

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Imbalan kerja sebagaimana yang dinyatakan dalam pernyataan standar akuntansi keuangan (PSAK) No. 24. (Revisi 2004), didefinisi sebagai seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa yang diberikan oleh pekerja. PSAK No. 24 ini wajib diterapkan perusahaan untuk seluruh imbalan kerja baik yang diatur perusahaan dalam PKB maupun akibat penerapan Undang-undang Ketenagakerjaan (UUK) No. 13 tahun 2003. UUK No. 13 tahun 2003 telah mengatur imbalan kerja bagi karyawan apabila mencapai usia pensiun, meninggal dunia, cacat tetap total atau mengundurkan diri. Termasuk di dalamnya, yang diatur pada PSAK No.24 sebagai imbalan pasca kerja (*post employment benefit*) dan imbalan jangka panjang lainnya (*other long-term employee benefits*).

PSAK No. 24 mengharuskan perusahaan untuk mengakui: (1) kewajiban jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan; serta (2) beban jika perusahaan menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja. Pernyataan ini diadopsi dari IAS No. 19 tentang *Employee Benefit* dan merevisi PSAK No. 24 tahun 1994 tentang akuntansi biaya manfaat pensiun, yang mengatur tentang program pensiun manfaat pasti dan iuran pasti.

Implementasi akuntansi imbalan kerja yang diatur dalam standar tersebut di atas ternyata mempunyai banyak permasalahan di praktik. Salah satu dampak pengakuan, pengukuran dan pengungkapan berdasarkan PSAK 24 sebagaimana pernyataan Lembaga Riset Perkebunan Indonesia (LRPI) adalah PSAK 24 mengharuskan perusahaan/instansi memperhitungkan kewajiban perusahaan terhadap karyawan aktif dan pensiunan sesuai dengan janji dan komitmen perusahaan terhadap karyawan dan pensiunan mulai dari pensiun, kesehatan, penghargaan dan SHT. Oleh karena banyak karyawan yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun dan juga banyak karyawan yang akan pensiun, maka beban perusahaan akan semakin tinggi dan hutang perusahaan kepada karyawan akan meningkat. Untuk kasus di LRPI dengan jumlah pegawai lebih dari 3.000 orang, maka akan timbul beban puluhan milyar rupiah dan otomatis kewajiban kepada pegawai akan meningkat dalam jumlah yang sama. Penerapan PSAK 24 menimbulkan gejolak pada kinerja keuangan pada berbagai PTP Nusantara yang memiliki jumlah pegawai lebih dari 10.000 orang dan bahkan salah satu PTPN kewajiban kepada pegawai meningkat sampai dengan empat ratusan milyar rupiah dan contoh lain misalnya, di Amerika Serikat, setiap *Financial Accounting Standards Board (FASB)* mengeluarkan standar baru, maka sebelum dan sesudahnya (implementasi dan dampaknya) selalu diteliti. Hal ini dimaksudkan untuk menilai dan mengevaluasi ketepatan/kesesuaian setiap standar baru yang dikeluarkan dengan praktik yang ada. Sebagaimana halnya dengan riset yang telah dilakukan oleh DeBerg *et al.* (1987), yang mengamati tentang akuntansi untuk pensiun karyawan/ tenaga kerja di Amerika Serikat, berkenaan dengan

dikeluarkannya standar akuntansi keuangan no 87 oleh FASB. Tujuan penelitiannya adalah mempresentasikan metode pembelajaran yang menginterpretasi persyaratan pelaporan Financial Accounting Standard (FAS) No. 87 sebagai rekonsiliasi pertentangan perspektif mengenai kewajiban pensiun (*pension obligations*), yang harus disusun/dibentuk oleh perusahaan. Hasil penelitiannya menunjukkan bagaimana FAS No. 87 merekonsiliasi perspektif yang berlawanan dalam presentasi laporan keuangan dasar dan bagaimana perspektif tersebut bermanfaat dalam memahami persyaratan pelaporan bekeanan dengan utang minimum dan laba dan rugi aktuarial.

Hasil penelitian dari imbalan kerja sebelumnya PSAK No. 24 revisi tahun 2004 diketahui secara konseptual atau aturan mencakup beberapa aspek antara lain perlakuan akuntansi imbalan kerja harus mengikuti kaidah dasar akuntansi, yaitu *accrual basis* dan *matching concepts*, beberapa jenis imbalan kerja yang memerlukan perhitungan aktuaris, dan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 24 (Revisi 2004) tentang Imbalan Kerja (PSAK No. 24 (Revisi 2004)) mewajibkan penggunaan metode penilaian aktuarial *projected unit credit cost method* pada imbalan kerja jangka panjang dan imbalan pasca kerja. Konsep dan aturan ketentuan yang di atur dalam PSAK no. 24 revisi 2004 secara praktik pengimplementasiannya memiliki konsekuensi bagi perusahaan padat karya (perusahaan rokok, perkebunan, tekstil dll) dan perusahaan yang banyak memberikan/menjanjikan fasilitas kesejahteraan kepada karyawan terutama yang dananya tidak teranggarkan.

## 1.2 Masalah Penelitian

Penelitian ini mengamati implementasi standar imbalan kerja, setelah mengkaji dan menjelaskan pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja. Studi ini dilakukan untuk kasus di negara Indonesia. Permasalahan tersebut muncul dari perusahaan-perusahaan yang sudah diharuskan untuk menerapkan seluruh imbalan kerja, baik yang diatur dalam PKB maupun UUK No. 13 tahun 2003. Beberapa pihak lain yang terkena dampak implementasi standar ini adalah akademisi, akuntan publik, serta profesi lain yaitu aktuaris.

Beberapa pokok permasalahan yang akan dideskripsi dan dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi standar akuntansi imbalan kerja di perusahaan yang listing di Bursa Efek Indonesia?
2. Faktor apa yang melatar-belakangi dikeluarkannya PSAK No. 24 revisi 2004?
3. Bagaimana potensi implementasi standar akuntansi imbalan kerja bagi profesi aktuaris?