



# DAFTAR ISI

1. Pandangan Umum .....	1
1.1 Prolog.....	1
1.2 Empat Jenis Imbalan Kerja Utama.....	3
1.3 Preferensi Global Terhadap Jenis Imbalan Kerja.....	4
1.4 Imbalan Kerja Menurut Depnakertrans .....	4
2. Imbalan Kerja PNS/CPNS Pemerintahan.....	4
3. Nomenklatur Buruh/Karyawan/Pegawai, Upah / Gaji.....	13
4. Jenis Pemberi Kerja .....	15
5. Perusahaan Atau Perorangan Sebagai Pemasok Tenaga Kerja .....	16
6. Jenis Pekerja Dan Imbalannya.....	17
7. Kualitas Program Imbalan Kerja .....	21
8. Berbagai Bentuk Dan Sifat Imbalan Kerja.....	22
9. Sumber Rujukan.....	30
10. Akuntansi Imbalan Kerja .....	34
11. Tujuan Pembentukan Program Pensiun .....	36
12. Administrasi Pensiun.....	36
13. Manajemen Keuangan & Sistem Pembayaran Pensiun .....	37
14. Teori Akuntansi Pensiun.....	37
15. Unsur Pensiun Pada IPSAS 39 Imbalan Kerja.....	39
16. Akuntansi Program Imbalan Kerja.....	40
17. Dimensi Aktuarial Pada Akuntansi Imbalan Kerja .....	41
18. Program Manfaat Pasti .....	43
18.1. Empat Langkah Akuntansi Program-Manfaat-Pasti .....	43
18.2. Formula Pembayaran Pensiun Pada Program Manfaat Pasti.....	44
18.3. Akuntansi Biaya-Pensiun-Periodik-Neto Pada Program Imbalan Pasti.....	45
18.4. Dimensi Pensiun Pada Program Manfaat Pasti.....	46
18.5. Asumsi Aktuarial.....	47
18.6. Biaya-Pensiun-Periodik-Neto Pada Program Imbalan Pasti .....	50
19. Program Iuran Pasti.....	51
19.1. Dimensi Pensiun Pada Program Iuran Pasti .....	53
19.2. Formula Pembayaran Pensiun Pada Program Iuran Pasti.....	54
20. Pandangan Investor Terhadap Akuntansi Imbalan Paska-Kerja Berbentuk Pensiun .....	54
21. Dasar Pikiran Pembentukan Program Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) .....	54

<b>22. Teori Perbedaan Pensiun dan PHK, Imbalan Pensiun dan Imbalan PHK. ....</b>	<b>55</b>
<b>23. Teori Entitas Dana Pensiun .....</b>	<b>56</b>
<b>24. IAS 26 Akuntansi &amp; Pelaporan LK Untuk Program Manfaat Pemberhentian Hubungan Kerja (<i>Retirement Benefit Plan</i>).....</b>	<b>56</b>
<b>25. Evaluasi Kinerja Manajemen Dana Pensiun .....</b>	<b>57</b>
<b>26. Teori Entitas Dana Pensiun Dan Entitas Jamsostek .....</b>	<b>58</b>
<b>27. Teori Akuntansi Beban Pensiun.....</b>	<b>58</b>
<b>28. Transparansi Informasi Akuntansi Paska-Kerja Di AS .....</b>	<b>60</b>
<b>29. Akuntansi Imbalan Paska-Kerja Selain Pensiun.....</b>	<b>60</b>
<b>30. Akuntansi Kewajiban Konstruktif Dalam Imbalan Kerja .....</b>	<b>62</b>
<b>31. Penutup .....</b>	<b>64</b>



# AKUNTANSI IMBALAN PASKA KERJA

Dituturkan Dr Jan Hoesada

## 1. PANDANGAN UMUM

### 1.1 PROLOG

Imbalan kerja karyawan terbagi atas imbalan masa kerja dan imbalan paska kerja. Populasi NKRI per 1 Juli 2021 sebesar 276,361,783 jiwa, jumlah pria dan wanita praktis seimbang dengan selisih hanya beberapa juta jiwa, sekitar 50 % populasi adalah angkatan kerja. Usia produktif di antara 15 sampai 65 tahun, angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang (1) bekerja, atau (2) punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan (3) pengangguran, diluar penduduk yang sekolah dan/atau mengurus rumah tangga. Pada tahun 2020, jumlah angkatan kerja 133,56 juta orang, 7 juta didalamnya berstatus pengangguran, pada tahun 2019 terdapat 60,27 juta jiwa bukan angkatan kerja, terdiri atas 16,14 juta berstatus sebagai pelajar/mahasiswa, 36,78 jiwa mengurus rumah tangga dan 7,34 juta jiwa lainnya yang tidak digolongkan. Jumlah angkatan kerja merefleksikan raihan/kinerja pemerintah dalam (1) mendorong masyarakat untuk bekerja dan (2) penyediaan lapangan pekerjaan.

Lapangan pekerjaan dibagi dalam 10 golongan, terdiri dari 5 sub sektor pertanian dan 5 sektor lainnya. Sektor pertanian mencakupi sub sektor pertanian tanaman pangan, sub sektor perkebunan, sub sektor perikanan, sub sektor peternakan, sub sektor pertanian lainnya . Sektor lain adalah sektor industri pengolahan, sektor perdagangan, sektor jasa, sektor angkutan dan sektor lainnya. Terdapat klasifikasi TK sektor formal dan informal. Sektor formal adalah sektor dengan pelaku kegiatan yang mengikuti hukum positif kelembagaan dan badan usaha, misalnya UUPT atau hukum lembaga negara, sehingga pekerja diperlakukan sesuai hukum ketenagakerjaan. Tenaga kerja sektor informal adalah mereka yang berusaha sendiri, berusaha sendiri dengan/tanpa dibantu buruh tidak tetap, pekerja bebas dan pekerja keluarga/tak dibayar, pada umumnya tenaga kerja yang bekerja pada segala jenis pekerjaan tanpa ada perlindungan hukum ketenagakerjaan.

BPS NKRI menerbitkan Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia (KBJI). KBJI 2002 disusun berdasarkan International Standard Classification of Occupations (ISCO) 1988, membagi jenis pekerjaan dealam beberapa golongan pokok , yaitu ; (0) Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Kepolisian Negara R.I., (1). Pejabat Lembaga Legislatif, Pejabat Tinggi dan Manajer, (2). Tenaga Profesional,(3). Teknisi dan Asisten Tenaga Profesional, (4). Tenaga Tata Usaha, (5). Tenaga Usaha Jasa dan Tenaga Penjualan di Toko dan Pasar, (6). Tenaga Usaha Pertanian dan Peternakan,

(7). Tenaga Pengolahan dan Kerajinan, dan yang berhubungan dengan itu (ybdi), (8). Operator dan Perakit Mesin, (9). Pekerja Kasar, Tenaga Kebersihan dan Tenaga, dan yang berhubungan dengan itu (ybdi).

UU Ketenaga-Kerjaan No 13/2003 dan UU 11/1969 tentang Pensiun yang disusun sebelum UU Otonomi Daerah, sedang dalam proses amandemen dalam paket Omnibus Law 2021, semoga mencakupi pula pemerintah daerah otonom & Bank Indonesia. Di dalamnya termaktub rancangan PP Imbalan Kerja pegawai pemerintahan, termasuk imbalan paska kerja ASN. Pada pasal 11 UU 11/1969, pensiun adalah beban APBN, termasuk pensiun PNS pemerintah daerah. Amandemen diharapkan mengatur kewajiban imbalan kerja pemerintah daerah sendiri, APBD diharapkan mencakupi kewajiban & pembayaran imbalan paska kerja pegawai Pemda. Peraturan Pemerintah tentang entitas Dana Pensiun belum ada. APBN NKRI berbasis kas mengakomodasi hanya bagian kewajiban imbalan kerja jangka panjang yang harus dibayar APBN tahun depan. Walau kewajiban pensiun pemerintah daerah di bayar (atau di bayarkan) pemerintah pusat, LKPP di masa depan seyogyanya melaporkan kewajiban & pembayaran pensiun pegawai pemerintah pusat saja, tiap LKPD di masa depan seyogyanya melaporkan kewajiban & pembayaran pensiun & jaminan sosial pegawai pemerintah daerah otonom tersebut. Pada UU 22/1999 dan UU Keuangan Negara 17/2003 pertanggung-jawaban keuangan dilaksanakan pemerintah daerah mandiri. SAP tidak mengatur konsolidasi LKPD ke dalam LKPP. Apabila kewajiban akuntansi imbalan kerja pemerintah daerah dilakukan oleh tiap pemda, tugas Depdagri mempersiapkan berbagai sarana/prasarana bagi pemda, agar mampu melaksanakan akuntansi imbalan kerja. Paska amandemen UU Pensiun, mungkin tahun 2022, KSAP mempunyai dasar berpijak ideal untuk menetapkan sebuah PSAP Imbalan Kerja Pemerintahan.

Batas usia pensiun (BUP) entitas swasta ditentukan sendiri oleh pemberi kerja, walau baik juga apabila mengambil hikmah hukum positif tentang pensiun, bahwa batas awal BUP 55 tahun, batas akhir BUP 60 tahun, dengan berbagai perkecualian, misalnya untuk guru besar, peneliti dan dosen ber BUP 65 tahun, berbagai pangkat tinggi pada TNI/POLRI ber BUP 62 tahun. Usia emas konon 25-29 tahun, yang bagi berbagai industri dianggap belum matang dan cukup pengalaman.

UU No. 11 Tahun 2020 Cipta Kerja memiliki 45 Peraturan Pemerintah (PP) dan 4 Peraturan Presiden (Perpres), antara lain Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya (*Outsourcing*), Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kontrak kerja PKWT dalam periode maksimal 5 tahun, seperti dinyatakan dalam Pasal 8 Ayat 1 PP No. 35 Tahun 2021 adalah perubahan Pasal 59 Ayat 4 UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa jangka waktu kontrak PKWT maksimal 3 tahun, terbagi atas 2 tahun kontrak PKWT dan perpanjangan maksimal setahun.

Ari Handoyo, 2019, menjelaskan tentang *4 Jenis Kontrak Karyawan yang Perlu Diketahui*, sebagai berikut. **Pertama**, Kontrak Karyawan Tetap (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT) atau biasa disebut sebagai Kontrak karyawan tetap, adalah perjanjian kerja yang mana hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja bersifat tetap, tidak terikat waktu tertentu. Sehingga, pekerjaannya biasa disebut sebagai karyawan tetap. PKWTT ini dapat dibuat secara lisan atau tertulis dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Namun, perusahaan

atau pihak pemberi kerja wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi pekerja/karyawan yang bersangkutan. Jenis kontrak karyawan ini di dalamnya terdapat adanya masa percobaan (*probation*) dengan waktu paling lama tiga bulan. Selama masa percobaan ini, perusahaan wajib membayar upah pekerja tersebut. Upah tersebut sekurang-kurangnya sama dengan upah minimum yang berlaku. **Kedua**, Kontrak Karyawan tidak Tetap (PKWT). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau biasa disebut Kontrak karyawan tidak tetap, adalah perjanjian kerja di mana hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja bersifat sementara, terikat jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dan pekerjaanya biasa disebut sebagai karyawan kontrak. PKWT ini dibuat secara tertulis dalam tiga rangkap, yakni untuk pekerja, untuk pemberi kerja, dan untuk Dinas Tenaga Kerja, ini didasarkan pada Permenaker No. Per-02/Men/1993. Kontrak karyawan jenis ini jika dibuat secara lisan akan dinyatakan sebagai PKWTT. Masa percobaan kerja (*probation*) tidak bisa diisyaratkan dalam kontrak karyawan jenis ini berdasarkan pasal 53 UU No. 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan. **Ketiga**, Kontrak Karyawan Paruh Waktu. Kontrak karyawan paruh waktu adalah perjanjian kerja di mana pekerja bekerja dengan durasi kurang dari 7-8 jam per hari atau kurang dari 35-40 jam per minggu. Biasanya upah pekerja paruh waktu dibayar dalam jangka waktu harian. Umumnya pekerjaan paruh waktu berupa penjaga toko swalayan, pramusaji rumah makan, atau pekerja *event* atau pameran. **Keempat**, *Outsourcing*. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan atau *Outsourcing* merupakan sistem di mana pihak/perusahaan penyedia tenaga kerja (pemborong) menerima sebagian pekerjaan dari pihak/perusahaan pemberi kerja melalui sebuah perjanjian *outsourcing*. Dalam perjanjian pekerjaan *outsourcing*, hubungan kerja antara pihak penyedia jasa kerja dengan pekerja dapat berbentuk PKWT ataupun PKWTT. Khusus perjanjian *outsourcing* PKWT harus memuat *Transfer of Protection Employment*, sesuai dengan Keputusan Mahkamah Konstitusi Register No. 27/PUU-X/2011. *Transfer of Protection Employment* adalah prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja.

Radika Cahyadi, 2021, dalam artikel “*Tanya Jawab UU Cipta Kerja: Perjanjian Kerja dan Pengupahan*”, menjelaskan berbagai hal sebagai berikut. PP UU Cipta Kerja tentang PKWT No 35/2021 membagi PKWT berdasarkan jangka waktu, selesainya suatu pekerjaan tertentu, dan pekerjaan yang sifatnya tidak tetap. Jangkawaktu perjanjian kerja PKWT adalah 5 tahun, boleh diperpanjang 5 tahun berdasarkan kesepakatan pengusaha dan pekerja. Untuk PKWT berdasarkan jangka waktu yang tidak lama, kontrak bisa diperpanjang setiap tahun, untuk PKWT berdasar suatu pekerjaan tertentu, boleh dibuat sesuai waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut, misalnya sebagai *freelance* atau konsultan, dapat dibuat lebih panjang dari 5 tahun, misalnya 7 tahun atau 10 tahun, asalkan disepakati kedua pihak.

Akuntansi imbalan paska kerja dalam makalah ini dibahas dalam konteks entitas pemberi kerja dan entitas dana pensiun, berbagai jenis pekerjaan, jenis pekerja, jenis imbalan kerja tahun berjalan, manajemen keuangan imbalan kerja, dan hukum positif imbalan kerja, sehingga makalah ini berlatar belakang berbagai hal tersebut.

## 1.2 EMPAT JENIS IMBALAN KERJA UTAMA

Disamping gaji, terdapat empat imbalan kerja utama lainnya, yaitu (1) asuransi medis, (2) asuransi jiwa, (3) program berhenti kerja dan (4) asuransi disabilitas, mungkin dapat ditambah (5) program-imbalan-keseimbangan hidup seperti imbalan-jaga-anak

(fasilitas penitipan anak dilengkapi dokter dan guru), imbalan antaran belanja dan imbalan layanan hukum bagi keluarga, (6) imbalan-kemudahan-mobilitas seperti fasilitas-gratis-kendaraan-publik atau antar-jemput-karyawan, imbalan-penyediaan-tempat-kerja-dekat-rumah, imbalan-kerja-di rumah-saja, imbalan fasilitas kendaraan karyawan dan tempat-parkir, (7) imbalan keamanan keuangan, antara lain program pensiun dan imbalan paska-kerja-selain-pensiun, imbalan-konsultasi-keuangan-pribadi, ESOP, biaya sekolah/kursus/bimbel anak-anak karyawan ditanggung perusahaan, tunjangan cicilan kendaraan/rumah, (8) imbalan-gaya-hidup seperti jam-kerja-fleksibel, imbalan-sekolah-sambil-kerja, imbalan-tunjangan-hobi-tertentu atau tunjangan-klub-kebugaran, salon kecantikan, kolam renang, keanggotaan golf dan lain-lain. Survei menunjukkan tren imbalan terpopuler adalah jam-kerja-fleksibel, bekerja-dari-rumah, imbalan cuti, imbalan cuti hamil dan imbalan tugas-belajar.

