didasarkan pada penghasilan pekerja dan/atau masa kerja. Program kedua ini memiliki kelebihan yaitu manfaat yang diterima ketika pensiun adalah pasti jumlahnya.

Program manfaat pensiun sangat penting dan berarti bagi karyawan yang sudah pensiun. Sudah sifat alami manusia jika manusia menginginkan kepastian di masa depan. Program imbalan pascakerja ini memberikan kepastian akan penghasilan di masa pensiun sehingga pekerja yang pensiun bisa tetap melanjutkan kehidupan sebagaimana mestinya. Pengelolaan dana pensiun harus dilakukan dengan baik, mulai dari iuran sampai dengan pembagian hasil pengelolaan dana. Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan menyatakan bahwa iuran Jaminan Pensiun di Indonesia masih jauh lebih rendah jika dibandingkan negara-negara di Eropa yang menganut sistem Pensiun Manfaat Pasti [<https://ekbis.sindonews.com>]. Iurannya yang sangat rendah dapat berakibat fatal bagi keberlangsungan program Jaminan Pensiun (JP) di Indonesia. Saat ini besaran iuran hanya 3% dari upah yang dilaporkan, sementara di Eropa, Spanyol misalnya, mencapai 28,3% yang juga merupakan kontribusi dari pekerja dan pemberi kerja. Ini artinya kehidupan pensiun para pekerja terjamin dengan nilai yang sangat kecil. Setelah pensiun pekerja ini tidak benar-benar pensiun karena harus mencari usaha lain untuk memenuhi biaya hidup yang tidak bisa sepenuhnya tertutup oleh imbalan pensiun yang sudah diprogramkan. Jika dana tidak dikelola dengan baik maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi kasus penggelapan dana. Seperti yang terjadi pada tahun 2014, terjadi penggelapan dana pensiun karyawan Bank Indonesia sebesar 33 miliar rupiah [<http://www.tribunnews.com>]. Dana pensiun seharusnya dikelola oleh entitas lain yang memang khusus mengelola dana tersebut.

Dana pensiun yang dikelola biasanya berjumlah sangat material sehingga dana pensiun ini wajib dilaporkan dalam laporan keuangan pemberi kerja, termasuk perhitungan atas jumlah yang dilaporkan. Dalam menghitung dan memprediksi liabilitas dana pensiun ini maka pemberi kerja membutuhkan jasa aktuaria. Dalam PSAK 24 metode penilaian aktuarial yang digunakan adalah *Projected Unit Credit* untuk program manfaat imbalan pasti. Liabilitas dana pensiun dihitung berdasarkan formula tertentu yang melibatkan *time value of money*, masa kerja, imbalan / upah di masa depan, bahkan sampai prediksi masa hidup (mortalitas) pekerja. Aktuaria harus bisa mengestimasi nilai liabilitas imbalan dengan baik, begitu juga dengan entitas pengelola dana. Jika pengelolaan tidak benar, *return* investasi dana pensiun lebih kecil dari tingkat inflasi, maka dana tidak akan cukup membiayai pekerja yang pensiun [Rauh, 2010]. Perusahaan bisa bangkrut, bahkan negara sebesar Amerika Serikat pun bisa mengalami krisis hanya karena dana pensiun.

Informasi terkait dengan pengelolaan dana pensiun sangat bermanfaat banyak *stakeholders* dalam suatu organisasi termasuk dalam laporan akuntansi. Manajemen organisasi diharapkan untuk melakukan aktivitas yang dianggap penting oleh stakeholder mereka dan melaporkan kembali aktivitas-aktivitas tersebut pada *stakeholder* [Freeman dan Reed, 1983]. Tujuan utama dari teori stakeholder adalah untuk membantu pimpinan perusahaan mengerti lingkungan stakeholder mereka dan melakukan pengelolaan dengan lebih efektif di antara keberadaan hubungan-hubungan di lingkungan perusahaan mereka.

Terkait dengan hubungan antara perusahaan dan karyawannya, perusahaan harus memikirkan kesejahteraan hidup karyawannya apabila sudah tidak bekerja di dalam perusahaan. Dengan demikian, perlu untuk pengaturan dana pensiun untuk karyawan yang berhenti bekerja dalam perusahaan.

Pengelolaan dana pensiun ini, menunjukkan dukungan perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan jasa dan pengabdian mereka terhadap perusahaan.

Penelitian ini menyoroti program pensiun yang dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang makanan dan minuman yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia. Alasan pemilihan perusahaan sektor makanan dan minuman karena sesuai prinsip *going concern* pada entitas ekonomi, perusahaan makanan dan minuman memiliki kemungkinan kecil untuk gulung tikar karena makan dan minuman adalah salah satu kebutuhan dasar manusia dan akan selalu dibutuhkan manusia sampai kapan pun. Penelitian ini menjadi penting karena membahas bagaimana perusahaan mengelola dana imbalan pensiunnya mulai dari program yang dijalankan sampai penyajiannya dalam laporan keuangan. Kebutuhan paling mendasar manusia salah satunya adalah makanan dan minuman [Maslow, 1974]. Maka tidak bisa dipungkiri jika makanan dan minuman akan selalu dibutuhkan sepanjang hidup manusia. Hal inilah yang membuat industri makanan dan minuman tidak akan pernah mati. Maka bisa disebut juga bahwa industri makanan dan minuman adalah industri sepanjang masa. Jumlah penduduk Indonesia yang lebih dari 237 juta orang tahun 2010 bahkan diproyeksikan sampai dengan 305 juta orang pada tahun 2035 menjadikan industri makanan dan minuman tidak akan kehabisan permintaan [www.bps.go.id]. Hal tersebut membuat peluang perkembangan industri ini menjadi sangat terbuka lebar. Selanjutnya menurut Ketua Umum Gabungan Pengusaha Makanan Dan Minuman Indonesia (GAPMMI) Industri makanan dan minuman di Indonesia memegang kontribusi yang cukup besar terhadap produk domestik bruto (PDB) nasional yaitu sebesar 31% dari sektor industri non-migas [http://www.industry.co.id]. Perkembangannya dari tahun ke tahun sangat baik. Industri yang setiap tahun tumbuh dengan baik tidak diragukan lagi akan menyerap tenaga kerja yang semakin bertambah setiap tahunnya. Pekerja-pekerja ini juga lah yang menjadi faktor penggerak industri untuk selalu bertumbuh menjadi lebih maju. Sehingga persaingan industri ini akan semakin tinggi dan membuat perekonomian tetap berputar dan akan meningkatkan taraf hidup yang lebih baik bagi masyarakat.

Tinjauan Literatur

Perkembangan Peraturan tentang Program Imbalan Pascakerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemberi kerja diwajibkan untuk menjamin pensiun para pekerjanya. Untuk memenuhi peraturan tersebut, perusahaan harus mencadangkan dananya untuk membayar pekerja yang telah pensiun. Perlakuan akuntansi tentang pencadangan dana pensiun diatur lebih lanjut dalam PSAK 24. Salah satu alasan perusahaan menerapkan PSAK 24 adalah perusahaan lebih baik membagi rata beban pencadangan pensiun pada setiap periode daripada harus mengeluarkannya sekaligus pada saat pekerja pensiun.

PSAK 24 telah berkembang dan beberapa kali mengalami revisi sejak tahun 1994. Perkembangan zaman dan peraturan pemerintah membuat PSAK 24 tahun 1994 direvisi pada tahun 2004. PSAK 24 tahun 2004 mengatur imbalan kerja dengan lebih kompleks. PSAK 24 [2004] mengidentifikasi imbalan kerja menjadi lima kategori yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang, pesangon PHK, dan imbalan berbasis ekuitas. Berbeda dengan PSAK 24 [1994] Akuntansi Biaya Manfaat Pensiun yang hanya membahas tentang Program Pensiun Manfaat Pasti dan Program Pensiun Iuran Pasti.

Enam tahun berselang, Dewan Standar Akuntansi Indonesia melakukan revisi kembali terhadap PSAK 24, sehingga terbitlah PSAK 24 revisi 2010. PSAK 24 [2010] memiliki perbedaan mencolok dengan pendahulunya pada ruang lingkupnya. PSAK 24 [2010] tidak lagi mengatur imbalan kerja berbasis ekuitas karena hal tersebut diatur dalam PSAK 53 [2010] Pembayaran Berbasis Saham yang merupakan adopsi dari *International Financial Reporting Standards* (IFRS) 2. PSAK 24 [2010] juga mengatur beberapa hal yang belum ada pada PSAK 24 [2004] seperti program multi pemberi kerja, program imbalan pasti yang membagi risiko antar entitas sependangali, pengungkapan informasi tentang iuran untuk program iuran pasti atas anggota manajemen kunci, dan pengakuan laba rugi jumlah neto sebagai beban atau penghasilan dampak batasan dalam par 61(b), kecuali diakui diluar laporan laba rugi sesuai dengan paragraf 101 PSAK 24.

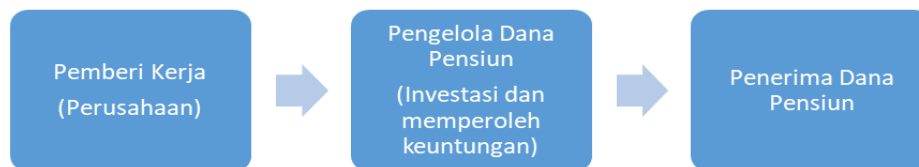
Pada tahun 2013 PSAK 24 mengalami revisi kembali dengan menghapus pengungkapan atas informasi liabilitas kontinjensi yang sebelumnya ada pada PSAK 24 [2010]. Revisi 2013 juga menghapus keharusan entitas mengukur keuntungan atau kerugian aktuarial dari setiap program imbalan pasti. Kemudian yang paling berdampak pada revisi 2013 adalah pengakuan keuntungan dan kerugian aktuarial yang harus diakui sebagai *Other Comprehensive Income* (OCI) dan masuk komponen ekuitas. Hal ini berdampak cukup signifikan pada kenaikan dan penurunan liabilitas imbalan pascakerja perusahaan. PSAK 24 [2013] efektif berlaku mulai 1 Januari 2015 dan harus diterapkan secara retrospektif

oleh perusahaan. Pada tahun 2015, PSAK 24 direvisi kembali namun mulai efektif berlaku pada tanggal 1 Januari 2016.

Penyajian dan Pengungkapan Dana Imbalan Pascakerja dalam Laporan Keuangan Perusahaan.

Imbalan pascakerja adalah salah satu bagian dari imbalan kerja karyawan dari perusahaan. Pengertian imbalan kerja (*employee benefits*) menurut PSAK 24 [2013] adalah seluruh bentuk pemberian dari entitas atas jasa yang diberikan oleh pekerja. Imbalan Pascakerja (*post-employment benefit*) adalah imbalan kerja (selain pesangon PKK) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya. Jadi program imbalan pascakerja (*post-employment benefit plans*) adalah pengaturan formal atau informal dimana entitas memberikan imbalan pascakerja bagi satu atau lebih pekerja. Sementara itu, menurut IFRS program pensiun adalah suatu pengaturan dimana pemberi kerja memberikan pembayaran bagi karyawan yang sudah pensiun untuk layanan yang mereka berikan semasa mereka bekerja.

Tiga entitas utama yang pasti terlibat dalam program imbalan pascakerja adalah pemberi kerja, pengelola dana pensiun, dan penerima dana pensiun [Kieso, 2014]. Perusahaan atau pemberi kerja mendanai atau tidak mendanai iuran program pensiun kepada pengelola dana pensiun. Kemudian entitas yang menerima pendanaan dari pemberi kerja akan mengelola dan menginvestasikan dana sehingga menghasilkan keuntungan, dana tersebut kemudian dibayarkan kepada penerima dana pensiun ketika sudah saatnya. Gambar 1 menunjukkan alur program imbalan pascakerja atau pensiun.