### 1.3 PREFERENSI GLOBAL TERHADAP JENIS IMBALAN KERJA

Pekerja sebagai karyawan golongan generasi *baby-boomer* menyukai imbalan kesehatan, keselamatan, jam-kerja, cuti, fasilitas makan/minum di tempat kerja, pengembangan diri dan mobilitas. Pekerja generasi *milenial* menyukai jam kerja luwes, program cuti yang pro-relaksasi-hidup, kesehatan/keamanan fisik, imbalan pengembangan keakhlian, imbalan keseimbangan hidup & kerja, serta fasilitas makan/minum di tempat kerja. Paket rekrutmen bagi *Generation X* mengutamakan kesehatan/kenyamanan kerja, jam kerja luwes, imbalan cuti, imbalan pengembangan diri, fasilitas makanan/minuman, dan program hadiah, keikutsertaan klub dan program aktivitas misalnya outing, belajar dan lain-lain. *Generation Z* memuja imbalan kesehatan/kenyamanan kerja, keluwesan jam kerja dan tempat-kerja, imbalan



cuti nan memikat, imbalan pengembangan keakhlian, imbalan pemastian kesejahteraan keuangan masa depan dan imbalan mobilitas. Imbalan terpopuler lintas generasi tersebut adalah jam-kerja-fleksibel, bekerja-dari-rumah, imbalan cuti, imbalan cuti hamil dan tugas-belajar.

### 1.4 IMBALAN KERJA MENURUT DEPNAKERTRANS

Surat Edaran MENAKERTRANS Tahun 1990 telah menyebutkan komponen upah terdiri dari (1) Upah Pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada karyawan menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan, (2) Tunjangan Tetap, yaitu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk karyawan dan keluarganya, antara lain Tunjangan Istri, Tunjangan Anak, Tunjangan Perumahan, Tunjangan Kematian, Tunjangan Daerah dll. Tunjangan makan dan tunjangan transportasi karyawan dapat dimasukkan dalam tunjangan tetap jika tidak dikaitkan dengan jumlah kehadiran karyawan, dan diterima secara tetap kepada karyawan setiap bulan, dan (3) Tunjangan Tidak Tetap, yaitu pembayaran yang secara langsung/tidak langsung, diberikan secara tidak tetap untuk karyawan dan keluarganya, misalnya Tunjangan Transportasi & Tunjangan Makan berdasar kehadiran.

## 2. IMBALAN KERJA PNS/CPNS PEMERINTAHAN

UU NKRI No. 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia menyatakan bahwa lansia adalah seseorang yang mencapai usia 60 tahun ke atas. Pada negara maju budaya dan perekonomian seperti Inggris, publik menyatakan usia tua adalah 80 tahun. Melly Febrida, 2014, mengunggah artikel berjudul ; Umur Berapa Orang Resmi Disebut Tua?, antara lain menguraikan berbagai hal sebagai berikut. Sumber Liputan6.com, New York memberitakan penelitian dengan menanyai 2.000 orang Inggris ber usia lebih dari 40 tahun; umur berapa yang dianggap tua. Rata-rata responden menjawab 80 tahun. Ada saat ketika Anda dianggap tua segera setelah Anda pensiun, tapi usia tua sekarang mundur karena menjalani hidup lebih sehat dan lebih aktif hingga 70-an, kata Juru Bicara *PayingTooMuch.com* seperti dikutip dari *HuffingtonPost*, Kamis (22/5/20014). Menurutnya, orang pensiunan saat ini tak lagi menghabiskan hari-harinya dengan duduk di kursi sambil merajut atau menonton film TV. Bagi kebanyakan orang, pensiun menjadi awal dari bab baru dan pensiunan jalan-jalan keliling dunia, memiliki hobi baru dan dalam beberapa kasus lebih aktif dan menarik dibanding yang masih muda. Survei baru yang lain juga menemukan bahwa satu dari lima orang Inggris meyakini bahwa orang bisa sampai 90 tahun sebelum mereka berpikir tua. Sebanyak 93 persen mengatakan bahwa `Anda hanya setua seperti yang Anda rasakan`.

Smith (1999) membagi usia lanjut menjadi menjadi tiga, yaitu: *young old* (65-74 tahun); *middle old* (75-84 tahun); dan *old old* (lebih dari 85 tahun). Setyonegoro, Sumiati AM menyatakan bahwa lansia adalah orang yang berusia lebih dari 65 tahun. UU No. 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia menyatakan bahwa lansia adalah seseorang yang mencapai usia 60 tahun ke atas. WHO membuat kisaran amat lebar untuk penduduk dunia, bahwa lansia adalah pria dan wanita yang telah mencapai usia 60-74 tahun.

Untuk wilayah olah raga, Hend Zaza (12 tahun) adalah Olympian termuda, Mary Hanna (66 tahun) adalah Olympian paling lanjut usia di Tokyo 2021. Batas usia pensiun AS dan Inggris 65 tahun, naik menjadi 66 tahun pada 2020. APBN1990 usia lanjut AS mencapai 30 %, sedang APBN pendidikan 2%. Terjadi pergeseran opini publik, dari perlindungan penduduk usia lanjut sebagai perlu dan berguna ("*needy*" and "*worthy*" ) bagi bangsa, bergeser kepada opini usia makan APBN dan usia rakus ("*powerful*" and "*greedy*").

Secara mengejutkan sejarah dunia mencatat bahwa awal program pensiun muncul di muka bumi adalah untuk menghapus risiko pensiunan sebagai kelompok masyarakat rentan risiko sosial. Mensos NKRI melihat banyak alasan, antara lain bahwa ternyata 80 % pensiunan masih sehat dan energik , usia penuh pengalaman, usia tak masalah bagi profesi guru dll , bahkan lebih baik dari karyawan percobaan, dapat dikemukakan untuk revisi batasan usia lansia sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 13/1998, antara lain mengubah BUP 60 tahun menjadi 65 tahun. Hukum positif NKRI mengatur bahwa batas usia pensiun tergantung fungsi, pangkat, jabatan disekitar 58 sampai dengan 65 tahun. Dewasa ini, jumlah PNS mungkin disekitar 4,5 juta, sekitar 20 % PNS Pemerintah Pusat, sekitar 80 % PNS Pemda, dengan komposisi umur terbesar kelompok karyawan berumur 51-55 tahun, kelompok karyawan berumur 56-60 tahun. Sebanyak 66 % PNS Sarjana, 68 % PNS adalah tenaga guru, 16 % PNS adalah tenaga kesehatan, dan 73 % PNS adalah Golongan III.

- Tiga kelompok abdi negara adalah PNS, Honorer dan Tenaga Sukarela.



- Pekerja harian berstatus PKWT, berdasarkan KEPMEN No. 100 Tahun 2004. Disebut PKWT apabila pekerja harian tersebut, bekerja untuk perusahaan kurang dari dua puluh satu hari (21) dalam sebulan. Kalaupun pekerja tersebut di kontrak selama satu (1) tahun, namun sifat pekerjaan tersebut, hanya dipekerjakan kurang dari 21 hari dalam sebulan, maka pekerja tersebut tetap dalam golongan PKWT harian lepas. PKWTT : Apabila pekerja bekerja selama dua puluh satu (21) hari atau lebih selama tiga (3) bulan berturut-turut atau lebih.
- ASN adalah PNS atau PPPK/P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) , dengan manajemen SDM yang berbeda dengan PNS biasa.
- PNS mendapat hak pensiun, P3K tidak.
- Selain gaji, PNS dan PPPK juga memperoleh hak lainnya yakni tunjangan.
- Terdapat dua jenis tunjangan jabatan bagi PNS, yaitu
- Jabatan struktural, misalnya direktur jenderal, kepala biro, kepala dinas; dan
- Jabatan fungsional, seperti guru, dosen, peneliti.
- PPPK menerima tunjangan keluarga, tunjangan pangan, dan tunjangan jabatan.
- Semua tunjangan PPPK didapat PNS.
- Tunjangan PNS paling populer adalah tunjangan bahan pokok, transportasi, dan jaminan asuransi kesehatan.
- Terdapat perbedaan PNS dan PPPK, PNS mendapatkan tunjangan dalam bentuk tunjangan kinerja (tukin), tukin tidak diberikan kepada ASN yang berstatus PPPK.
- PNS DKI menerima tunjangan kinerja dan tambahan penghasilan pegawai (TPP).
- PNS juga memperoleh tunjangan kemahalan daerah.
- Proses penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian/keterampilan membentuk beberapa jenis jabatan, antara lain jenis jabatan berdasarkan sistem karier, yang terdiri dari jabatan struktural dan jabatan fungsional.

Disajikan dibawah ini berbagai contoh imbalan kerja PNS/CPNS dalam pemerintahan, sebagian sudah tidak berlaku.

**Pertama, Sistem penggajian.** Sistem gaji bagi suatu unit pemerintahan berbasis elektronik antara lain adalah Program Gaji Pokok Pegawai (GPP) bertujuan meningkatkan akurasi dalam penarikan dan pendistribusian gaji pegawai, berdasarkan data dukung pegawai antara lain SK pegawai terbaru baik SK CPNS, PNS, Kenaikan Gaji Berkala (KGB), Kenaikan Pangkat (KP), Kenaikan Gaji Pokok (INPASING). Belanja pegawai diarahkan untuk menggaji seluruh pegawai satker tersebut. Belanja Pegawai Lainnya adalah kompensasi yang harus dibayarkan kepada pegawai pemerintah berupa honorarium, uang makan, lembur, dan berbagai pembiayaan kepegawaian lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 138/PMK.05/2011 mewajibkan satker pemerintahan menggunakan aplikasi gaji yang setiap tahunnya selalu dimutakhirkan.

**Kedua, Lingkup Belanja Pegawai.** Belanja Pegawai PNS/CPNS adalah kompensasi baik dalam bentuk uang maupun barang yang diberikan kepada pegawai pemerintah, baik yang bertugas di dalam maupun diluar negeri sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, kecuali pekerjaan yang berkaitan dengan pembentukan modal. Termasuk dalam kelompok belanja pegawai ini adalah pengeluaran-pengeluaran untuk gaji dan tunjangan-tunjangan, uang makan, lembur, honorarium. Gaji dan tunjangan adalah pengeluaran untuk kompensasi yang harus dibayarkan kepada pegawai pemerintah berupa gaji pokok dan berbagai tunjangan yang diterima berkaitan dengan jenis dan sifat

pekerjaan yang dilakukan. Tunjangan yang terkait dengan gaji PNS/CPNS diantaranya adalah tunjangan istri/suami, tunjangan anak, tunjangan struktural, fungsional, umum, tunjangan kompensasi kerja, tunjangan perbaikan penghasilan, tunjangan beras, tunjangan pajak penghasilan baik dalam bentuk uang maupun barang.

Jenis belanja pegawai terdiri dari Gaji induk dan Gaji non induk.

- Gaji induk adalah gaji yang dibayarkan secara rutin bulanan pada satuan kerja yang pembayarannya melalui rekening masing-masing pegawai.
- Gaji non gaji induk antara lain adalah gaji susulan dll.
- Gaji susulan adalah gaji seseorang pegawai negeri yang belum dibayarkan untuk satu bulan atau lebih karena pembayaran gajinya tidak dilakukan tepat pada waktu pegawai yang bersangkutan melaksanakan tugas pada suatu tempat.
- Kekurangan gaji adalah kekurangan pembayaran gaji seseorang pegawai negeri karena adanya kenaikan besaran komponen gaji, sedangkan pembayaran gajinya atas dasar kenaikan besaran komponen gaji tersebut tidak dilaksanakan tepat waktunya sesuai dengan berlakunya perubahan besaran komponen penghasilan tersebut. Kenaikan besaran komponen gaji ditetapkan dengan surat penetapan/keputusan seperti kenaikan pangkat, gaji berkala, penyesuaian harga beras, dan lain-lain.
- Gaji terusan adalah gaji yang dibayarkan kepada ahli waris dari pegawai yang meninggal dunia sebesar gaji terakhir selama 4 (empat) bulan berturut-turut yang diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1980 tentang Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan bagi Pensiunan Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil; Surat Edaran Bersama Kepala BAKN dan Direktur Jenderal Anggaran Nomor 07/SE/1981 dan Nomor SE-1.9/DJA/1.0.5/81 (SE/102/81) tentang Pelaksanaan Pemberian Pensiun Janda/Duda/Anak Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara; Surat Edaran Direktur Jenderal Anggaran Nomor SE-2.9/DJA/VII.4/7/81 (SE/133/81) tanggal 25 Agustus 1981; Surat Edaran Direktur Jenderal Anggaran Nomor SE-90/A/1989 tanggal 26 Juli 1989 perihal Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1980 tentang Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan bagi Pensiunan Janda/Duda Pegawai Negeri Sipil. Untuk jumlah gaji terusan tidak bisa diprediksi.
- Uang tunggu adalah penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang diberhentikan dengan hormat dari jabatan negeriyang diatur oleh Peraturan Pemerintah No. 15 tahun 1951; Pasal 20 Peraturan Pemerintah No. 32 tahun 1979 (tmt 01-10-1979).
- Uang duka wafat dan tewas adalah uang yang diberikan Pemerintah kepada ahli waris Pegawai Negeri yang meninggal dunia biasa atau bukan dalam dan karena menjalankan tugas yang diatur oleh Peraturan Pemerintah No. 12 tahun 1981 pasal 11.
- Uang muka/persekot gaji adalah pinjaman uang tidak berbunga yang diberikan kepada pegawai negeri yang dipindahkan untuk kepentingan dinas. Persekot gaji hanya bersifat pinjaman, karena itu tidak mutlak diberikan kepada setiap pegawai negeri yang pindah karena kepentingan dinasdiatur oleh Surat Edaran Direktur Jenderal Anggaran Nomor SE-125/A/621/1095 tanggal 3 Oktober 1995 hal Persekot/Panjar Gaji bagi Pegawai Negeri.
- Gaji ketiga belas dalam rangka meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri, Pejabat Negara dan Penerima Pensiun/Tunjangan, Pemerintah dapat memberikan gaji ketiga belas kepada Pegawai Negeri, Pejabat Negara, dan Penerima Pensiun/Tunjangan.

**Ketiga, Manajemen Perbendaharaan.** Mekanisme pembayaran belanja pegawai yang terdiri atas sistem dan prosedur pemutakhiran dan pencetakan berbagai daftar permintaan pembayaran belanja pegawai, prosedur pengajuan Surat Permintaan Pembayaran (SPP), prosedur penerbitan Surat Perintah Membayar (SPM) oleh Kuasa Pengguna Anggaran serta prosedur pencairan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) oleh KPPN. Bahan data dukung dalam penyusunan kebutuhan anggaran pada belanja pegawai meliputi Daftar pegawai yang naik pangkat (reguler), Daftar kenaikan gaji berkala pegawai, Daftar Pejabat Fungsional, Daftar Pejabat Struktural dan Daftar Penambahan pegawai PNS/CPNS baru.

**Keempat, Akuntansi Belanja Pegawai.** Proses pembukuan dan pertanggungjawaban serta pelaporan belanja pegawai termasuk penyelesaian atas kelebihan pembayaran belanja pegawai dan kerugian negara akibat kesalahan pembayaran belanja pegawai. Rincian pembayaran gaji dimuat dalam sebuah daftar yang disebut dengan Daftar Gaji Induk/bulanan.

**Kelima, Manajemen Gaji Pokok.** Gaji pokok terkait Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2009 tentang Perubahan Kesebelas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil merupakan landasan dasar dalam gaji pokok untuk menghitung besarnya gaji seseorang pegawai negeri sipil. Hal ini disebabkan sebagian komponen perhitungan gaji seperti tunjangan isteri, tunjangan anak, dan tunjangan perbaikan penghasilan dihitung atas dasar persentase tertentu atau terkait dengan gaji pokok. Sebagai misal, pada suatu tahun APBN, kepada seseorang yang diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) diberikan gaji pokok sebesar 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok yang ditentukan untuk golongan/ruang gaji menurut pangkat yang didudukinya.

**Keenam, Manajemen Tunjangan.** Tunjangan-tunjangan yang melekat pada gaji, antara lain, terdiri atas tunjangan istri/suami, tunjangan anak, tunjangan jabatan struktural/fungsional, tunjangan yang dipersamakan dengan tunjangan jabatan, tunjangan kompensasi kerja, tunjangan beras, tunjangan khusus PPh, tunjangan umum dan tunjangan perbaikan penghasilan.