Sumber: Kieso (2014)

Gambar 1 Alur Program Imbalan Pascakerja

Beberapa program pensiun berbentuk didanai (*contributory*) [Kieso, 2014]. Dalam hal ini, pekerja menanggung sebagian iuran kepada pengelola dana pensiun dan sebagian lagi didanai oleh pemberi kerja. Beberapa program pensiun yang lain adalah tidak didanai (*non-contributory*). Imbalan pascakerja memiliki 2 (dua) sifat alami yang paling umum digunakan oleh perusahaan-perusahaan yang menyelenggarakan program imbalan pascakerja. Dua jenis program tersebut adalah Program Iuran Pasti (*Defined Contribution Plan*) dan Program Imbalan Pasti (*Defined Benefit Plan*).

Program Iuran Pasti

IFRS menjelaskan bahwa dalam program iuran pasti, pemberi kerja setuju untuk mengkontribusikan dana ke dalam sebuah entitas pengelola dana pensiun suatu jumlah tertentu selama setiap periode berdasarkan formula yang ditetapkan. Formula ini memperhitungkan beberapa faktor seperti umur, lama masa kerja karyawan, laba pemberi kerja, dan tingkat kompensasi. Program ini hanya menetapkan kontribusi pemberi kerja. Menurut PSAK 24 program iuran pasti (*Defined Contribution Plans*) adalah program imbalan pascakerja dimana entitas membayar iuran tetap kepada entitas terpisah (entitas pengelola dana) dan tidak memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif untuk membayar iuran lebih lanjut jika entitas pengelola dana tersebut tidak memiliki aset yang cukup untuk membayar seluruh imbalan kerja terkait dengan jasa yang diberikan oleh pekerja pada periode berjalan dan periode sebelumnya.

Jumlah tunjangan pensiun yang akan diterima karyawan menurut program iuran pasti ini tergantung pada beberapa hal seperti jumlah awal yang dikontribusikan kepada pengelola dana pensiun, laba yang terakumulasi dalam pengelola dana pensiun (laba berasal dari dana yang diinvestasikan), dan perlakuan terhadap pengurangan dana karyawan karena ada karyawan yang pensiun lebih awal atau sebelum waktunya. Jumlah awal yang dikontribusikan diserahkan kepada pihak ketiga yang independen (pengelola dana pensiun) yang bertindak atas nama para penerima imbalan yaitu para pekerja peserta program. Pengelola dana ini memegang hak kepemilikan atas aset pensiun dan bertanggung jawab atas investasi serta distribusinya. Pengelola dana pensiun ini terpisah dan berbeda dari pemberi kerja.

Dalam PSAK 24 bahwa akuntansi program iuran pasti adalah cukup jelas karena kewajiban entitas pelapor untuk setiap periode ditentukan oleh jumlah yang harus dibayarkan pada periode tersebut. Dengan demikian, tidak diperlukan asumsi aktuarial untuk mengukur kewajiban atau beban dan tidak ada kemungkinan keuntungan atau kerugian aktuarial. Bahkan, kewajiban tersebut diukur tanpa didiskonto,

kecuali jika kewajiban tersebut tidak jatuh tempo seluruhnya dalam 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya.

Program Imbalan Pasti

Dalam *International Accounting Standards* 19 dijelaskan bahwa program imbalan pasti menetapkan tunjangan yang akan diterima karyawan saat mereka pensiun, sedangkan PSAK 24 menjelaskan bahwa program imbalan pasti (*Defined Benefit Plans*) adalah program imbalan pascakerja yang bukan merupakan program iuran pasti. Formula yang biasanya digunakan untuk menetapkan tunjangan tersebut adalah sekian tahun masa kerja karyawan dan tingkat kompensasi atau gaji karyawan ketika mereka mendekati masa pensiun. Untuk memenuhi komitmen pembayaran tunjangan yang akan muncul saat pegawai pensiun, perusahaan harus menentukan berapa jumlah kontribusi yang harus dibayarkan kepada pengelola dana pensiun pada hari ini (penghitungan nilai waktu uang). Perusahaan boleh menggunakan beberapa metode pendekatan kontribusi yang berbeda. Namun, metode pendekatan kontribusi tersebut harus bisa menyediakan dana yang cukup pada saat karyawan pensiun, dana yang disediakan sesuai dengan program yang direncanakan.

Jika dalam program iuran pasti karyawan adalah pihak penerima dana pensiun setelah diolah pihak ketiga, maka dalam program imbalan pasti penerima dana pensiun tersebut adalah pemberi kerja yang kemudian dibayarkan kepada pegawai yang pensiun. Setiap kekurangan dalam akumulasi aset yang dipegang oleh pengelola dana pensiun harus ditutup oleh pemberi kerja. Sementara, setiap kelebihan yang terakumulasi dalam pengolahan dana pensiun oleh pihak ketiga yang terakumulasi dapat dimiliki kembali oleh pemberi kerja, baik melalui pengurangan pendanaan di masa depan ataupun pengembalian dana. Para pemberi kerja menghadapi risiko dalam program imbalan pasti karena harus memastikan bahwa mereka telah memberikan kontribusi yang cukup untuk memenuhi biaya tunjangan yang telah ditentukan dalam program. Demikian juga diungkapkan dalam PSAK 24 [2010] bahwa akuntansi untuk program imbalan pasti sangat kompleks karena disyaratkan adanya asumsi aktuarial untuk mengukur kewajiban dan beban dan menimbulkan kemungkinan adanya keuntungan dan kerugian aktuarial. Selain itu, kewajiban diukur dengan menggunakan dasar diskonto karena kemungkinan kewajiban tersebut baru terselesaikan beberapa tahun setelah pekerja memberikan jasanya.

Pengakuan dan Pengukuran Liabilitas Imbalan Pascakerja.

Akuntansi untuk iuran pasti cukup jelas dan tidak diperlukan asumsi aktuarial untuk mengukur kewajiban atau beban dan tidak ada kemungkinan keuntungan atau kerugian aktuarial. PSAK 24 mengatur ketika pekerja telah memberikan jasa kepada entitas selama suatu periode, maka entitas harus mengakui iuran terutang untuk program iuran pasti atas jasa pekerja: (a) sebagai liabilitas (beban terakru), setelah dikurangi dengan iuran yang telah dibayar. Jika iuran tersebut melebihi iuran terutang untuk jasa sebelum akhir periode pelaporan, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar di muka) sepanjang kelebihan tersebut akan mengurangi pembayaran iuran di masa depan atau dikembalikan; dan (b) sebagai beban.

Dalam program iuran pasti, jika iuran tidak jatuh tempo seluruhnya dalam jangka waktu 12 bulan setelah akhir periode saat pekerja memberikan jasanya, maka iuran tersebut didiskonto dengan menggunakan tingkat diskonto yang digunakan untuk mendiskontokan kewajiban imbalan pascakerja (baik yang didanai maupun tidak) ditentukan dengan mengacu pada bunga obligasi berkualitas tinggi di pasar aktif pada akhir periode pelaporan. Bila tidak ada pasar aktif (*deep market*) bagi obligasi tersebut, maka digunakan tingkat bunga obligasi pemerintah pada pasar yang aktif. Mata uang dan periode yang dipersyaratkan dalam obligasi tersebut diatas harus sesuai dengan mata uang dan estimasi periode kewajiban imbalan pascakerja.

Biaya program imbalan pasti bisa dipengaruhi oleh banyak variabel, seperti gaji terakhir, tingkat perputaran pekerja, dan tingkat mortalitas, tren biaya kesehatan, dan untuk program yang didanai, hasil investasi dari aset program. Entitas menggunakan metode *Projected Unit Credit* untuk menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti, biaya jasa kini yang terkait dan biaya jasa lalu (jika dapat diterapkan). Metode *Projected Unit Credit* (sering kali disebut sebagai metode imbalan yang diakru yang diperhitungkan secara pro rata sesuai jasa atau sebagai metode imbalan dibagi tahun jasa) menganggap setiap periode jasa akan menghasilkan satu unit tambahan imbalan dan mengukur setiap unit secara terpisah untuk menghasilkan kewajiban final.

Dalam menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti dan biaya jasa kini yang terkait dan biaya jasa lalu (jika dapat diterapkan) entitas mengalokasikan imbalan sepanjang periode jasa dengan menggunakan formula imbalan yang dimiliki program. Metode *projected unit credit* mensyaratkan suatu entitas untuk mengalokasikan imbalan periode berjalan (untuk menentukan biaya jasa kini) dan periode

berjalan dan periode lalu (untuk menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti). Entitas mengalokasikan imbalan ke periode-periode selama ada kewajiban untuk memberikan imbalan pascakerja. Kewajiban tersebut muncul ketika pekerja memberikan jasa dengan imbalan pascakerja yang akan dibayar oleh entitas pada periode pelaporan di masa depan. Dengan teknik aktuarial entitas dapat mengukur kewajiban imbalan pasti dengan tingkat keandalan yang memadai sehingga liabilitas dapat diakui.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data dan informasi laporan keuangan baik laporan posisi keuangan (neraca) maupun catatan atas laporan keuangan. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan data yang objektif dalam mengetahui pencatatan imbalan kerja karyawan sebagaimana diatur dalam PSAK 24 untuk perusahaan sektor manufaktur sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data angka maupun informasi deskriptif dalam laporan keuangan, laporan tahunan maupun situs perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder karena data yang diperoleh dari perusahaan sudah diolah dan terdokumentasi. Data yang digunakan adalah dengan menggunakan data dan informasi tahun 2011 s.d. 2015. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling dengan dasar data imbalan kerja karyawan terdapat lengkap dalam laporan keuangan selama periode 2011 s.d. 2015.

3. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Program Pensiun Perusahaan

Dalam penelitian ini, beberapa perusahaan sub sektor makanan dan minuman yang tidak masuk dalam kriteria karena laporan keuangan yang tidak terunggah dalam situs www.idx.co.id dan beberapa perusahaan baru terdaftar di BEI setelah tahun 2011 yang berarti itu melebihi lingkup tinjauan penulis. Jumlah perusahaan terpilih untuk dapat diulas dalam penelitian yang memenuhi kriteria adalah PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. (INDF), PT. Mayora Indah Tbk. (MYOR), PT. Multi Bintang Indonesia Tbk. (MLBI), PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Tbk. (ULTJ), PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk. (ROTI), PT. Siantar Top Tbk. (STTP), PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk. (CEKA), PT. Sekar Laut Tbk. (SKLT).

Program Manfaat Pasti adalah program yang paling sering digunakan bahkan semua perusahaan yang masuk dalam lingkup penulisan menggunakan program tersebut. Ada dua perusahaan yang menggunakan dua program pensiun sekaligus, yaitu PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Tbk. dan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari dari Indofood menyelenggarakan program dana pensiun Manfaat Pasti dan Iuran Pasti. Program dana pensiun manfaat pasti mencakup karyawan yang dipekerjakan oleh Divisi Bogasari sebelum tanggal 1 April 1992, sementara karyawan yang bekerja setelah tanggal tersebut masuk dalam program pensiun iuran pasti.