- Tunjangan Istri/Suami yang dimaksud dengan tunjangan istri/suami adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang beristri atau bersuami (yang diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1992 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil).
- Tunjangan Anak adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang mempunyai anak (anak kandung, anak tiri dan anak angkat dan diatur oleh Pasal 9 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1967 (PGPS Tahun 1968); Peraturan Pemerintah Nomor 13 tahun 1980 tentang Perubahan Pertama Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil mengenai perubahan pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977; Pasal 53 Keputusan Presiden Nomor 16 Tahun 1994 tentang Pedoman Pelaksanaan APBN; Pasal 31 Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 2002 tentang Pedoman Pelaksanaan APBN).

- Tunjangan Jabatan Struktural adalah tunjangan jabatan yang diberikan kepada pegawai negeri yang menduduki jabatan struktural sesuai dengan peraturan perundangan dan ditetapkan dengan surat keputusan dari pejabat yang berwenang, yang diatur oleh Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tanggal 17 April 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural; Peraturan Presiden RI Nomor 26 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Struktural; Peraturan Kepala BKN Nomor 31 Tahun 2007 tentang Tata Cara Permintaan, Pemberian, Dan Penghentian Tunjangan Jabatan Struktural.
- Tunjangan Jabatan Fungsional adalah tunjangan jabatan yang diberikan kepada pegawai negeri yang menduduki jabatan fungsional sesuai dengan peraturan perundangan dan ditetapkan dengan surat keputusan dari pejabat yang berwenang dan diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil selanjutnya diatur lebih lanjut dengan ketentuan tersendiri untuk masing-masing jenis tunjangan jabatan fungsional; Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 39 Tahun 2007 tentang Tata Cara Permintaan, Pemberian, dan Penghentian Tunjangan Jabatan Fungsional.
- Tunjangan Beras adalah tunjangan beras yang diberikan kepada pegawai negeri dan anggota keluarganya dalam bentuk natura (beras) atau dalam bentuk inatura (uang) dengan besaran sesuai ketentuan yang berlakudan diatur oleh Peraturan Dirjen Perbendaharaan Nomor PER-31/PB/2009 tentang perubahan atas Perdirjen Perbendaharaan Nomor PER-39/PB/2008 tentang Tunjangan Beras dalam Bentuk Natura dan Uang.
- Tunjangan Khusus PPh adalah tunjangan khusus pajak yang diberikan oleh pemerintah dalam rangka membantu pegawai negeri yang dikenakan pajak penghasilan diatur oleh Undang Undang Nomor 17 Tahun 2000 beserta perubahannya; Undang Undang Nomor 36 Tahun 2008 tentang Perubahan Keempat Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1983 Tentang Pajak Penghasilan.
- Tunjangan Umum adalah tunjangan yang diberikan dalam rangka meningkatkan kualitas kerja, prestasi, pengabdian dan semangat kerja bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil yang tidak menerima tunjangan jabatan struktural atau tunjangan jabatan fungsional atau tunjangan yang dipersamakan dengan tunjangan jabatan dengan ketentuan yang berlakudan diatur oleh Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2006 tentang Tunjangan Umum bagi Pegawai Negeri Sipil; Peraturan Dirjen Perbendaharaan Nomor PER-26/PB/2006 tentang Tata cara pembayaran Tunjangan Umum Pegawai Negeri Sipil, Anggota Kepolisian Republik Indonesia, dan Anggota Tentara Nasional Indonesia; Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 18 tahun 2006 tentang Tata Cara Permintaan dan Penghentian Tunjangan Umum.

Dasar hukum berbagai tunjangan adalah sebagai berikut:

- Sejarah mencatat Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 1955 terdapat sepuluh tunjangan yang diterima PNS yaitu Tunjangan keluarga, Tunjangan anak, Tunjangan kemahalan daerah, Tunjangan kemahalan umum, Tunjangan tanggung jawab keuangan, Tunjangan perwakilan, Tunjangan gaji dan tunjangan ujian dinas, Tunjangan jabatan dan uang pengganti, Tunjangan bahaya dan Tunjangan lain-lain.

Para presiden peduli PNS sering turun tangan sendiri, sebagai misal pada tahun 2020 Presiden Jokowi melakukan penyempurnaan tunjangan perjalanan dinas, honorarium, standar harga satuan regional melalui Perpres No. 33 Tahun 2020.

- Dewasa ini, terdapat enam jenis tunjangan PNS yang diberikan negara selain gaji pokok pada tahun 2021 yaitu Tunjangan kinerja, Uang makan, Tunjangan jabatan, Tunjangan suami/istri, Tunjangan anak dan Tunjangan Uang dinas. Sama halnya dengan gaji pokok, proporsi tunjangan yang didapatkan akan disesuaikan berdasarkan golongan
- Penilaian besaran tunjangan kinerja didasari dari tiga unsur, pertama kehadiran, pencapaian kinerja, dan juga kedisiplinan para pegawai antara lain ditentukan berdasar Perpres 156/2014 untuk tunjangan kinerja pegawai di berbagai Kementerian
- Landasan hukum untuk tunjangan uang makan adalah Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 72/PMK.05/2016 tentang Uang Makan Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara. Tunjangan uang makan berdasar kehadiran pegawai selama satu bulan, tidak diberikan bila pegawai tidak masuk kerja, dinas ke luar kota, cuti, tugas belajar, dan diperbantukan ke instansi di luar pemerintahan.
- Perdirjen Perbendaharaan Depkeu No 67/PB/2010 tgl 28 Desember 2010, pemberian tunjangan konsumsi berbentuk tunjangan beras dalam bentuk uang ditetapkan menjadi Rp 5.656 /kg. Penetapan harga ini berlaku mulai 1 Januari 2010, sehingga PNS maupun pensiunan akan menerima kekurangan selisih harga.
- Presiden Susilo Bambang Yudhoyono sendiri telah membuat Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Struktural, diberikan kepada pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan di jabatan struktural, yaitu SDM golongan Eselon V sampai I. Presiden Joko Widodo juga beberapa kali menerbitkan Perpres terkait pemberian tunjangan di beberapa instansi pemerintahan, khususnya bagi mereka yang menempati jabatan fungsional.
- Tunjangan keluarga berbentuk tunjangan suami/istri dan juga tunjangan anak. Besaran tunjangan suami/istri diatur dalam Pasal 16 PP Nomor 7 Tahun 1977.
  - a. Disebutkan bahwa PNS yang memiliki istri/suami berhak menerima tunjangan istri/suami sebesar 5 persen dari gaji pokok PNS.
  - b. Kalau kedua suami/istri bekerja sebagai PNS, maka tunjangan hanya diberikan kepada yang mempunyai gaji pokok lebih tinggi.
  - c. Tunjangan anak juga tercantum dalam Pasal 16 PP Nomor 7 Tahun 1977, adalah tunjangan untuk anak kandung, maupun anak angkat. Besaran tunjangan adalah 2 persen dari gaji untuk setiap anak, dengan batasan hanya berlaku untuk tiga orang anak, termasuk satu orang anak angkat. Anak tersebut bersyarat berumur kurang dari 18 tahun, belum pernah kawin, dan tidak memiliki penghasilan sendiri, serta nyata menjadi tanggungan pegawai bersangkutan.
- Uang Dinas atau uang Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD) diatur Peraturan Menteri Keuangan Nomor 07/PMK.05/2008. Pasal 5 PMK tersebut menyatakan bahwa biaya perjalanan ini terdiri atas Uang harian yang meliputi uang konsumsi, uang saku, dan uang transpor lokal, Biaya transportasi pegawai, Biaya penginapan, Uang representatif, dan Biaya sewa kendaraan terpaksa di wilayah tugas .
- Tunjangan umum diberikan bagi PNS yang menjabat struktural di suatu lembaga atau instansi, serta tidak termasuk jabatan fungsional, diatur dalam Perpres Nomor 12



Tahun 2006. PNS yang tidak mendapatkan tunjangan struktural maupun fungsional berhak akan tunjangan umum .

- Gaji pokok anggota TNI/POLRI sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2019 tentang Perubahan Keduabelas atas Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2001 tentang Peraturan Gaji Anggota Tentara Nasional Indonesia, ditambah 11 tunjangan sesuai Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 33 Tahun 2017 (Permenhan 33/2017) tentang Penghasilan Prajurit TNI dan anggota POLRI, yang terdiri atas Tunjangan suami/istri, Tunjangan anak, Tunjangan beras, Uang lauk pauk, Tunjangan umum bagi yang tidak menerima tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional, atau tunjangan yang dipersamakan dengan tunjangan jabatan, Tunjangan tugas di Papua dan Papua Barat sesuai Kepres Nomor 68 Tahun 2002 tentang Tunjangan Khusus Provinsi Papua, Tunjangan jabatan struktural sesuai Perpres Nomor 27 Tahun 2007, Tunjangan jabatan fungsional sesuai Perpres Nomor 37 Tahun 2019 tentang Jabatan Fungsional TNI, Tunjangan wilayah dan pulau terpencil sesuai Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 10 Tahun 2010., Tunjangan kinerja (tukin) sesuai Peraturan Presiden Nomor 102 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Tentara Nasional Indonesia, Tunjangan Babinsa atau tunjangan bintang pembina desa (Babinsa) bagi anggota TNI yang bertugas menjadi babinsa di desa-desa. Gaji anggota TNI pangkat terendah sekitar Rp. 7 juta perbulan. Imbalan paska-kerja TNI/POLRI tertuang dalam PP 19/2019 tentang Penetapan Pensiun Pokok Purnawirawan, Warakawuri/Dua, Tunjangan Anak Yatim/Piatu, Anak Yatim Piatu, dan Tunjangan Orang Tua Anggota TNI. Jumlah anggota TNI/POLRI disekitar 1,5 juta orang dengan APBN belanja pegawai disekitar Rp.300 Triliun pertahun, jumlah pensiunan TNI, POLRI dan ASN sekitar 2, 5 juta orang.
- Imbalan Guru PPPK. Sesuai PMK No 202/2020, Guru PPPK berhak mendapatkan gaji pokok, ditambah berbagai Tunjangan suami atau istri, Tunjangan anak, Tunjangan pangan, Tunjangan umum, Tunjangan jabatan, Tunjangan yang dipersamakan dengan tunjangan jabatan, Tunjangan pengabdian di wilayah terpencil, Tunjangan lain meliputi tunjangan kompensasi kerja, dan pembulatan, dikurangi berbagai potongan penghasilan yaitu PPh pasal 21, iuran jaminan kesehatan dan hari tua, sewa rumah dinas, utang kepada negara seperti pengembalian kelebihan pembayaran hingga tuntutan ganti rugi, hingga perhitungan pihak ketiga beras Bulog dalam hal tunjangan pangan.
- Tunjangan Khusus Papua diberikan kepada PNS, Hakim, Anggota TNI/Polri termasuk calon Pegawai Negeri Sipil yang bekerja/bertugas pada daerah Provinsi Papua. Tunjangan ini diatur dalam Keputusan Presiden RI No. 68 Tahun 2002 tanggal 31 Agustus 2002.
- Imbalan Perangkat Desa. NKRI terbagi dalam 83.931 wilayah administrasi setingkat Desa, yaitu 75.436 desa (74.517 desa dan 919 nagari di Sumatera Barat) dan 8.444 kelurahan. Gaji Kepala Desa paling sedikit Rp 2.426.640,- , setara 120% Gaji Pokok PNS golongan 2A, gaji Sekretaris Desa paling sedikit Rp 2.224.420,- setara 110% gaji pokok PNS golongan 2A, gaji Perangkat Desa lainnya yaitu Kaur, Kasi dan Kadus paling sedikit Rp 2.022.200,- setara 100% gaji ASN golongan ruang 2A. Hasil pengelolaan *tanah bengkok* atau sebutan lain dapat digunakan untuk tambahan tunjangan Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Perangkat Desa lainnya selain penghasilan tetap dan tunjangan Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Perangkat Desa lainnya sebagaimana dimaksud dalam ketentuan di atas, sesuai Pasal 81 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

- Imbalan Risiko Kerja, Tunjangan Risiko diberikan kepada pegawai negeri yang diangkat dan ditugaskan secara penuh di K/L sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai bentuk kompensasi atas risiko bahaya keselamatan dan kesehatan dalam melaksanakan tugasnya, antara lain Tunjangan Bahaya Radiasi bagi PNS di lingkungan BPTN, Tunjangan Bahaya Radiasi bagi Pekerja Radiasi, Tunjangan Risiko Bahaya Keselamatan dan Kesehatan dalam Penyelenggaraan Permasalahannya, Tunjangan Pengamanan Persandian, Tunjangan Risiko Bahaya Keselamatan dan Kesehatan dalam Penyelenggaraan Pencarian dan Pertolongan bagi Pegawai Negeri di Lingkungan Badan SAR Nasional, Tunjangan Pengelola Arsip Statis bagi PNS di lingkungan Arsip Nasional RI, dan tunjangan lain yang sejenis dengan tunjangan kompensasi/bahaya seperti Covid yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

**Ketujuh, Imbalan Kesehatan dan Iuran BPJS.** Peserta Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Kesehatan, iuran BPJS dibayar oleh Pemerintah. Iuran bagi Peserta Pekerja Penerima Upah yang bekerja pada Lembaga Pemerintahan terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, anggota TNI, anggota Polri, pejabat negara, dan pegawai pemerintah non pegawai negeri sebesar 5% (lima persen) dari Gaji atau Upah per bulan dengan ketentuan : 4% (empat persen) dibayar oleh pemberi kerja dan 1% (satu persen) dibayar oleh peserta. Iuran bagi Peserta Pekerja Penerima Upah yang bekerja di BUMN, BUMD dan Swasta sebesar 5% (lima persen) dari Gaji atau Upah per bulan dengan ketentuan : 4% (empat persen) dibayar oleh Pemberi Kerja dan 1% (satu persen) dibayar oleh Peserta. Iuran untuk keluarga tambahan Pekerja Penerima Upah yang terdiri dari anak ke 4 dan seterusnya, ayah, ibu dan mertua, besaran iuran sebesar sebesar 1% (satu persen) dari dari gaji atau upah per orang per bulan, dibayar oleh pekerja penerima upah. Iuran bagi kerabat lain dari pekerja penerima upah (seperti saudara kandung/ipar, asisten rumah tangga, dll); peserta pekerja bukan penerima upah serta iuran peserta bukan pekerja adalah sebesar Rp. 42.000,- (empat puluh dua ribu rupiah) per orang per bulan dengan manfaat pelayanan di ruang perawatan Kelas III, sebesar Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) per orang per bulan dengan manfaat pelayanan di ruang perawatan Kelas II, dan sebesar Rp. 150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah) per orang per bulan dengan manfaat pelayanan di ruang perawatan Kelas I. Iuran Jaminan Kesehatan bagi Veteran, Perintis Kemerdekaan, dan janda, duda, atau anak yatim piatu dari Veteran atau Perintis Kemerdekaan, iuran ditetapkan sebesar 5% (lima persen) dari 45% (empat puluh lima persen) gaji pokok Pegawai Negeri Sipil golongan ruang III/a dengan masa kerja 14 (empat belas) tahun per bulan, dibayar oleh Pemerintah. Pembayaran iuran paling lambat tanggal 10 (sepuluh) setiap bulan .

**Kedelapan, Pesangon.** Pesangon pekerja dalam UU Cipta Kerja yang baru disahkan sebesar 19 kali ditambah 6 kali dalam program lainnya, yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

**Kesembilan, Bonus.** UU Ketenagakerjaan NKRI tidak mengatur soal bonus untuk para pekerja. Definisi bonus terdapat dalam SE Menteri Tenaga Kerja SE-07/MEN/1990, bahwa bonus bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas; besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan. Permen 78/2015 tentang Pengupahan menjelaskan bahwa insentif berupa bonus tak wajib. Contoh bonus adalah; Bonus Tahunan (atas raihan perusahaan, misalnya laba), Bonus Prestasi (imbalan kinerja), Bonus Retensi (imbalan kesetiaan karyawan), Bonus Referensi (imbalan mencarikan karyawan

baru berjamin-kualitas), Bonus Keahlian, dan Tantiem (hadiah berbasis laba bagi jabatan puncak tertentu) sesuai Pasal 70 ayat (1) UU PT 40/2007.