Semua perusahaan tersebut menggunakan metode *Projected Unit Credit* dalam menentukan saldo penyisihan atau beban imbalan pascakerja. Metode tersebut digunakan oleh aktuaria yang ditunjuk perusahaan dalam mengestimasi manfaat pensiun. *Projected Unit Credit* adalah metode yang membagi total manfaat pensiun pada usia pensiun dengan total masa kerja kemudian dialokasikan ke setiap tahun selama masa kerja. Sejak pelaporan perusahaan tahun 2011 sampai 2015, seluruh perusahaan telah menerapkan aturan yang ada dalam PSAK 24 tentang imbalan kerja. Perusahaan-perusahaan telah menerapkan lintas revisi PSAK 24 mulai dari revisi tahun 2004, 2010, dan 2013. Namun dalam revisi PSAK 24 tidak ada perubahan aturan yang signifikan dalam jenis program imbalan pascakerja. Semua revisi masih mengatur dua jenis program, yakni iuran pasti dan imbalan pasti. PSAK 24 (2010) telah menjelaskan dengan rinci pada paragraph 24 – 42 tentang program imbalan pascakerja mana yang bisa dipakai perusahaan bagi karyawannya.

Dari delapan perusahaan yang menjadi objek penelitian ini, hanya setengahnya saja yang mengungkapkan program imbalan pascakerja yang digunakan perusahaan dalam laporan keuangannya. Dapat disimpulkan bahwa program yang digunakan perusahaan adalah imbalan pasti dengan cara membandingkan laporan keuangan dengan aturan PSAK 24 yang diimplementasikan. Ada dua perusahaan yang secara tegas menyebutkan bahwa program imbalan pascakerja yang digunakan adalah iuran pasti dan imbalan pasti. Mereka adalah PT. Indofood Sukses Makmur Tbk., dan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Tbk. Indofood menggunakan kedua program imbalan pascakerja sejak pelaporan 2011 sedangkan Ultrajaya baru secara jelas menggunakan dua program mulai tahun pelaporan 2015. Walaupun PSAK 24 tidak mengatur akan kewajiban pengungkapan jenis program imbalan pascakerja

yang digunakan namun laporan keuangan akan menjadi lebih andal dan mudah dibaca bagi para pengguna laporan keuangan. Dengan demikian, pengguna laporan akan lebih baik dalam mengambil keputusan.

Pengakuan dan Pengukuran Liabilitas Imbalan Pascakerja.

Program Iuran Pasti

PSAK 24 menjelaskan bahwa perusahaan harus mengakui iuran terutang untuk program iuran pasti sebagai liabilitas setelah dikurangi dengan iuran yang telah dibayar. Jika iuran tersebut melebihi iuran terutang untuk jasa sebelum akhir periode pelaporan, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar di muka) sepanjang kelebihan tersebut akan mengurangi pembayaran iuran di masa depan atau dikembalikan, dan juga diakui sebagai beban. Tidak ada perbedaan definisi pada PSAK 24 revisi 2004, 2010, dan 2013. Dari delapan perusahaan, hanya ada dua perusahaan yang mengaplikasikan program iuran pasti, yaitu PT. Indofood Sukses Makmur Tbk., dan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Tbk.

PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. menggunakan program iuran pasti hanya pada entitas anak Bogasari, SIMP (PT. Salim Ivomas Pratama), dan IAP (PT. Indomarco Adiprima). Penghitungan liabilitas program iuran pasti tidak dijelaskan secara rinci dalam laporan keuangan perusahaan. Perusahaan hanya mencantumkan nilai neto liabilitas iuran pasti tanpa merinci berapa iuran yang telah dibayarkan dan yang telah diakui sebagai beban. Nilai iuran telah ditentukan berdasarkan rumusan yang ditetapkan perusahaan dalam program tersebut. Perusahaan tidak mencantumkan rumusan iuran pasti dikarenakan program ini tidak diperlukan asumsi aktuarial untuk mengukur kewajiban atau beban dan tidak ada kemungkinan keuntungan atau kerugian aktuarial. Bahkan, kewajiban tersebut diukur tanpa didiskonto.

Perusahaan tidak mencantumkan rumusan karena ada pertimbangan tersendiri dalam manajemen. Pengungkapan penuh sangat penting bagi pengguna laporan untuk menghindari adanya asimetri informasi. Dalam keadaan informasi asimetri yang tinggi, maka pemakai laporan keuangan tidak mempunyai informasi yang cukup untuk mengetahui apakah laporan keuangan, khususnya laba telah dimanipulasi. Teori *market microstructure* mengatakan bahwa salah satu masalah *adverse selection* yang dihadapi pengambil keputusan adalah adanya kemungkinan informasi *firm-specific* yang material tidak diungkapkan ke publik [Yanivi *et al*, 2003].

Entitas anak Indofood mengakui dan mengukur liabilitas program iuran pasti dengan tren nilai yang semakin meningkat setiap tahun. Namun ada anomali yang terjadi pada tahun 2011. Kenaikan tajam liabilitas nilai iuran pasti terjadi pada Bogasari, sedangkan SIMP (PT. Salim Ivomas Pratama) mengalami penurunan nilai. Setelah tahun tersebut pengukuran nilai liabilitas iuran pasti kembali pada jalurnya yaitu mengikuti kenaikan tren. Hal sebaliknya justru terjadi pada IAP (PT. Indomarco Adiprima), entitas anak ini justru mengalami penurunan tren mulai tahun 2011. Anomali semacam ini bisa saja terjadi karena beberapa hal seperti penambahan atau pengurangan pegawai pada perusahaan, mutasi atau perpindahan pegawai dari satu entitas anak ke entitas yang lain, dan perubahan formula penghitungan liabilitas iuran pasti dalam perusahaan.

PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Tbk. menyatakan bahwa menggunakan program iuran pasti pada tahun laporan 2015. Perusahaan tidak menyatakan secara jelas jumlah iuran pasti yang dibebankan pada tahun tersebut. Pengungkapan yang tidak lengkap oleh manajemen dapat mengakibatkan pengambilan keputusan yang tidak akurat oleh pengguna laporan. Manajemen seharusnya menggunakan prinsip *full disclosure* dalam melaporkan keuangannya kepada publik.

Program Imbalan Pasti

PSAK 24 [2010] program imbalan pasti adalah program imbalan pascakerja yang lebih rumit dibandingkan dengan program iuran pasti. Program imbalan pasti mengharuskan perusahaan mengestimasi nilai kini liabilitas dengan memperhitungkan beberapa unsur estimasi seperti usia pensiun, tingkat kematian, suku bunga diskonto, dan lainnya. Jasa aktuarial sangat dibutuhkan dalam mengestimasi nilai kini liabilitas imbalan pasti. Dari delapan perusahaan yang menjadi objek penulisan, semua perusahaan menggunakan program tersebut. Hal ini sejalan dengan pilihan IASB (*International Accounting Standard Board*) bahwa program imbalan pasti lebih memberikan keadilan bagi karyawan.

Pengakuan dan pengukuran yang dilakukan perusahaan-perusahaan objek penulisan sudah mengadopsi peraturan PSAK 24 [2010]. Penghitungan kewajiban imbalan pasti, perusahaan-perusahaan menggunakan jasa aktuarial. Aktuarial menghitung nilai kini imbalan pasti dengan metode *projected unit credit*. Delapan perusahaan objek penulisan telah melakukan penghitungan imbalan pasti dengan memperhatikan beberapa hal berikut yakni suku bunga diskonto, tingkat kenaikan gaji, usia pensiun, dan tingkat mortalitas. Namun ada satu perusahaan yang menambahkan dasar penghitungan nilai kini liabilitas imbalan pasti dengan asumsi tingkat cacat, yaitu PT. Sekar Laut Tbk.

Praktik akuntansi perusahaan dalam menentukan nilai kini liabilitas imbalan pasti telah sejalan dengan peraturan yang berlaku. PSAK 24 [2010] paragraf 77 – 80 telah menjelaskan dengan rinci bagaimana asumsi aktuarial dilaksanakan. Asumsi aktuarial tidak boleh bias dan cocok satu dengan yang lain (*mutually compatible*). Asumsi aktuarial terdiri dari asumsi demografis dan asumsi keuangan. Pertama, asumsi demografis adalah asumsi mengenai karakteristik masa depandari pekerja dan mantan pekerja yang berhak atas imbalan. Asumsi ini berhubungan dengan masalah seperti mortalitas, tingkat perputaran pekerja, cacat, pensiun dini, proporsi dari peserta program dengan tanggungannya yang akan berhak atas imbalan, dan tingkat klaim program kesehatan. Kedua, asumsi keuangan adalah asumsi yang mengenai dengan keadaan keuangan dan ekonomi internal maupun eksternal perusahaan. Asumsi keuangan berhubungan dengan tingkat diskonto, tingkat gaji, imbalan masa depan, jaminan kesehatan, biaya kesehatan masa depan, dan tingkat hasil yang diharapkan atas aset program. Agar tidak bias asumsi aktuarial harus dilakukan secara hati-hati namun tidak terlalu konservatif.

Akuntansi oleh entitas untuk program imbalan pasti harus meliputi beberapa tahap prosedur. Mulai dari teknik aktuarial sampai dengan kurtailmen dan penyelesaiannya. Perusahaan memang tidak menyebutkan tahapan akuntansi program imbalan pasti dalam laporan keuangannya, namun tahapan tersebut terlihat dari bagaimana perusahaan menghitung nilai kini liabilitas imbalan pasti. Tahap pertama yang dilakukan perusahaan adalah menentukan nilai kini liabilitas imbalan pasti. Kemudian mengurangnya dengan nilai wajar aset program, kerugian aktuarial, dan biaya jasa lalu yang belum diakui.

Pada tahun 2015, tahun mulai diterapkan PSAK 24 revisi 2013, terdapat perbedaan pengukuran dan pengungkapan yang cukup signifikan. Hal ini disebabkan karena PSAK 24 revisi 2013 mengharuskan kerugian dan keuntungan aktuarial diakui dalam *Other Comprehensive Income* bukan lagi sebagai komponen menghitung liabilitas imbalan pasti. Revisi 2013 juga menghilangkan komponen amortisasi keuntungan atau kerugian aktuarial dan hasil yang diharapkan dari aset program dalam menghitung beban untuk imbalan pasti yang harus diakui pada tahun berjalan. Hal-hal tersebut menyebabkan kenaikan atau penurunan nilai liabilitas imbalan pascakerja yang harus diakui oleh perusahaan. PSAK 24 revisi 2013 juga harus diterapkan secara retrospektif sehingga perusahaan harus melakukan *restatement* laporan keuangannya.

Penyajian dan Pengungkapan Liabilitas Imbalan Pascakerja dalam Laporan Posisi Keuangan.

Penyajian dan pengungkapan untuk program iuran pastinya diakui sebagai beban oleh perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang menggunakan program ini (PT. Indofood Sukses Makmur Tbk., dan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Tbk.) telah menyajikan jumlah yang diakui dalam laporan laba rugi perusahaan. Indofood secara jelas mengungkapkan jumlah yang diakui dan kemudian disajikan dalam laporan laba rugi. Di sisi lain, Ultrajaya hanya menyebutkan program iuran pasti digunakan pada tahun 2015 namun perusahaan tidak mengungkap berapa jumlah yang diakui. Perusahaan mungkin telah memasukkan jumlah iuran pasti yang diakui dalam laporan laba rugi namun tidak mengungkapkannya secara jelas seperti yang dilakukan Indofood.

Sementara itu, penyajian dan pengungkapan program imbalan pasti lebih kompleks dibandingkan dengan iuran pasti. PSAK 24 [2010] menyebutkan bahwa jumlah yang diakui sebagai liabilitas imbalan pasti dalam laporan posisi keuangan merupakan jumlah neto dari nilai kini kewajiban imbalan pasti pada akhir periode pelaporan, ditambah keuntungan aktuarial atau dikurangi kerugian aktuarial yang tidak diakui, dikurangi biaya jasa lalu yang belum diakui, dikurangi nilai wajar aset program pada tanggal neraca (jika ada) yang akan digunakan untuk penyelesaian kewajiban secara langsung. Delapan perusahaan objek penulisan secara umum telah melakukan penyajian dan pengungkapan liabilitas imbalan pasti sesuai dengan PSAK yang berlaku. Nilai imbalan pascakerja yang disajikan setiap perusahaan berfluktuatif setiap tahun. Namun secara garis besar nilai yang disajikan mengikuti tren kenaikan nilai.