**Kesepuluh, Lembur.** Berdasarkan Pasal 1 Nomor 7 PP No. 35/2021 waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh)jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Sedangkan pada UU Ketenagakerjaan, waktu lembur kerja maksimal hanya 3 (tiga) jam dalam sehari dan maksimal 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu minggu). Dalam hal perusahaan mempekerjakan pekerja selama waktu kerja lembur, perusahaan memiliki beberapa kewajiban yang diatur dalam Pasal 29 PP No. 35/2021, diantaranya adalah membayar Upah Kerja Lembur,memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya ,menyediakan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih. Pemberian makanan dan minuman sebagaimana yang dimaksud tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.

### 3. NOMENKLATUR BURUH/KARYAWAN/PEGAWAI , UPAH / GAJI

Cita-rasa kebahasaan bahwa pegawai adalah *brain worker* & pekerja kantor menerima gaji, buruh adalah pekerja fisik menerima upah, digugurkan oleh berbagai produk hukum NKRI sebagai berikut. Hukum positif NKRI membedakan PNS sebagai pegawai dan buruh harian lepas sebagai buruh . PNS mendapat imbalan gaji sesuai PP 15/2019, buruh mendapat imbalan upah sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“KEPMEN No. 100 Tahun 2004”). Pada berbagai sumber rujukan diungkapkan imbalan buruh berupa upah harian, mingguan, satuan hasil, dan upah borongan.

Pergeseran generasi dan budaya global umumnya, modernisasi khususnya, menyebabkan istilah”Buruh” makin pudar sinarnya, istilah”Pekerja” (*labour*) makin populer digunakan berbagai serikat pekerja, mungkin pula karena PBB menggunakan istilah pekerja untuk ILO. Pada tataran politik, istilah “buruh” terkait demo/unjuk rasa, tentang status honorer, masalah gender, kesejahteraan pekerja dan UMR .

**Pertama, istilah upah dan istilah gaji tukar-bertukar tempat.** Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa upah adalah hak berupa uang sebagai imbalan pekerjaan yang telah dilakukan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau undang-undang termasuk tunjangan untuk pekerja/buruh dan keluarganya. Kelihatan bahwa UU 13/2003 Bab 1 Ayat 2 tak membedakan karakteristik buruh, pekerja atau karyawan. Pemerintah menggunakan istilah gaji bagi imbalan kerja PNS, PP Nomor 15 tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 1977, tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Pemerintah Malaysia tidak menggunakan istilah upah, namun menggunakan hanya istilah gaji.

**Kedua, pekerja kerah putih atau pegawai kantor disebut buruh.** M.Prawiro, 2019 mengunggah artikel “Pengertian Buruh: Klasifikasi, dan Jenis-Jenis Penghasilannya”



antara lain menjelaskan sebagai berikut. Buruh adalah pelaku kerja yang bekerja pada suatu usaha perorangan ataupun organisasi dimana imbalannya (upah) diberikan secara harian ataupun borongan, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan bahwa buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan imbalan/ upah. Masih menurut KBBI, buruh dapat dibedakan menjadi beberapa kategori, yaitu; buruh kasar, buruh harian, buruh pabrik, buruh tambang, buruh tani, buruh terampil (pekerja profesional; penjahit, desainer, penerjemah, dan lain sebagainya), dan buruh terlatih. Prawiro menyebutkan pegawai tetap atau karyawan tetap, karyawan kantor, white collar employee, juga sebagai buruh. Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 yang merupakan pelaksanaan dari UU Ketenagakerjaan tentang PKWT menjelaskan bahwa buruh harian lepas termasuk bagian PKWT.

**Ketiga, Peraturan upah minimum berlaku bagi berbagai jenis pekerja.** Pemerintah mengatur pengupahan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/Men/1989 tanggal 29 Mei 1989 tentang Upah Minimum. upah minimum dibagi dalam 3 kriteria yaitu Upah Minimum Regional, Upah Minimum Sektor Regional, dan Upah Minimum Sub Rektor Regional. PP No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom mengubah pemberlakuan Upah Minimum Regional (UMR) menjadi Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Upah Minimum Provinsi dan Upah Minimum Kabupaten/Kota ini ditetapkan setahun sekali dengan SK Gubernur. Upah Minimum Provinsi adalah Upah Minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten/kota di suatu provinsi. Sementara itu, Upah Minimum Kabupaten/Kota adalah upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota. Dari pengertian tersebut, maka istilah Upah Minimum Provinsi dianggap sama dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2001. Besaran Upah Minimum antar-daerah juga tidak sama karena penetapan dilakukan oleh gubernur masing-masing daerah karena pejabat ini paling mengerti kondisi daerahnya. Faktor lain yang turut mempengaruhi UMP/UMK adalah Kebutuhan Hidup Minimum (KHM), Indeks Harga Konsumen (IHK), kondisi pasar kerja dan tingkat perkembangan ekonomi serta pendapatan per kapita. Menurut Humas Depnakertrans, UMP/UMK merupakan batas terendah yang bisa dibayarkan pengusaha kepada pekerja dan buruh. Perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum dikenai sanksi pidana dan atau denda sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Mengenai pajak penghasilan yang berhubungan dengan upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota, diatur pemerintah melalui PP No. 5 Tahun 2003 mengenai Pajak Penghasilan atas Penghasilan yang Diterima oleh Pekerja sampai dengan Sebesar Upah Minimum Provinsi atau Upah Minimum Kabupaten/Kota. Peraturan ini dibuat karena berdasarkan kenyataan masih banyak pekerja yang memperoleh penghasilan dalam sebulan di atas Penghasilan Tidak Kena Pajak, namun masih di bawah atau sebesar UMP atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Sebagai akibatnya, pekerja tersebut dikenakan PPh Pasal 21 atas penghasilannya, sehingga mungkin mengurangi maksud peningkatan kesejahteraan pekerja yang bersangkutan. Oleh karena itu, penghasilan pekerja sampai dengan sebesar UMP/UMK, tidak terutang pajak penghasilan (PPh Pasal 21).

**Keempat, Faktor Pertimbangan Upah Minimum.** Lima Faktor Pertimbangan Upah Minimum adalah sebagai berikut. Penetapan upah minimum di banyak negara tidak terlepas dari kebijakan ILO berkenaan upah minimum sebagaimana tercermin dalam

sejumlah konvensi dan rekomendasi ILO. Satu konvensi yang terpenting berkenaan dengan upah minimum adalah Konvensi ILO No 131 yang secara khusus mengatur upah minimum di negara-negara berkembang, diadopsi tahun 1970. Konvensi ini muncul di karenakan fakta bahwa perundingan bersama dan mekanisme lainnya dalam penentuan upah tidak berjalan seluas dan secepat yang di harapkan. Pada pasal 3 dari konvensi tersebut mensyaratkan bahwa pihak yang berwenang dalam menentukan upah minimum harus mempertimbangkan beberapa unsur , yaitu kebutuhan dari pekerja dan keluarganya, dengan mempertimbangkan tingkat upah secara umum di negara bersangkutan, biaya hidup, jaminan perlindungan social dan standar kehidupan relative dari kelompok sosial lainnya, faktor ekonomi, termasuk tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat produktivitas, dan kemampuan untuk mencapai dan menjaga tingkat pekerjaan yang tinggi. (the desirability of attaining and maintaining a high level of employment). Secara umum kriteria yang digunakan dalam penetapan upah minimum NKRI sebagian besar di adopsi dari konvensi ILO 131 tentang upah minimum. Hal ini sebagaimana terlihat pada factor pertimbangan upah minimum di Indonesia yang di atur dalam Permenaker No.17 Tahun 2005 dan perubahan revisi KHL dalam permenaker No 13 Tahun 2012. Adapun factor-faktor yang dipertimbangkan dalam penetapan upah minimum meliputi; Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL), Produktivitas makro, Pertumbuhan ekonomi, Kondisi pasar kerja dan Kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal). Dalam ketentuan ini di tegaskan bahwa dalam menetapkan upah minimum, gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan 5 faktor tersebut. Nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei, produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama, pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB, kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama, kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

#### 4. JENIS PEMBERI KERJA

**Pertama**, Handa S. Abidin, S.H., LL.M., Ph.D., 2012, pada artikel berjudul *Tag Archives: Pengertian Pemberi Kerja* , dalam situs Penelutihukum.org menjelaskan definisi pemberi Kerja sebagai berikut:

- (1) Pemberi Kerja adalah pendiri atau mitra pendiri yang mempekerjakan karyawan, versi *Pasal 1 Angka 15 UU Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun.*
- (2) Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, versi *Pasal 1 Angka 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*
- (3) Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya, versi *Pasal 1 Angka 12 UU Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.*
- (4) Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam

bentuk lainnya, versi *Pasal 1 Angka 9 UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.

- (5) Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai Aparatur Sipil Negara, prajurit Tentara Nasional Indonesia, dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan membayar gaji sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, versi *Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2016 tentang Tabungan Perumahan Rakyat*.
- (6) Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, versi *Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*.

Sebagai catatan, terdapat hanya sekitar 16 ribu perusahaan di seluruh Indonesia yang tergabung dalam Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo), baik perusahaan besar, menengah dan kecil.

**Kedua**, pemberi kerja mencakupi (1) lembaga supranasional, pemerintahan dan swasta, (2) perorangan atau badan hukum, (3) bertujuan komersial atau nirlaba, (4) lokal, nasional, regional atau internasional, (5) entitas sektor riil dan sektor jasa, (6) sektor formal dan informal, (7) ukuran entitas pemberi kerja besar, menengah dan kecil. Lembaga supranasional antara lain adalah PBB, entitas nirlaba antara lain adalah koperasi, yayasan dan partai politik. Contoh entitas koperasi adalah Koperasi Sunkist dengan anggota 6.000 petani (*farmer*) dengan penjualan sekitar USD 1 Miliar Pertahun. Sektor formal misalnya pemerintahan dan Perseroan Terbatas harus patuh pada UU ketenagakerjaan, sektor informal antara lain adalah rumah tangga dan perseorangan, yang membutuhkan pembantu, pembantu rumah tangga, pengemudi pribadi, secara umum mengambil hikmah kepatuhan terhadap UU Ketenagakerjaan.

## 5. PERUSAHAAN ATAU PERORANGAN SEBAGAI PEMASOK TENAGA KERJA

Berdasarkan pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum (*business entities*) dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut dipertegas kembali dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep-101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, khususnya dalam pasal 2 dan pasal 3, bahwa untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan (c.q. Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota) sesuai domisil perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan. Izin dimaksud berlaku di seluruh Indonesia untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, dan (selanjutnya) dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama. Dengan demikian suatu perusahaan yang beroperasi di bidang penyedia jasa pekerja/buruh, selain harus memiliki tanda daftar perusahaan (TDP) dari “Dinas Perdagangan” (sesuai pasal 5 dan 22 jo. pasal 11 dan pasal 12 UU No. 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan), juga harus memiliki izin operasional sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai lokasinya.

Bila merujuk pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *Outsourcing* (Alih Daya) dikenal sebagai penyediaan jasa tenaga kerja seperti yang diatur pada pasal 64, 65 dan 66. Dalam dunia Psikologi Industri, tercatat karyawan outsourcing adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga outsourcing. Awalnya, perusahaan outsourcing menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dan tidak mepedulikan jenjang karier. Seperti operator telepon, call centre, petugas satpam dan tenaga pembersih atau cleaning service. Namun saat ini, penggunaan outsourcing semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan. Dengan menggunakan tenaga kerja outsourcing, perusahaan tidak perlu repot menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan. Sebab, yang bertanggung jawab adalah perusahaan outsourcing itu sendiri.

## 6. JENIS PEKERJA DAN IMBALANNYA

**Pertama, Perbedaan Upah dan Gaji.** Pada buku teks lama, terdapat dikotomi pekerja kerah putih (*white collar worker*) atau pekerja kantoran, pekerja otak (*brain worker*) yang memperoleh gaji (*salary*) pada umumnya gaji bulanan dan berbagai tunjangan vs pekerja kerah biru (*blue collar worker*) pekerja-harian-lepas, pekerja lapangan / pabrik, pekerja tenaga (*muscle worker*) yang mendapat upah (*wages*). Dewasa ini, pada zaman berteknologi tinggi, klasifikasi tersebut makin kabur. Sebagai misal, untuk proyek bangunan / konstruksi berteknologi tinggi, pekerja lapangan adalah para insinyur yang amat terpelajar, para pekerja pabrik adalah operator robot & berbagai sarana kerja elektronik berbasis kecerdasan artifisial.

Kenjo GmbH, 2021, mengunggah artikel berjudul *What's the difference between wages and salary?*, menjelaskan antara lain sebagai berikut. Gaji didefinisikan sebagai pembayaran pemberi kerja yang diterima pekerja untuk suatu tanggungjawab-kerja sesuai kontrak kerja atau harga yang dibayar suatu organisasi kepada seseorang yang diundang/diangkat untuk membantu sesuatu. Pada prinsipnya jumlah gaji yang berulang sama besar, diluar imbalan lain misalnya imbalan lembur. Jenis gaji mencakupi bayaran/gaji dasar (*base pay, base salary*) untuk suatu kontrak kerja berbasis waktu-kerja-normal, untuk suatu periode kerja tertentu misalnya bulanan. Pada hukum positif NKRI terdapat istilah gaji pokok, kemungkinan besar serupa medan makna. Jenis gaji mencakupi bayaran variabel (*variable pay*) tergantung suatu faktor tersepakati, misalnya jumlah/kualitas produksi bagi TK langsung proses produksi, jumlah besar faktor penjualan bagi wiraniaga. Imbalan berbasis kinerja seringkali merupakan imbalan disamping gaji pokok tersebut di atas.

Jenis gaji dapat mencakupi bauran gaji tetap & variabel, misalnya bagi wira-niaga, dimana unsur gaji tetap untuk menjamin/menjaga kesejahteraan minimum keluarga karyawan, komisi penjualan berbasis raihan penjualan dimaksud untuk mendorong kinerja.

Upah perjam atau perhari diterima pekerja atas pemenuhan kontrak kerja. Jenis upah mencakupi upah berbasis hasil/output nirpeduli jumlah waktu-kerja, mencakupi upah berbasis waktu, upah berbasis waktu dan kinerja tertentu, upah minimum yang seringkali ditentukan pemerintah (antara lain UMR).

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-

undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).

Upah dan/atau gaji dapat ditambah upah keuangan/nonkeuangan, misalnya fasilitas antar-jemput karyawan, fasilitas dokter jaga, fasilitas makan-minum ditempat kerja yang jauh dari keramaian, fasilitas asuransi kecelakaan/kematian saat kerja, kantin, dan fasilitas pelatihan kerja, fasilitas perubahan kontrak pekerja harian lepas menjadi pegawai tetap.