Nilai pada tahun 2015 adalah nilai penyajian setelah *restatement* akibat penerapan PSAK 24 revisi 2013. Nilai yang diakui oleh perusahaan-perusahaan naik secara signifikan. Kecuali oleh dua perusahaan, PT. Multi Bintang Indonesia Tbk. dan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Tbk. Kenaikan dan penurunan nilai imbalan pasti pada tahun 2015 diakibatkan dari penerapan PSAK 24 revisi 2013 oleh perusahaan yang mengharuskan mengharuskan kerugian dan keuntungan aktuarial diakui dalam *Other Comprehensive Income* bukan lagi sebagai komponen menghitung liabilitas imbalan pasti, dan juga terkait penghitungan beban imbalan pasti yang dilaporkan dalam laporan laba rugi.

Perubahan PSAK yang memberikan dampak paling signifikan adalah pengakuan keuntungan dan kerugian aktuarial yang harus dimasukkan dalam komponen *Other Comprehensive Income*. Dalam PSAK 24 revisi 2010, keuntungan dan kerugian aktuarial diakui menambah atau mengurangi liabilitas imbalan pascakerja sampai pada batas koridor yang ditentukan peraturan. Sedangkan nilai di atas koridor akan

diamortisasi selama rata-rata sisa masa kerja karyawan, kemudian nilai tersebut diakui sebagai komponen beban dan dilaporkan dalam laporan laba rugi. Tertuang dalam PSAK 24 revisi 2010 paragraf 97 bahwa batas koridor yang dipakai adalah 10% dari nilai kini imbalan pasti pada tanggal tersebut (sebelum dikurangi aset program) dan 10% dari nilai wajar aset program pada tanggal tersebut.

Dampak perubahan tersebut akan mempengaruhi, pertama, beban imbalan pascakerja pada laporan laba rugi perusahaan, karena komponen amortisasi keuntungan dan kerugian aktuarial telah dihilangkan. Kerugian aktuarial akan menambah beban sedangkan keuntungan aktuarial akan mengurangi beban. Kedua, nilai liabilitas imbalan pasti pascakerja akan berubah karena keuntungan dan kerugian aktuarial yang semula menjadi bagian dalam penentuan nilai liabilitas imbalan pasti sudah dipindahkan ke dalam Other Comprehensive Income yang mana OCI adalah bagian ekuitas. Jika semula perusahaan mengakui kerugian aktuarial sebagai pengurang nilai liabilitas imbalan pascakerja, pada 2015 perusahaan memasukkan komponen tersebut pada ekuitas sehingga akan terjadi kenaikan pada nilai liabilitas imbalan yang diakui dan disajikan. Sebaliknya, jika perusahaan mengakui keuntungan aktuarial, dampak PSAK 24 revisi 2013 akan menurunkan nilai liabilitas imbalan pascakerja.

Perubahan penghitungan nilai liabilitas pascakerja secara total aset tidak terpengaruh namun hal ini berdampak pada komposisi liabilitas dan aset. Kenaikan atau penurunan jumlah liabilitas akan mempengaruhi rasio solvabilitas perusahaan. Solvabilitas akan naik bagi perusahaan yang mengakui keuntungan aktuarial karena jumlah liabilitas atas imbalan pascakerja semakin menurun dan jumlah aktiva menjadi naik. Hal sebaliknya terjadi pada perusahaan yang mengakui kerugian aktuarial, tingkat solvabilitas perusahaan justru akan menurun.

Dari delapan perusahaan, lima perusahaan mengalami kenaikan atas penerapan PSAK 24 revisi 2013, dua perusahaan mengalami penurunan, dan yang terakhir PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk. telah melakukan penerapan dini peraturan PSAK 24 revisi 2013 sejak 1 Januari 2013. Sehingga hal tersebut menjadi tidak *comparable* lagi dengan perusahaan yang lain.

Penerapan PSAK 24 revisi 2004, 2010, dan 2013.

Laporan keuangan yang menjadi fokus penulisan adalah laporan keuangan tahun 2011 sampai dengan 2015. Dalam jangka waktu tersebut, PSAK 24 telah mengalami beberapa kali revisi. Pada tahun 2011, perusahaan masih menggunakan aturan PSAK 24 revisi 2004. Pada tahun 2010, PSAK 24 mengalami revisi lagi dan harus mulai diterapkan pada perusahaan sejak pelaporan 2012. Berselang tiga tahun, PSAK tentang imbalan kerja ini mengalami revisi. Revisi 2013 mulai efektif diterapkan mulai 1 Januari 2015 dan berlaku retrospektif.

Semua perusahaan dalam rentang waktu 2011 – 2015 telah menerapkan aturan PSAK 24 sesuai dengan tahun revisi dan tahun efektifnya. Hanya ada dua perusahaan yang sedikit berbeda. Perusahaan tersebut adalah PT. Multi Bintang Indonesia Tbk., dan PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk. PT Multi Bintang Tbk tidak menerapkan PSAK 24 revisi 2013 tidak secara retrospektif sedangkan Wilmar Cahaya Indonesia Tbk melakukan penerapan dini PSAK 24 revisi 2013 yang seharusnya tidak diperbolehkan dalam aturan PSAK tersebut.