**Kedua**, terdapat klasifikasi pekerja yang lain.

#### **a. Pekerja Bebas**

Dalam rumpun pekerja bebas, di Indonesia ditemukan berbagai istilah seperti penyanyi panggilan, pesulap panggilan, wartawan bebas, penerjemah bebas menggambarkan seorang profesional tak mempunyai ikatan permanen dengan suatu organisasi. Pada tataran global, dokter praktik mandiri, Akuntan Publik dan berbagai praktik berlisensi-resmi kelihatannya tidak digolongkan sebagai pekerja bebas (*freelancer*. Ben Matthews, 2019 mengunggah artikel berjudul *Freelance Definition: How the meaning of freelancing is changing*. Menurut kamus Inggris Collins, *freelancer* adalah orang yang memperkerjakan diri-sendiri, antara lain sebagai pengarang dan artis, yang dapat disewa untuk tugas tertentu berbingkai waktu tertentu. Kamus Cambridge memberi perhatian khusus pada istilah bebas/free pada pelaku berbagai pekerjaan/tugas pada berbagai lembaga/perusahaan, ditekankan lagi oleh Wikipedia sebagai jenis pekerja yang tak berkomitmen-jangka-panjang pada seorang/suatu pemberi kerja. Sebuah survei angkatan kerja di AS menyimpulkan bahwa 40% freelancer bekerja sebagai *independent contractors* yang bekerja berbasis proyek, 27 % sebagai *moonlighter*, misalnya juru notulen suatu kongres, 18 % *diversified workers* (pekerja serabutan), misalnya pagi hari sebagai pelatih olah raga pada klub kebugaran, lalu menjadi juru antar barang berposisi bebas beridentitas ojek, lalu pukul 16 -21 menjadi juru terima tamu dokter gigi. Sebanyak 10 % freelancer adalah *temporary workers* (pekerja temporer), misalnya seorang dosen akuntansi diminta mendampingi Tim Perancang sistem akuntansi Imbalan Kerja Departemen Keuangan selama 3 bulan. Sebanyak 5 % adalah *freelance business owners* (pengusaha bebas), misalnya pengusaha warung tenda atau martabak, dengan/tanpa beberapa asisten/jurubantu serabutan. Belum ada padanan istilah *freelancer* pada KBBI, sebagian *freelancer* melanggar hukum positif antara lain pengemis profesional, pengedar obat terlarang dan PSK. Sudah puluhan tahun DPR NKRI berupaya membentuk UU Pembantu Rumah Tangga.

#### **b. Pekerja Paruh Waktu**

Terdapat pasar kerja paruh waktu, pada sisi demand, terdapat banyak pemberi kerja membutuhkan pekerja paruh , pada sisi pasok, banyak orang ingin menjadi pekerja paruh waktu. Sebagai misal, se usai menyiapkan makan pagi bagi suami dan anak-anak, para ibu rumah tangga sarjana akuntansi yang “menganggur” dari pukul 8 pagi sampai pukul 13, menjadi pegawai maya & paruh waktu sebagai *tax accountant* sebuah perusahaan. **Pertama**, pada minggu awal Februari 2021, pemerintah merilis Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan (RPP

Pengupahan) yang merupakan rancangan revisi dari Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP Pengupahan) dan beleid turunan dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). RPP Pengupahan ini mengatur beberapa hal, salah satunya adalah ketentuan mengenai upah untuk pekerja paruh waktu berdasarkan hitungan per jam. Berikut ini akan dijelaskan lebih lanjut bagaimana aturan mengenai hal tersebut dirancang oleh pemerintah. **Kedua**, Pasal 14 RPP Pengupahan menyebutkan bahwa upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Upah berdasarkan satuan waktu ditentukan secara per jam, harian, atau bulanan. Penetapan upah per jam hanya dapat diperuntukkan bagi pekerja/buruh yang bekerja secara paruh waktu. Berdasarkan penjelasan Pasal 16 Ayat 1 RPP Pengupahan, yang dimaksud dengan “bekerja secara paruh waktu” adalah bekerja kurang dari 7 jam 1 hari dan kurang dari 35 jam 1 minggu. Sedangkan bagi pekerja yang bukan paruh waktu memiliki waktu kerja sebanyak 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dan akan mendapatkan upah bulanan. **Ketiga**, Upah per jam dibayarkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Akan tetapi, kesepakatan ini tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula upah per jam. Perhitungan formula upah per jam yang dimaksud adalah upah sebulan dibagi 126. Sesuai dengan penjelasan Pasal 16 Ayat 4, angka 126 merupakan angka penyebut yang diperoleh dari hasil perkalian antara 29 jam 1 minggu dengan 52 minggu (jumlah minggu dalam 1 tahun) kemudian dibagi 12 bulan. Sedangkan 29 jam merupakan median jam kerja pekerja/buruh paruh waktu tertinggi dari seluruh provinsi. Jika terjadi perubahan median jam kerja pekerja/buruh paruh waktu secara signifikan, angka penyebut dalam formula perhitungan upah per jam dapat dilakukan peninjauan. Peninjauan tersebut dilakukan dan ditetapkan hasilnya oleh Menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilaksanakan oleh dewan pengupahan nasional. **Keempat**, aturan upah per jam merupakan hal baru pada tahun 2021. Artinya, di dalam PP Pengupahan tidak diatur mengenai upah per jam sebelumnya. Hal ini sebagaimana tertera di dalam Pasal 13 PP Pengupahan, yaitu upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan. Meskipun begitu, aturan upah yang ditetapkan secara harian tidak diubah dalam RPP Pengupahan, yakni (a) bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25, (b) bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21. **Kelima**, teknologi yang berkembang seperti sekarang sangat membantu pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat diselesaikan lebih cepat dan dapat memangkas waktu kerja. Bila kerja berbasis *on line*, pekerja paruh waktu bisa bekerja lebih dari satu tempat jika ketentuan ini berlaku.

### c. Pegawai Honorer

Status sebagai pegawai honorer penuh turbulensi, ketidakpastian dan kekecewaan, tahun 2021 mungkin menjadi tahun amandemen UU 5 ASN tahun 2014 yang memberi solusi pada segala permasalahan pegawai honorer pemerintahan. Solihin, 2021, mengunggah artikel berjudul “Sekelumit Masalah Pekerja Honorer, Ancaman Pemberhentian Sepihak dan Gagasan Penyelesaian Melalui Pengadilan Tata Usaha Negara”, karangan Gugum Ridho Putra, S.H., M.H, antara lain mengungkapkan berbagai hal sebagai berikut. Terjadi berbagai peristiwa PHK pegawai honorer. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (“UU

ASN”), berada diluar UU ASN & UU 13/2003 Ketenaga-kerjaan, ternyata bukan solusi yang didesain untuk menjangkau kedudukan mereka. Pekerja honorer yang sudah bekerja puluhan tahun tetap harus melamar dan ikut tes untuk menjadi PPPK, kalau luluspun harus menunggu perintah penempatan.

#### **d. Pekerja informal.**

Pekerja informal adalah (1) pengusaha sektor informal, (2) pekerja sektor informal yang membantu pengusaha sektor informal, pada intinya manusia membantu manusia lain dalam hubungan informal, antara lain sebagai tukang, pembantu rumah tangga, anak-anak dan istri membantu ayah/suami berjualan sate, martabak atau warung tenda, di luar jangkauan UU Ketenagakerjaan.

**Ketiga, Akuntansi Upah.** © 2015 to 2021 CFI Education Inc, mengunggah makalah berjudul *Wage Expense*, menjelaskan berbagai hal sebagai berikut. Beban upah terakui (terakru) entitas LK tatkala pekerja memberikan jasa/layanan kerja sesuai kontrak kerja. Terdapat 3 jenis upah, yaitu upah berbasis waktu, upah berbasis hasil kerja, antara lain jumlah produksi, dan upah berbasis kontrak. Perbedaan upah dan gaji pada umumnya adalah bahwa upah cenderung sebagai biaya variabel, sedang gaji cenderung bersifat tetap. Contoh beban upah adalah sebagai berikut. Pertama, upah berbasis waktu misalnya juru parikir mendapat upah USD 10 perjam kerja di tempat parikir. Kedua, Upah berbasis hasil misalnya tukang-jahit pabrik garmen Levies mendapat USD 15 untuk setiap hasil jahit berupa sebuah celana bluejeans. Ketiga, tukang batu mendapat kontrak senilai USD 5.000 untuk membuat sebuah kolam ikan hias di taman dengan spesifikasi tertentu, bahan dari pemberi kerja.

Upah berbasis waktu terganggu sebagai bagian beban pabrik misalnya beban pengawas produksi, beban pemasaran (*selling expenses*) misalnya beban karyawan divisi pemasaran/penjualan/distribusi atau beban umum misalnya beban sekuriti dan jurubersih kantor. Upah berbasis hasil menjadi beban upah produksi di pabrik pada umumnya terganggu sebagai bagian beban pabrik (*manufacturing expenses*) bersama beban bahan baku dan beban *overhead* pabrik, yang terganggu pada suatu periode tertentu. Upah berbasis kontrak dapat menjadi komponen persediaan, aset tetap, dan seluruh bentuk beban lain sesuai tujuan/sifat/bentuk hasil. Kontrak cleaning service, satpam, jurumudi, pelatih senam, dokter jaga, masuk beban umum (*general expenses*), kontrak membangun kolam ikan menghasilkan AT Kolam Ikan, kontrak membangun kapal menghasilkan persediaan barang dagangan kapal bagi perusahaan penjual kapal laut.

Akuntansi upah berbasis akrual mengakui beban upah tatkala pekerja menyerahkan layanan dan/atau hasil kerja sesuai kontrak, terlepas dari transaksi pembayaran upah tersebut, dengan mendebit beban upah, meng-kredit Utang Upah. Pada saat di bayar, terdapat jurnal debit Utang Upah, kredit Kas.

**Keempat, Akuntansi Gaji.** Situs Accounting Capital menguraikan ikhwal *Accounting and Journal Entry for Salary Paid* sebagai berikut. Pada umumnya gaji (*salary*) adalah beban tak langsung (*indirect expenses*) entitas LK yang bersifat berulang, terhutang dan dibayar sesuai kontrak kerja. Terdapat berbagai dimensi akuntansi gaji, antara lain, jenis gaji, gaji berkala atau bulanan, akuntansi pembayaran dan pembebanan gaji, akuntansi gaji di bayar dimuka, akuntansi utang gaji, akuntansi PPh 21 Karyawan. Pembayaran gaji dijurnal entitas, debit Beban Gaji, kredit Kas. Beban gaji dialokasi, antara lain kepada (1)

tahun buku atau periode LK, (2) suborganisasi entitas LK, antara lain beban gaji departemen pemasaran, beban gaji departemen produksi/operasional, dan seterusnya, (3) berbagai aset/produk/jasa utama, dan (4) sebagai beban dalam laporan laba rugi. Gaji mencakupi gaji pokok, tunjangan, pesangon, dan bonus.

## 7. KUALITAS PROGRAM IMBALAN KERJA

Dimensi kualitas Program Imbalan Kerja mencakupi :

1. Pilihan program manfaat/imbalan pasti atau iuran pasti yang (pada prinsipnya) tak dapat diubah lagi karena merupakan basis-perdata yang berlaku (1) puluhan tahun masa-kerja normal, (2) berlaku sampai akhir hayat pensiunan , dan karena (3) ribet bagi organisasi & administrasi imbalan-kerja, (4) merusak citra entitas LK di pasar tenaga-kerja.
2. Sebuah program imbalan-kerja di bentuk pemberi-kerja demi keuntungan (1) karyawan, (2) mantan-karyawan dan (3) entitas pemberi-kerja, dengan memperhatikan praktik-terbaik & hukum positif, aspirasi publik dan karyawan ( cq Serikat Buruh) dalam sebuah dokumen-hukum-tertulis, diumumkan kepada karyawan, calon karyawan dan publik, seluruh aset-sisihan bagi program-imbalan-kerja, terutama iuran karyawan dan pemberi-kerja dikelola secara terpisah dari entitas pemberi kerja oleh sebuah entitas-pengelola-dana berkualitas (handal, terpercaya, ber GCG) yang kalau mungkin secara berkesinambungan (*going concern*).
3. Program imbalan kerja harus dirancang adil sama-rata sama-rasa bagi seluruh karyawan, dengan memperhatikan (1) kelompok karyawan berjumlah terbesar, misalnya karyawan-kerah-biru pabrik yang mencakupi 80% SDM dan (2) kelayakan imbalan-kerja bagi jenjang jabatan/ pangkat paling rendah.
4. Skema pensiun dapat terintegrasi dengan Jaminan Sosial, dengan syarat dan cara tertentu. Program Non-Kualifikasi (*non-qualified plans*) adalah program imbalan-kerja tak sesuai cetak biru Depnaker yang diizinkan pada negara-negara tertentu, misalnya pilihan berbagai-manfaat khusus berbagai perusahaan pimpinan pasar dan industri untuk menarik calon-karyawan terbaik di muka bumi.
5. Beberapa program nan-populer di berbagai negara maju antara lain disebut Top-hat plans , Golden parachutes , *ESOP* dan *Golden handcuffs*.
  - a. *Top-hat plans* adalah sebuah program *unfunded* bagi manajemen tingkat atas.
  - b. *Golden Parachutes* adalah paket imbalan PHK dadakan bagi eksekutif-puncak karena perusahaan di akuisisi atau dilebur.
  - c. *ESOP* adalah paket imbalan berbentuk hak-beli-saham dengan harga miring.
  - d. *Golden handcuffs* adalah tunjangan-kesetiaan yang dirancang oleh perusahaan padat-rahasia, padat-pengetahuan bagi jabatan kunci. Direksi pada umumnya banyak makan asam garam, berpergaulan luas dan kaya-gagasan, sehingga berbagai grup usaha di NKRI mendorong para Direktur Utama yang akan pensiun untuk mencipta gagasan-bisnis-baru, mendirikan PT baru dan mendapat hadiah saham, bila-pensiun kemungkinan di minta memimpin usaha baru tersebut.





## 8. BERBAGAI BENTUK DAN SIFAT IMBALAN KERJA

### Pertama, Imbalan bentuk Tunai dan/atau Natura.

- Terdapat 2 jenis yaitu Imbalan Kerja, yaitu Imbalan Ekstrinsik dan Imbalan Instrinsik. Imbalan Ekstrinsik sendiri terbagi menjadi dua rumpun yaitu gaji, upah, honorarium, bonus, komisi, insentif, dan tunjangan seperti uang cuti, uang makan, uang transpor, asuransi, BPJS, uang pensiun, rekreasi, beasiswa. Imbalan Intrinsik yaitu imbalan maya/nirfisik namun terasa, misalnya imbalan berbentuk kepastian kelangsungan pekerjaan dan tempat kerja, otonomi kerja dan kebahagiaan pekerja, jenjang karir nan adil dan pasti, dan kondisi lingkungan kerja yang baik.
- Imbalan kerja berbentuk tunai adalah imbalan berbentuk pembayaran tunai, mempunyai aspek mata-uang imbalan kerja.
- Imbalan kerja bentuk natura. Kamus Besar Bahasa Indonesia, natura adalah barang yang sebenarnya, bukan dalam bentuk uang. Surat Edaran Dirjen Pajak Nomor SE - 03/PJ.23/1984 menjelaskan bahwa kenikmatan dalam bentuk natura adalah setiap balas jasa yang diterima/diperoleh pegawai, karyawan/karyawati dan/atau keluarganya yang tidak ber bentuk tunai dari pemberi kerja. Penjelasan Pasal 4 ayat (3) huruf d Undang-Undang No. 36 Tahun 2008 tentang UU Pajak Penghasilan (PPH), menjelaskan bahwa penggantian/imbalan dalam bentuk natura atau kenikmatan sehubungan dengan pekerjaan/jasa merupakan tambahan kemampuan ekonomi yang diterima bukan dalam bentuk uang (atau tunai). Penjelasan Pasal 4 ayat (3) huruf d juga memberikan contoh (1) imbalan dalam bentuk natura, yaitu beras, gula, dan sebagainya, (2) imbalan dalam bentuk kenikmatan misalnya penggunaan mobil, rumah, dan fasilitas pengobatan. Imbalan kerja berbentuk saham mengikuti PSAK 53.
- Masalah nomenklatur; pemberi kerja dapat menyebut istilah imbalan natura (misalnya tunjangan beras dan/atau lauk), namun menetapkan denominasi imbalan dalam satuan mata uang, dan memberikan dalam bentuk tunai karena pertimbangan kepraktisan.

### Kedua, Imbalan Jangka Panjang dan Jangka Pendek

Berbagai standar akuntansi tentang imbalan kerja menyatakan bahwa imbalan kerja jangka panjang adalah seluruh imbalan kerja selain imbalan kerja jangka pendek, imbalan paskakerja, dan pesangon. Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain dari pesangon) yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan dimana pekerja memberikan jasa terkait, antara lain upah, honorarium dan gaji berkala.

### **Ketiga, Imbalan Pasti dan Imbalan Tergantung Situasi (Kontinjen)**

- Imbalan pasti bagi karyawan antara lain adalah berbagai imbalan pasti yang diperjanjikan dalam kontrak kerja, misalnya gaji tetap dan berbagai tunjangan, antara lain tunjangan PPh21 ditanggung pemberi kerja, kenikmatan berbentuk fasilitas mobil, yang bermuara pada bayaran-bawa-pulang (*take home pay*).
- Imbalan pasti, namun besarnya tergantung masa depan, misalnya 5% dari Laba Setelah Pajak diperjanjikan dibayarkan kepada karyawan. Imbalan ini dapat disebut imbalan variabel, tergantung besar laba.
- Imbalan tak pasti, antara lain adalah kenaikan pangkat, jabatan dan gaji, perolehan bonus tahunan berdasar pertimbangan kalau ada laba bersih setelah pajak, tergantung kondisi keuangan dan peluang/ancaman masa depan. Imbalan tak pasti adalah imbalan variabel, tergantung struktur pengambilan keputusan RUPS dan berbagai perubahan variabel internal & eksternal. Peluang masa depan meminta dana investasi baru, ancaman persaingan menyebabkan kebijakan harga jual lebih rendah dari pesaing.

### **Keempat, Imbalan Tetap dan Imbalan Tak Tetap/Variabel**

Imbalan tetap antara lain gaji bulanan dan tunjangan PPh 21, imbalan variabel antara lain adalah (1) imbalan berbasis kinerja, misalnya imbalan berbasis jumlah/kualitas produksi/penjualan dan/atau (2) imbalan tidak berbasis kinerja, misalnya tunjangan jabatan. Imbalan variabel dapat berbentuk sebuah persentase tetap/berubah terhadap sesuatu, misalnya berdasar tingkat inflasi.

#### **Imbalan Tetap.**

Atty Elvin, 2021, mengunggah makalah berjudul *Fixed-Term Employment Contract Sample*, mengurai berbagai hal antara lain sebagai berikut. Kontrak kerja dengan periode tetap mempunyai kriteria (1) pekerja dan pemberi kerja setuju tanpa tekanan apapun, bersama sama menetapkan periode hubungan kerja pasti, tanggal awal dan tanggal akhir hubungan kerja, (2) kontrak kerja dibuat antara pemberi kerja dan pekerja yang setara di mata hukum atau undang-undang. Kontrak kerja jenis tersebut berdimensi (1) tugas pekerja, (2) nama jabatan pekerja, (3) pangkat pekerja, (4) jam kerja perhari, (5) jumlah hari kerja pada kontrak kerja (6) ketentuan lembur, (7) dasar hukum dan UU Perburuhan, (8) hak pengunduran diri pekerja sebelum kontrak kerja berakhir, dan alasan penerapan hak tersebut, (9) hak pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja sebelum kontrak berakhir, dan syarat munculnya hak tersebut, (10) penundaan penerapan kontrak kerja, (11) persetujuan penempatan atau lokasi kerja bagi pekerja, (12) persetujuan perubahan penempatan ditengah jalan berlangsungnya kontrak-kerja, (13) target raihan kerja, ukuran keberhasilan pekerja, laporan pertanggungjawaban pekerja, (14) laporan pertanggungjawaban pemberi kerja, (15) imbalan kerja, yang mencakupi imbalan kerja perbulan/pertahun dan tanggal pembayaran imbalan, potongan dan perpajakan imbalan kerja, hak atas gaji ke 13, kepatuhan terhadap Peraturan SDM dan perkecualian, identifikasi pewaris dan hak pewaris atas imbalan kerja ter-utang, mata uang imbalan, perubahan nilai mata uang atau kurs, (15) peraturan tentang pengendalian aset dan informasi di tangan pekerja, (16) kerahasiaan kerja dan peraturan hubungan kerja dengan karyawan lain, (17) penegasan bahwa kedua belah-pihak dalam kondisi layak untuk menandatangani kontrakkerja, dalam kedudukan setara di mata hukum, (18) rangkap /tembusan /penyimpanan kontrak-kerja dan publikasi kontrak.

## **Imbalan Variabel.**

Susan M.Heathfield, 2019, mengunggah makalah berjudul *Employers Offer Variable Pay, Benefits to Retain Employees ; How to Communicate Benefits to Excite Key Workers* menjelaskan antara lain bahwa bentuk imbalan berbasis kinerja makin disukai pemberi kerja dan pekerja. Kinerja tersepakati antara lain berbentuk kontribusi karyawan pada proses/hasil sepanjang rantai nilai beli-simpan-produksi-jual-tagih, sesuai (1) uraian tugas dan (2) di luar uraian tugas. Kontribusi pada proses antara lain kualitas etos kerja (disiplin dan prestasi kerja), kesediaan lembur bukan wajib, kualitas kerja antara lain kualitas layanan pada pelanggan dan kualitas dukungan untuk rantai-nilai selanjutnya, teamwork, dan kejujuran kerja. Kontribusi berupa hasil kerja berdimensi kualitas-hasil dan jumlah-hasil (pergudangan / penyimpanan, produksi, penjualan, pengiriman, penagihan dll). Imbalan variabel idealnya “terasa” oleh karyawan yang berkinerja tertentu, misalnya imbalan kualitas & hasil produksi hari ini, dirasakan oleh karyawan produksi yang sengaja bekerja lebih cepat dan lebih teliti , sebagai tabungan bonus produksi tahunan. Makin jelas hubungan antara kinerja dan imbalan-kinerja, makin baik.

## **Kelima, Imbalan Langsung (*direct work compensation*) dan Imbalan Tidak Langsung (*indirect work compensation*)**

Imbalan langsung terkait tujuan pokok pemerkerjaan dan harapan kinerja yang diberikan karyawan kepada pemberi kerja, sehingga dikaitkan dengan gaji pokok. Imbalan tak langsung terbagi atas (1) jadwal pembayaran tidak langsung dan tunai, (2) imbalan terkait gaji pokok/kinerja/posisi/jabatan/lama kerja /insentif/imbalan paska kerja/tunjangan jumlah anak atau faktor lain.

### **Imbalan Langsung.**

- Imbalan termaktub pada kontrak-kerja adalah imbalan langsung, misalnya gaji tetap gaji variabel tergantung kinerja tertentu, tunjangan tertentu, cuti di bayar, sakit- bersurat-dokter- dibayar, tunjangan PPh 21, dan benefit-in-kind seperti mobil/Hp/Laptop boleh di bawa pulang, busana kerja, ruang kerja mewah, fasilitas keanggotaan golf.
- Imbalan langsung diterima, misalnya gaji bulanan yang diterima sebulan sekali, penggantian biaya BBM, dokter dan biaya perjalanan dinas, secara langsung.
- Imbalan terkait kinerja tertentu saja, misalnya komisi penjualan bagi wiraniaga.
- Imbalan khusus bagi karyawan tersebut saja, bukan imbalan rame-rame seperti bonus-tahunan.

Berbagai sumber menyatakan bahwa kompensasi langsung adalah penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi finansial langsung merupakan penghargaan/ganjaran, berupa gaji, upah dan insentif.

### **Imbalan Tak Langsung.**

- Kompensasi tidak langsung pada umumnya terkatagori sebagai kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.
- Kompensasi finansial tidak langsung misalnya biaya kuliah plus ijazah diperjanjikan diganti perusahaan, program pensiun, dan kontrak asuransi jiwa.

Kompensasi nonfinansial misalnya pinjaman Hp, Laptop, mobil , keanggotaan klub golf untuk pangkat/jabatan tertentu.

- Kompensasi gabungan diterima karyawan bukan berdasar pangkat, jabatan atau kinerja pribadi, misalnya bonus tahunan yang dibagi berdasar gaji pokok, piknik bersama, kompensasi berupa pelatihan kewirausahaan bagi karyawan parak-pensiun, taman kanak-kanak, dokter perusahaan & konsultasi masalah pribadi, fasilitas penitipan bayi, *karaoke room & fitness centre* dalam perusahaan, BPJS Karyawan dan fasilitas dana-pensiun.

## **Keenam. Imbalan PAYG dan Fully Funded**

### **Pay As You Go.**

Program Bayar Saat Anda Pergi atau PAYG memberi konsekuensi pembayaran iuran oleh karyawan, program fully funded di biayai sepenuhnya oleh pemberi kerja. Pada paket PAYG, karyawan memilih jenis investasi. Bagi pemberi kerja, sistem pembayaran imbalan kerja dianggarkan untuk kebutuhan belanja tahun depan adalah program Pay as you go. Eric Esteves , 2021, dalam *What Is a Pay-As-You-Go Pension Plan?* Menjelaskan bahwa *program pensiun bayar-saat-anda-pergi (Pay-As-You-Go Pension Plan , atau Pre-funded Pension Plans)* sebagai pengaturan keputusan karyawan untuk besar kontribusinya, pilihan bagaimana bentuk pembayaran kontribusinya , serta pilihan investasi.

### **Fully Funded.**

Program pensiun terdanai-paripurna (*fully funded pension plan*) atau program pensiun maslahat-tertentu (*defined benefit plan*) terdanai-paripurna oleh pemberi kerja. Pada paket *fully funded*, jenis investasi ditetapkan/dipilih oleh dana pensiun.

Julia Kagan, 2020 mengunggah makalah berjudul *Fully Funded*, menjelaskan antara lain sebagai berikut:

- *Fully funded* adalah sebuah jenis program pensiun yang memiliki kecukupan aset untuk melaksanakan semua jenis imbalan-kerja-terakru yang sekarang dimiliki dan berpengaruh pada kewajiban sekarang dan masa yang akan datang, bagi pensiunan yang ada sekarang maupun para pensiunan yang muncul di masa depan, melalui prediksi tahunan jumlah kebutuhan dana yang digambarkan melalui metode aktuarial, bertujuan untuk menentukan kesehatan sebuah dana-pensiun.
- Sebuah kondisi/status terdanai (*funded status*) digambarkan oleh jumlah akumulasi aset (diluar seluruh aset dibutuhkan untuk full funding) yang telah disisihkan untuk pembayaran imbalan paska-kerja, dengan nisbah *Funded status = plan assets - projected benefit obligation (PBO)*.
- Sisi muram dari *fully funded* adalah *underfunded pension* yang tak memiliki cukup aset-lancar untuk mendanai berbagai kewajiban pensiun.
- Pensiun kurang-terdanai (*underfunded pensions*) adalah kondisi dimana manajemen kas dana-pensiun tak mampu melaksanakan kewajibannya kepada karyawan aktif dan pensiunan.
- Sebuah program berlebih-pendanaan (*overfunded plan*) adalah penyediaan/kepemilikan aset berlebihan dibanding kewajiban bayar.
- Surplus adalah jumlah tunai dibutuhkan untuk membereskan kewajiban kepada pensiunan dewasa ini dan PHK/pensiunan di masa depan. Surplus tersebut memang

diakui sebagai laba entitas, namun tak dapat dibagikan sebagai dividen kepada pemegang-saham.

Arah Amandemen UU Pensiun NKRI kelihatannya adalah Fully Funded berbasis Program Iuran Pasti (*Defined Contribution Plan*)

Abdul Hadi, 2017, Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian, menjelaskan bahwa sistem pensiun yang berlaku sekarang manfaatnya kurang bisa dinikmati oleh pensiunan PNS dan dari segi pendanaan telah membebani keuangan negara, teretus gagasan untuk mengubah skema pembayaran pensiun PNS, dari sistem *pay as you go dengan sistem fully funded* untuk memperbaiki sistem pensiun PNS. Merespon Pasal 91 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), pemerintah saat ini sedang merancang perubahan sistem pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari manfaat pasti (*defined benefit*) menjadi iuran pasti (*defined contribution*) yang akan diatur melalui Peraturan Pemerintah (PP) tentang Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua PNS.

Kebijakan ini diambil untuk memperbaiki sistem pensiun PNS yang selama ini berjalan dan dianggap belum secara maksimal mensejahterakan pensiunan PNS. Manfaat pensiun yang diterima oleh para pensiunan PNS sangat kecil dan tidak sebanding dengan penghasilan pada saat PNS masih aktif. Dana untuk membayar manfaat pensiun melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) menggunakan sistem *pay as you go* menjadi masalah karena membebani keuangan negara dan beban tersebut terus mengalami peningkatan. Dana pensiun dibangun secara tidak rasional dimana pemerintah sebagai pemberi kerja tidak memberikan dana pensiun kepada PNS sebagai pekerja.

Oleh karena itu, perlu adanya sistem pensiun baru yang lebih ramah terhadap keuangan negara yang dapat memberikan manfaat pensiun lebih besar kepada pensiunan PNS. Permasalahan seputar sistem pensiun PNS terus menjadi polemik diberbagai media massa, mulai dari kalangan pemerintah, akademisi, maupun praktisi. Isu strategis reformasi sistem pensiun PNS banyak diwacanakan, baik pada tataran konsep maupun praktis. Secara praktis pengelolaan dana pensiun tidak diarahkan secara berkelanjutan, dimana sistem dana pensiun dikelola dengan sistem *pay as you go* yang menyebabkan akumulasi pembiayaan dana sangat tergantung pada budget yang dialokasikan setiap tahun di APBN.

Bila praktik seperti ini dipertahankan dan terus berjalan, maka dana PNS yang sudah terakumulasi di PT TASPEN akan terus menyusut dan habis. Hal ini menyebabkan pembayaran pensiun PNS nantinya 100 persen akan tergantung pada APBN yang tentunya akan selalu membebani keuangan negara. Apabila dilihat dari data PT. TASPEN dalam kurun waktu sekitar 7 tahun (2006-2013) kenaikannya mencapai hingga 184,2%. Realisasi pembayaran pensiun PNS (dalam Milyar Rp) pada tahun 2006 sebesar 22,756.09 sedangkan iuran PNS 2,784.90, tahun 2007 sebesar 26,742.00 sedangkan iuran PNS 3,387.40, tahun 2008 sebesar 33,202.15 sedangkan iuran PNS 4,337.13, tahun 2009 sebesar 40,031.21 sedangkan iuran PNS 5,233.51, tahun 2010 sebesar 44,072.26 sedangkan iuran PNS 5,759.01, tahun 2011 sebesar 51,844.74 sedangkan iuran PNS 6,596.57, tahun 2012 sebesar 58,184.79 sedangkan iuran PNS 7,319.50, tahun 2013 sebesar 64,676.04 sedangkan iuran PNS 7,729.86 , menurut sumber Ermanza, 2014:9. Jumlah tersebut tentu tidaklah kecil jika dibandingkan dengan kapasitas fiskal pemerintah di APBN. Kebijakan baru sistem pensiun PNS akan diubah dengan sistem *fully funded*. Skema *fully funded menggunakan pola iuran pasti*, dimana terdapat iuran yang ditetapkan diawal yang harus dibayar PNS bersama pemerintah selaku pemberi kerja. Dalam model

iuran pasti, PNS sebagai pegawai nantinya diwajibkan membayar iuran sebesar 1%, sedangkan pemerintah sebagai pemberi kerja juga diwajibkan untuk membayar iuran sebesar 10%. Dana pensiun akan dikelola secara profesional yang dapat memberikan manfaat pasti bagi pensiunan PNS.

CNBC Indonesia , 12 Mei 2021, mengunggah makalah berjudul *Bikin Kaya Mendadak, Begini Skema Pensiunan PNS Fully Funded*, antara lain menjelaskan sebagai berikut. Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi akan menerapkan skema pensiun dengan menggunakan iuran pasti atau *fully funded* bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Uraian sebagai berikut:

- Skema yang digunakan saat ini adalah dana pensiun atau dapen PNS *pay as you go*. Merupakan skema dana pensiun dari hasil iuran PNS sebesar 4,75% dari gaji yang dihimpun PT Taspen (Persero) ditambah dengan dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).
- Sementara itu dengan skema *fully funded*, uang pensiunan yang diterima PNS akan lebih besar. Hal ini karena iuran yang dikenakan adalah persentase dari *take home pay* (THP) yang jumlahnya lebih besar.