4. Kesimpulan

Perusahaan-perusahaan secara keseluruhan telah menerapkan program imbalan pascakerja sesuai dengan PSAK yang berlaku yakni program iuran pasti dan program imbalan pasti. Pada umumnya seluruh perusahaan menerapkan program imbalan pasti, namun terdapat dua perusahaan yang menerapkan kedua program tersebut yaitu PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Tbk. dan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Pengakuan dan pengukuran, seluruh perusahaan telah melaksanakan prinsip yang ada pada PSAK 24 dengan baik. Dalam program iuran pasti PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. telah mengakui dan mengukur nilai liabilitas dengan baik. Namun, PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Tbk., perusahaan hanya mengungkapkan jenis program iuran pasti tetapi tidak mengungkapkan jumlah yang diakui dengan jelas pada laporan keuangan. Dalam program imbalan pasti, seluruh perusahaan telah menggunakan jasa aktuarial untuk menilai jumlah yang harus diakui dan dilaporkan dalam laporan keuangan. Hal tersebut telah sesuai anjuran PSAK 24 revisi 2010 dan 2013. Nilai imbalan iuran pasti telah disajikan perusahaan dalam laporan posisi keuangan sebagai beban tahun berjalan. Liabilitas imbalan pasti telah disajikan sebagai komponen liabilitas jangka panjang oleh semua perusahaan. Tren positif yaitu kenaikan dana imbalan pascakerja terjadi pada enam perusahaan yang diteliti. Setiap tahun jumlah dana yang dikelola selalu naik bahkan setelah penerapan PSAK 24 revisi 2013 yang mengharuskan keuntungan dan kerugian aktuarial untuk diakui dalam OCI sebagai komponen ekuitas. Sementara itu, dua perusahaan lain justru mengalami penurunan tren setelah penerapan PSAK 24 revisi 2013. Mereka adalah PT. Multi Bintang Indonesia Tbk. dan PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Tbk. Anomali penerapan PSAK 24 revisi

2013 terjadi pada dua perusahaan. PT. Multi Bintang Indonesia Tbk. tidak menerapkan PSAK 24 revisi 2013 tidak secara retrospektif sedangkan PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk. melakukan penerapan dini PSAK 24 revisi 2013. Penelitian ini hanya menggunakan data dengan objek laporan keuangan perusahaan manufaktur sub sektor makanan dan minuman, sehingga pengungkapan imbalan kerja karyawan dalam laporan keuangan tidak menggambarkan perusahaan secara umum. Dengan demikian, perlu dilakukan penelurusan lebih lanjut untuk semua perusahaan manufaktur maupun perusahaan sektor lainnya. Selain itu, perusahaan perlu mengungkapkan dengan jelas apa yang disajikan dalam laporan posisi keuangan sesuai prinsip akuntansi pengungkapan penuh, sehingga pengguna laporan keuangan akan lebih akurat dalam mengambil keputusan sebagaimana aturan dalam PSAK 24 tentang imbalan kerja. Pengungkapan imbalan kerja erat kaitannya dengan unsur tata kelola perusahaan, sehingga diharapkan Otoritas Jasa Keuangan selaku pengawas pasar modal perlu melakukan monitoring atas pengungkapan imbalan kerja untuk perusahaan yang terdaftar di Bursa.

Referensi

- Andonov A, Bauer R, Cremers M. 2017. Pension Fund Asset Allocation and Liability Discount Rates. Social Science Research Network, February 21, 2017. <https://ssrn.com/abstract=2070054>.
- Bachtiar YS, Veronica S. 2006. Hubungan Antara Manajemen Laba Dengan Tingkat Pengungkapan Laporan Keuangan. Simposium Nasional Akuntansi VI. Surabaya, 16-17 April 2003.
- Badan Pusat Statistik. Proyeksi Penduduk menurut Provinsi 2010 - 2035. <http://sp2010.bps.go.id/>.
- Badan Pusat Statistik. Jumlah dan Distribusi Penduduk. www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1274.
- Bursa Efek Indonesia. Laporan Keuangan dan Tahunan & Perusahaan Tercatat. www.idx.co.id
- Freeman RE, Reed. 1983. Stockholders And Stakeholders: A New Perspective On Corporate Governance. Californian Management Review. Vol 25. No. 2. pp. 88-106.
- Kieso DE, Weygandt JJ, Warfield TD. 2014. Intermediate Accounting Second Edition IFRS Edition. USA: John Wiley & Sons.
- Kieso DE, Weygandt JJ, Warfield TD. 2014. Akuntansi Intermediate. Edisi Keduabelas. Jilid Tiga. Diterjemahkan oleh Emil Salim. Jakarta: Erlangga.
- Maslow A. 1974. On Dominance, Self Esteem and Self Actualization. United States of America: Thomson Brooks/Cole.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2004. PSAK Nomor 24 (Revisi 2004) tentang Imbalan Kerja. Jakarta: Dewan Standar Akuntansi Keuangan.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2010. PSAK Nomor 18 (Revisi 2010) tentang Akuntansi Dan Pelaporan Program Manfaat Purnakarya. Jakarta: Dewan Standar Akuntansi Keuangan.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2010. PSAK Nomor 24 (Revisi 2010) tentang Imbalan Kerja. Jakarta: Dewan Standar Akuntansi Keuangan.
- Industri Makanan Dan Minuman Indonesia Butuh Insentif dan "Cluster Industry". <http://www.industry.co.id/read/414/adhi-s-lukman-industri-makanan-dan-minuman-indonesia-butuh-insentif-dan-cluster-industry>.
- Rauh JD. 2010. Are State Public Pensions Sustainable? Why the Federal Government Should Worry About State Pension Liabilities. *Social Science Research Network* (May 15, 2010). <https://ssrn.com/abstract=1596679>.
- Republik Indonesia. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Lembaran Negara RI Tahun 1992, No. 14. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Lembaran Negara RI Tahun 1992, No. 37. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003, No. 39. Sekretariat Negara. Jakarta.
- <https://ekbis.sindonews.com/read/1205985/34/jaminan-pensiun-di-indonesia-baru-3-dari-upah-1495038551>.
- <http://www.tribunnews.com/metropolitan/2014/11/24/kasus-penggelapan-dana-pensiun-karyawan-bi-rp-33-miliar-terungkap>.