- Korea Selatan adalah salah satu contoh bagaimana penerapan *fully funded* ini dilakukan. Sebagai contoh, uang pensiun yang diterima PNS Korea Selatan mencapai US\$4 ribu per bulan sementara uang pensiun yang diterima US\$350 per bulan tanpa memotong gaji. Masing-masing pemberi kerja dan pemberi kerja membayar iuran. Akumulasi semua total yang dicadangkan akan dikembalikan saat pensiun.
- Dengan skema *fully funded* ini, bukan tidak mungkin pensiunan yang diterima PNS lebih besar. Bahkan, catatan KemenPAN RB pegawai Eselon I di kementerian bisa mendapatkan pensiunan hingga Rp 20 juta per bulan. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN RB) Tjahjo Kumolo mengatakan kemungkinan bagi pensunan PNS mendapatkan tunjangan pensiun hingga Rp 1 miliar terbuka cukup lebar.

## Trend Program Pensiun di Pemerintahan AS

Di pemerintahan AS, terdapat pergeseran program manfaat pasti menjadi program iuran pasti, karena Program Manfaat Pasti (*Defined Benefit Plan*) berisiko tak mampu mencapai kondisi *fully funded*. Janelle Cammenga, 2020, mengunggah makalah berjudul *How Well-Funded Are Pension Plans in Your State?*, menjelaskan antara lain sebagai berikut:

- Pada 2017, sebagian besar negara bagian memilih *defined-benefit plan*, ditemukan bahwa berbagai negara bagian mengalami defisit pendanaan-pensiun , misalnya negara bagian Kentucky mempunyai program pensiun dengan 34 % terdanai/funded, New Jersey 36 % terdanai/funded, Wisconsin 103 % terdanai/funded, South Dakota 100 % terdanai/funded, Tennessee 97 % terdanai/funded, 20 negara bagian lain mencapai hampir dua-pertiga bagian terdanai/funded, 5 negara bagian kurang dari 50% terdanai/funded.

- Akhir akhir ini, terdapat beberapa negara bagian sedang ber-transisi ke *defined contribution plan* untuk karyawan baru, di mana karyawan memilih sendiri kontribusinya, sementara kontribusi pemerintah negara bagian di danai negara.
- Sebagian pemerintah negara bagian memilih program hibrida yang mengombinasikan elemen *defined benefit plan* dan elemen *defined contribution plan*.
- Strategi hengkang dari *defined benefit plan* bertujuan untuk membangun manajemen-fiskal yang lebih bertanggung-jawab umumnya, membatasi pertumbuhan liabilitas khususnya.

### **Keenam, Imbalan Sekaligus dan Tidak Sekaligus**

- Sebagai misal, pembayaran pensiun dilakukan sekaligus (*lump sum*) karena pemberi kerja tak bersedia melakukan administrasi pensiun bayar bulanan sepanjang hayat pensiunan. Pensiunan berpenyakit menahun dan merasa akan menemui ajal setiap saat, menyukai pembayaran sekaligus. Pembayaran pensiun sekaligus (*lump sum*) disukai pensiunan berjiwa wirausaha lapar-modal-awal. Imbalan paska-kerja tetap berkala disukai oleh para pensiunan yang tak seberapa pandai mengelola keuangan keluarga, merasa lelah dan ingin istirahat, imbalan pensiun cukup untuk hidup wajar keluarga sampai pensiunan meninggal, dan bila besaran pensiun berindeks inflasi.
- Jeffrey R.Reardon, 2020, menggunggah makalah berjudul *Defined benefit plans paying lump sums - Restricted employees*, menjelaskan antara lain sebagai berikut. Defined benefit plan mempunyai beberapa opsi, antara lain anuitas kehidupan tunggal (*single life annuities*) dan anuitas kehidupan bersama (*joint life annuities*) bagi yang beranggota keluarga, (2) pembayaran berkala dan pembayaran sekaligus (*lump sum*) dengan berbagai persyaratan, antara lain mencapai besar imbalan kerja tertentu, pembayaran sekaligus kepada ahli waris pada peristiwa kematian mendadak karyawan.

### **Ketujuh, Imbalan Berbasis Waktu dan Imbalan Tidak Berbasis Waktu**

#### **Imbalan Berbasis Waktu.**

Imbalan berbasis waktu adalah imbalan unjuk-kerja jam-jaman, harian atau bulanan kehadiran-kerja karyawan, jumlah jam kerja sehari, hari-hari-libur dan perjanjian lembur, dengan asumsi kinerja-karyawan pada umumnya. Imbalan kehadiran (*workplace attendance*) misalnya bagi petugas sekuriti, ukuran kinerja antara lain jumlah kehadiran dan jumlah ketidakhadiran.

#### **Imbalan Berbasis Kinerja.**

Imbalan berbasis kinerja adalah berbasis kinerja-berkualitas-berkuantitas tertentu yang diperjanjikan di muka, dan karyawan dibayar sesuai hasil-kerja memenuhi syarat tertentu.

#### **Imbalan Berbasis Waktu dan Kineja.**

Pada imbalan berbasis waktu dan kinerja, karyawan wajib-hadir-kerja berbasis perjanjian hadir, karyawan wajib unjuk-kerja misalnya perilaku bagi pramulayan restoran, kecepatan kerja pramutelepon-kota, unjuk-hasil-kerja misalnya jumlah & kualitas batik bagi para

pembatik. Sekuriti adalah tugas berbasis waktu, namun di dalam waktu kerja tersebut terdapat berbagai aspek kinerja sekuriti yang diharapkan oleh perusahaan, antara lain memeriksa berkala pintu dan jendela, berkeliling wilayah dan mengatasi berbagai risiko keamanan.

## **Kedelapan, Imbalan Terhak dan Imbalan Belum Terhak**

### **Imbalan Telah Menjadi Hak (*Vested*).**

Imbalan terhak (*vested benefit*) adalah skema-imbalan yang timbul karena memenuhi berbagai syarat tertentu, misalnya (1) gaji bulanan di bayar setelah masa kerja bulan lalu, yang memenuhi syarat, (2) imbalan paskakerja terkait jumlah & kualitas tahun pengabdian minimum pada entitas pemberi kerja. Imbalan terhak (*vested*) misalnya imbalan pensiun dan imbalan kerja / paskakerja nonpensiun bagi yang berhak saja.

### **Imbalan Belum Menjadi Hak.**

Imbalan Belum Terhak (*non vested*) adalah imbalan yang belum menjadi hak karyawan tertentu, misalnya karena belum mencapai masa-kerja minimum atau mencapai status/golongan/pangkat/jabatan tertentu.

## **Kesembilan, Imbalan Pemberi Kerja Tunggal dan Jamak (*multi employer*)**

### **Imbalan Pemberi Kerja Tunggal**

Kontrak kerja melarang karyawan mengikat diri pada perjanjian kontrak kerja dari pemberi kerja lain. Pelanggaran bersanksi, misalnya hilangnya hak pensiun, PHK tanpa pesangon, yang diperjanjikan dalam kontrak kerja. Terdapat tunjangan kesetiaan dan berbagai bentuk imbalan lain yang tak diperoleh karyawan bermajikan ganda/jamak.

### **Imbalan Pemberi Kerja Jamak.**

Belum semua Depnaker dan Ditjen Pajak negara-negara di muka bumi men-sponsori Program Pemberi Kerja Jamak. Program Pemberi Kerja Jamak (*Multiple employer plans* atau MEPs) dikelola entitas dana pensiun tertentu sebagai program fidusiari, dibawah pengawasan Depnaker. Program Pemberi Kerja Tergabung (*Pooled Employer Plan* or PEP) adalah program mirip MEP dengan sebuah dana pensiun pengoordinasi berbagai-pemberi-kerja, yang disponsori Penyedia Program Gabungan (*Pooled Plan Provider*) terdaftar di Depnaker dan Ditjen Pajak.

SDM berinisiatif sendiri untuk terbuka kepada pemberi-kerja-jamak atau memilih kerja-jamak-diam-diam sepanjang sanggup memenuhi persyaratan perjanjian kerja. Ditjen Pajak NKRI membuat berbagai peraturan PPh 21 bagi (1) pekerja pindah kerja atau (2) mempunyai beberapa pemberi-kerja. Dengan demikian pensiunan berpotensi menerima imbalan paska-kerja dari beberapa sumber.

**Kesepuluh, Imbalan Lembur.** Dalam hal perusahaan mempekerjakan pekerja selama waktu kerja lembur, perusahaan memiliki beberapa kewajiban yang diatur dalam Pasal 29 PP No. 35/2021, yaitu membayar Upah Kerja Lembur di antara 3,5 kali (untuk lembur 2 jam) sampai dengan 7,5 kali (untuk lembur 4 jam) upah perjam, memberi kesempatan



untuk istirahat secukupnya, memberi makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih yang tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.

## 9. SUMBER RUJUKAN

**Pertama**, para penyusun standar akuntansi menyusun daftar istilah, antara lain memperhatikan sumber *IFRS® Taxonomy 2020, Proposed Update 5, General Improvements and Common Practice, IAS 19 Employee Benefits*.

**Kedua**, IAS 19 mengatur akuntansi segala jenis imbalan bagi karyawan, mencakupi segala bentuk balas-jasa-kerja yang diberikan kepada karyawan pada masa-kerja dan paska-masa-kerja, karena layanan-karyawan (*service*) kepada entitas pada masa-kerjanya, kecuali imbalan berbentuk saham yang diatur pada IAS 2. IAS 19 membahas (1) imbalan-kerja jangka-pendek selain imbalan PHK yang harus dibereskan dalam 12 bulan setelah tanggal neraca terakhir, (2) imbalan paska-kerja selain imbalan PHK & imbalan jangka-pendek yang terakru pada akhir masa-pengabdian-karyawan. *IAS 19 Employee Benefit* mewajibkan pengakuan liabilitas dan beban imbalan kerja. Liabilitas diakui tatkala pekerja telah memberikan-layanan (*provide services*) sehingga berhak memperoleh imbalan kerja. Beban imbalan-kerja diakui tatkala entitas meng-konsumsi maslahat-ekonomi yang muncul dari layanan-diberikan-karyawan sebagai media-pertukaran dengan imbalan kerja. Tak ada perbedaan konseptual IAS 19 dan IPSAS 39.

**Ketiga**, KSAP memilih IPSAS 39 Employee Benefit sebagai rujukan utama PSAP Imbalan Kerja tersesuai hukum positif NKRI tentang UU Ketenagakerjaan, UU Kepegawaian Pemerintahan, UU Pensiun, dan Omnibus Law UU 11/2020. Disamping memperhatikan *the net interest approach for defined benefit plans* pada IPSAS 39, KSAP juga melihar-lihat untuk mengambil hikmah IPSAS 25 untuk hal hal yang dihapus/di ubah pada IPSAS 39, jangan jangan bermanfaat bagi NKRI cq KSAP, misalnya tentang hampiran lorong (*corridor approach*) dan Composite Social Security Programs.

**Kempat**, Para penyusun standar perlu mengambil hikmah UU Cipta Kerja No. 11/2020 dan UU Ketenagakerjaan yang lebih terfokus pada perseroan terbatas sebagai pemberi kerja. Perusahaan berkriteria tertentu di Indonesia wajib mematuhi undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, diatur lebih lanjut di Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan dan Serikat Pekerja. Imbalan paska kerja antara lain pesangon, pensiun, uang penghargaan, uang penggantian hak, imbalan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, dll harus diberikan perusahaan kepada karyawan ketika karyawan sudah berhenti bekerja dalam kondisi memenuhi syarat wajib dalam perjanjian hubungan kerja. Terkait UU Cipta Kerja No. 11/2020, PP No. 35 Tahun 2021, Pasal 41 menjelaskan bahwa pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/ Buruh maka Pekerja/Buruh berhak atas (a) uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), (b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan (c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)

**Kelima**, PSAK 24 tentang imbalan kerja bagi pekerja adalah imbalan kerja jangka pendek, imbalan paska-kerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya, pesangon, imbalan berbasis

ekuitas. Imbalan jangka pendek kurang dari 12 bulan kinerja terakhir, imbalan jangka panjang antara lain pensiun. Pesangon diakui sebagai kewajiban dan beban jika, perusahaan memberhentikan pekerja sebelum tanggal pensiun, perusahaan menyediakan pesangon bagi pekerja yang menerima penawaran mengundurkan diri secara sukarela. Imbalan berbasis ekuitas diatur dalam PSAK 53. Pada program manfaat pasti, beban dihitung sebesar nilai neto dari biaya Jasa, yang mencakup Biaya Jasa Kini, Biaya Jasa Lalu, dan Keuntungan atau kerugian atas penyelesaian (*settlement*), ditambah (dikurangi) Beban (Pendapatan) BungaNeto. Neraca menyajikan liabilitas atau aset tergantung mana yang lebih besar dari keduanya, aset maka dinilai pada yang terendah dari nilai surplus dan nilai aset *ceiling*. Pada Program iuran pasti, entitas membayar kepada pengelola dana, tidak ada kewajiban entitas untuk membayar iuran lebih lanjut jika pengelola dana tidak cukup membayar jasa pekerja.

**Keenam**, pada PSAK 18 bagi entitas Dana Pensiun, laporan keuangan program manfaat purnakaryayang berupa manfaat pasti atau iuran pasti, berisi informasi (a) laporan perubahan aset neto tersedia untuk manfaat purnakarya; (b) ringkasan dari kebijakan akuntansi yang signifikan; dan (c) penjelasan mengenai program purnakarya dan pengaruh setiap perubahan program purnakarya selama periode tersebut, sesuai PSAK 18.

IAS 26 Accounting and Reporting by Retirement Benefit Plans menjelaskan berbagai hal sebagai berikut. IAS 26 mewajibkan pelaporan Laporan Perubahan Aset Neto tersedia untuk imbalan-kerja, ringkasan kebijakan akuntansi imbalan-kerja, uraian penjelasan tentang program imbalan tersebut, dan dampak perubahan program terhadap LK. LK entitas yang menerapkan program-iuran-pasti harus mengandung sebuah Laporan Aset tersedia bagi Program Imbalan Kerja dan penjelasan kebijakan pendanaan, sesuai IAS 26.13. LK entitas pengguna program-imbalan-pasti wajib menyajikan sebuah Laporan Aset Tersedia untuk Program Imbalan Kerja, nilai-kini-aktuarial manfaat-berhenti-kerja-terjanjikan dalam program, yang membedakan jumlah manfaat-yang-telah-terhak dan belum-terhak dan hasil lebihan/defisit, atau sebuah Laporan set-Neto-Tersedia-Bagi-Program termasuk CALK yang mengungkapkan nilai-kini-aktuarial manfaat-berhenti-kerja-dijanjanjkan, yang membedakan manfaat-terhak dan belum-terhak, atau sebuah rujukan informasi ini kepada Laporan Aktuarial Sebagai Lampiran LK, sesuai IAS 26.17. Bila valuasi aktuarial program-imbalan-pasti belum di buat / di sajikan pada tanggal LK, valuasi terakhir harus digunakan untuk suplemen LK. Nilai-kini-aktuarial harus berbasis manfaat-PHK-terjanjikan oleh program, menggunakan tingkat-gaji-kini atau yang-akan-datang, bersama asumsi-asumsi lain, harus diungkapkan sesuai IAS 26.18. LK entitas Dana Pensiun harus menjelaskan hubungan antara nilai-kini-aktuarial manfaat-berhenti-kerja-dijanjanjkan dan aset-neto-tersedia-untuk-imbalan-berhenti-kerja, dan kebijakan pendanaan manfaat-terjanjikan sesuai IAS 26.19. Investasi Program-Manfaat-Berhenti-Kerja di sajikan pada nilai-wajar. Untuk investasi bentuk sekuritas, nilai wajar bermakna nilai pasar. CALK mengungkapkan alasan/latar-belakang mengapa nilai wajar tak-dapat-di estimasi sesuai IAS 26.32. Laporan Perubahan Aset Neto tersedia bagi Program Imbalan Kerja mencakupi informasi iuran pegawai, iuran pemberi kerja, penghasilan investasi (*investment income*), penghasilan lain (*other income*), imbalan di bayar tahun laporan (*benefit paid*), beban administrasi program-imbalan-kerja, beban lain, PPh, laba/rugi untuk pelepasan investasi, perubahan nilai-wajar investasi, transfer dari/kepada program lain, misalnya Jamsostek. IAS 26 meminta uraian penjelasan pendanaan program-imbalan-kerja sesuai IAS 26.35(c), rincian lain dari program tersebut sesuai IAS 26.36, ringkasan kebijakan-akuntansi sesuai IAS 26.34(b), uraian penjeasan program imbalan kerja dan dampak perubahan program dalam periode perubahan-program sesuai IAS 26.34 (c),

pengungkapan nilai-kini-aktuarial manfaat-berhenti-kerja-diperjanjikan,asumsi aktuarial, dan metode-kalkulasi nilai-kini-aktuarial manfaat-berhenti-kerja-diperjanjikan sesuai IAS 26.35(d) and (e).

**Ketujuh**, bagi Perseroan Terbatas, pada PSAK 53 terkait imbalan kerja berbasis saham, entitas mengukur / mengakui nilai pasar barang atau jasa yang diterima dari karyawan berimbalan berbasis kinerja , mengukur jumlah saham dibayarkan entitas kepada karyawan sebagai imbalan sesuai harga pasar saham yang berlaku. Entitas mengakui barang atau jasa yang diterima atau diperoleh dalam transaksi pembayaran berbasis saham ketika entitas memperoleh barang atau pada saat jasa tersebut diterima. Jika barang atau jasa yang diterima atau diperoleh dalam transaksi pembayaran berbasis saham tidak memenuhi kualifikasi pengakuan sebagai aset, maka barang atau jasa tersebut diakui sebagai beban. Secara umum, beban timbul dari konsumsi barang atau jasa. Untuk transaksi pembayaran berbasis saham yang diselesaikan dengan instrumen ekuitas, entitas mengukur barang atau jasa yang diterima dan kenaikan terkait di ekuitas, secara langsung, dengan mengacu pada nilai wajar barang atau jasa yang diterima, kecuali jika nilai wajar tersebut tidak dapat diestimasi secara andal. Entitas mengukur nilai wajar jasa yang

**PERBARINDO**  
Perhimpunan Bank Perkreditan Rakyat Indonesia

**LOWONGAN KERJA**  
PERBARINDO (Perhimpunan Bank Perkreditan Rakyat Indonesia)  
Saat ini sedang membutuhkan karyawan / TI dengan posisi sebagai :

**ACCOUNTING / KEUANGAN**

**Kualifikasi :**

1. Pendidikan D3 / S1 Accounting
2. Pengalaman Minimal 2 tahun di bidang Accounting
3. Usia Maksimal 28 Tahun
4. Menguasai Microsoft Office (Word, Excell & Power Point)
5. Mampu kerjasama dengan team
6. Cekatan, inisiatif, jujur dan teliti

**Tanggung Jawab & Pekerjaan :**

1. Menyusun Laporan Keuangan
2. Membuat Neraca Laba Rugi
3. Menyiapkan Dokumen Audit

**BAWA / KIRIM LANGSUNG SURAT LAMARAN ANDA KE :**  
RUMAH PERBARINDO  
Komp. Patro II No. 46, Jl. Jend. Ahmad Yani - Bypass  
Cempaka Putih, Jakarta Pusat

Email : dpp\_perbarindo@yahoo.com  
Telp. 021-4261445  
WA : 0857-7078-9690

**PALING LAMBAT**  
Tanggal 8 - 2 - 2019

diterima dengan mengacu pada nilai wajar instrumen ekuitas yang diberikan karena pada umumnya tidak mungkin untuk mengestimasi nilai wajar jasa yang diterima secara andal. Nilai wajar instrumen ekuitas tersebut diukur pada tanggal pemberian. Secara umum, saham, opsi saham, atau instrumen ekuitas lain yang diberikan kepada karyawan merupakan bagian dari paket remunerasi, sebagai tambahan dari gaji tunai dan imbalan kerja lain. Secara khusus, jika imbalan teridentifikasi yang diterima (jika ada) oleh entitas tampak kurang dari nilai wajar instrumen ekuitas yang diberikan atau liabilitas yang timbul, biasanya kondisi ini mengindikasikan bahwa imbalan

lain (barang atau jasa tidak teridentifikasi) telah (atau akan) diterima oleh entitas. Jika instrumen ekuitas yang diberikan adalah *vest* (memenuhi kondisi untuk memiliki) dengan segera, maka pihak lawan tidak disyaratkan untuk menyelesaikan periode pemberian jasa tertentu sebelum berhak tanpa syarat atas instrumen ekuitas. Jika instrumen ekuitas yang diberikan tidak *vest* sampai dengan pihak lawan menyelesaikan periode jasa tertentu, maka entitas mengasumsikan bahwa jasa yang akan diberikan oleh pihak lawan sebagai imbalan atas instrumen ekuitas tersebut akan diterima di masa depan selama periode vesting. Untuk transaksi yang diukur dengan mengacu pada nilai wajar instrumen ekuitas yang diberikan, entitas mengukur nilai wajar instrumen ekuitas yang diberikan pada tanggal pengukuran berdasarkan harga pasar. Jika harga pasar tidak tersedia, maka entitas mengestimasi nilai wajar instrumen ekuitas yang diberikan dengan menggunakan teknik penilaian untuk mengestimasi harga. Pemberian instrumen ekuitas mungkin bergantung pada pemenuhan kondisi vesting tertentu. Kondisi vesting, selain kondisi pasar, tidak dipertimbangkan ketika mengestimasi nilai wajar saham atau opsi saham pada tanggal pengukuran. Sebaliknya, kondisi vesting, selain kondisi pasar, dipertimbangkan dengan menyesuaikan jumlah instrumen ekuitas yang termasuk dalam pengukuran jumlah transaksi sehingga, akhirnya, jumlah yang diakui untuk barang atau jasa yang diterima sebagai imbalan atas instrumen ekuitas yang diberikan didasarkan pada jumlah instrumen ekuitas yang akhirnya *vest*. Entitas mengakui jumlah barang atau jasa yang diterima selama periode vesting berdasarkan estimasi terbaik yang tersedia dari jumlah instrumen

ekuitas yang diperkirakan akan vest dan merevisi estimasi tersebut. Kondisi pasar, seperti target harga saham yang menjadi persyaratan vesting (atau keterekeksekusian), dipertimbangkan ketika mengestimasi nilai wajar instrumen ekuitas yang diberikan. Untuk perlakuan Kondisi Non-Vesting, serupa dengan hal tersebut, entitas mempertimbangkan seluruh kondisi non-vesting ketika mengestimasi nilai wajar instrumen ekuitas yang diberikan. Untuk perlakuan Fitur Penambahan Kembali, fitur tersebut tidak dipertimbangkan ketika mengestimasi nilai wajar opsi yang diberikan pada tanggal pengukuran. Setelah Tanggal Vesting, setelah mengakui barang atau jasa yang diterima, dan kenaikan terkait di ekuitas, entitas tidak membuat penyesuaian terhadap total ekuitas setelah tanggal vesting. Tentang modifikasi Syarat dan Ketentuan Pemberian Instrumen Ekuitas, Termasuk Pembatalan dan Penyelesaian, entitas mungkin memodifikasi syarat dan ketentuan pemberian instrumen ekuitas. Sebagai contoh, entitas mengurangi harga eksekusi opsi yang diberikan kepada karyawan (yaitu menentukan kembali harga opsi) yang meningkatkan nilai wajar opsi. Entitas mengakui, sekurang-kurangnya, jasa yang diterima yang diukur dengan nilai wajar instrumen ekuitas yang diberikan pada tanggal pemberian, kecuali instrumen ekuitas tersebut tidak vest karena kegagalan memenuhi kondisi vesting (selain kondisi pasar) yang ditentukan pada tanggal pemberian. Vesting (selain pemberian yang dibatalkan karena hangus ketika kondisi vesting tidak terpenuhi), maka (a) entitas mencatat pembatalan atau pelunasan sebagai percepatan vesting, dan oleh karena itu segera mengakui jumlah yang seharusnya diakui untuk jasa yang diterima selama sisa periode vesting. (b) setiap pembayaran kepada karyawan atas pembatalan atau penyelesaian pemberian dicatat sebagai pembelian kembali kepentingan ekuitas, yaitu sebagai pengurang ekuitas.

Jika entitas atau pihak karyawan dapat memilih untuk memenuhi atau tidak memenuhi kondisi non-vesting, maka entitas memperlakukan kegagalan karyawan untuk memenuhi kondisi non-vesting tersebut selama periode vesting sebagai pembatalan. Jika entitas membeli kembali instrumen ekuitas yang telah vest, maka pembayaran yang dilakukan kepada karyawan dicatat sebagai pengurang ekuitas.

**Kedelapan**, SAK ETAP Bab 23 menyatakan bahwa imbalan kerja adalah semua bentuk imbalan yang diberikan oleh entitas sebagai pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja, termasuk direktur dan manajemen. Jenis imbalan kerja serupa PSAK 24, prinsip pengakuan serupa PSAK 24 ; ebagai kewajiban, setelah dikurang jumlah yang telah dibayar, sebagai beban, kecuali disyaratkan Bab lain SAK ETAP. Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek diakui sesuai dengan paragraf 23.2 pada nilai tidak-terdiskonto yang diperkirakan akan dibayar sebagai imbalan atas jasa tersebut. Untuk pengakuan dan pengukuran Cuti Berimbangan Jangka Pendek, entitas harus mengakui taksiran biaya cuti berimbangan yang dapat diakumulasi ketika pekerja memberikan jasa yang meningkatkan hak mereka atas imbalan cuti masa mendatang. Entitas harus mengukur taksiran cuti berimbangan yang dapat diakumulasi pada jumlah tambahan yang diperkirakan akan dibayar sebagai akibat tidak digunakannya hak yang terakumulasi pada akhir periode pelaporan. Entitas harus menyajikan cuti berimbangan yang dapat diakumulasi yang tidak digunakan yang diprediksi akan digunakan sebagai kewajiban lancar pada tanggal pelaporan. Entitas harus mengakui biaya cuti berimbangan (yang tidak dapat diakumulasi) pada saat terjadinya cuti. Entitas harus mengukur biaya cuti berimbangan yang tidak dapat diakumulasi pada jumlah gaji dan upah tidak-terdiskonto yang dibayarkan atau terutang selama periode cuti. Untuk pengakuan – Imbalan Kerja Bagi Laba dan Bonus, entitas harus mengakui ekspektasi biaya untuk bagi laba dan bonus hanya jika, (a) entitas telah memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif kini untuk melakukan pembayaran

sebagai akibat peristiwa masa lalu (ini berarti entitas tidak memiliki alternatif realistis lainnya kecuali untuk melakukan pembayaran) dan (b) estimasi kewajiban yang andal dapat dilakukan. Setara PSAK 24, Program iuran pasti adalah program imbalan pascakerja dimana entitas membayar iuran tetap kepada entitas terpisah (dana) dan tidak memiliki kewajiban hukum atau konstruktif untuk membayar iuran berikutnya atau melakukan pembayaran langsung ke pekerja jika dana yang ada tidak mencukupi untuk membayar seluruh imbalan pekerja terkait dengan jasa mereka pada periode kini dan periode lalu. Program imbalan pasti adalah program imbalan pascakerja selain iuran pasti. Pada program iuran pasti, entitas harus mengakui iuran yang terutang untuk periode berjalan sebagai kewajiban dan sebagai beban. Pada program imbalan pasti, pengakuan (a) kewajiban atas kewajiban yang timbul dalam program imbalan pasti neto setelah aset program, (b) mengakui perubahan neto dalam kewajiban tersebut selama periode sebagai biaya program imbalan pasti selama periode tersebut (lihat paragraf 23.22-23.25), (a) nilai kini dari kewajiban dalam program imbalan pasti (kewajiban imbalan pasti atau *defined benefit obligation*), (b) nilai wajar aset program pada tanggal pelaporan (jika ada) yang digunakan untuk menutup secara langsung kewajiban tersebut. Entitas harus mengukur kewajiban imbalan pasti pada nilai kini yang terdiskonto. Entitas harus menentukan tingkat suku bunga yang digunakan untuk mendiskontokan pembayaran masa datang. Dalam akuntansi Biaya Program, entitas harus mengakui perubahan neto atas kewajiban imbalan pasti selama periode berjalan, selain perubahan yang terkait dengan imbalan yang dibayarkan kepada pekerja selama periode atau iuran yang jatuh tempo dari pemberi kerja, sebagai biaya program imbalan pasti selama periode. Imbalan kerja yang termasuk dalam imbalan kerja jangka panjang lainnya, meliputi (a) kompensasi cuti jangka panjang seperti cuti pengabdian atau cuti hari raya, (b) imbalan pengabdian, (c) imbalan cacat jangka panjang, (d) bagi hasil dan bonus yang terutang 12 bulan atau lebih setelah akhir periode di mana pekerja memberikan jasa terkait, (e) kompensasi yang ditunda yang dibayarkan 12 bulan atau lebih setelah akhir periode kompensasi tersebut diperoleh. Entitas harus mengakui kewajiban untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya yang diukur pada nilai neto dari total jumlah berikut; (a) nilai kini kewajiban imbalan kerja pada tanggal pelaporan, dikurangi (b) nilai wajar aset program pada tanggal pelaporan (jika ada) di luar kewajiban yang akan diselesaikan secara langsung. Karena pesangon PHK tidak memberikan entitas manfaat ekonomi masa datang, maka entitas harus segera mengakuinya sebagai beban dalam laporan laba rugi, entitas mengakui pesangon pemutusan kerja, entitas juga mencatat pengurangan atas tunjangan pensiun atau imbalan kerja lainnya. Entitas harus mengukur pesangon pemutusan kerja pada estimasi terbaik pembayaran yang akan dibutuhkan untuk menyelesaikan kewajiban pada tanggal pelaporan. Ketika pesangon pemutusan kerja terutang lebih dari 12 bulan setelah akhir periode pelaporan, nilainya harus diukur pada nilai kini terdiskonto. Pesangon pekerja dalam UU Cipta Kerja yang baru disahkan sebesar 19 kali ditambah 6 kali dalam program lainnya, yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

**Kesembilan,** Standar Profesi Aktuaris. Karyawan, Manajemen pemberi kerja dan manajemen entitas dana perlu memahami permintaan informasi dari aktuaris dalam tugasnya menyusun Laporan Aktuarial.

## 10. AKUNTANSI IMBALAN KERJA

Imbalan kerja mencakupi seluruh bentuk imbalan yang dibayar, dengan berbagai bentuk dan sifat, yang terutang atau diberikan oleh entitas kepada pekerja, diberikan untuk

kepentingan kesinambungan-usaha entitas, sebagai balasan atas jasa/kinerja pekerja, yang telah diberikan kepada entitas.

Imbalan kerja terbagi atas imbalan-masa-kerja dan imbalan paska kerja. Imbalan paskakerja adalah imbalan kerja (selain pesangon PHK) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya. Imbalan paskakerja mencakupi tunjangan pensiun dan imbalan paskakerja lain diluar tunjangan-pensiun, seperti tunjangan asuransi jiwa, fasilitas kendaraan umum dan perawatan kesehatan paskakerja. Perjanjian paskakerja mungkin melibatkan sebuah/beberapa entitas dana yang bertugas menerima/mengelola/membayar iuran/imbalan yang diwajibkan/tidak diwajibkan hukum positif. Program imbalan paskakerja memiliki opsi program, yaitu program iuran pasti (*defined contribution plan*) atau program imbalan pasti (*defined benefit plan*).

Imbalan kerja adalah kompensasi bagi pekerja meliputi (a) imbalan kerja jangka pendek, seperti upah, gaji dan kontribusi jaminan sosial, cuti tahunan dan cuti sakit yang dibayar, bagi hasil dan bonus (jika dibayarkan dalam waktu dua belas bulan setelah akhir periode) dan imbalan nonkeuangan (seperti perawatan kesehatan, perumahan, mobil dan barang atau jasa gratis atau disubsidi) bagi karyawan saat ini; (b) imbalan paska-kerja seperti pensiun, manfaat pensiun lain, asuransi jiwa paska-kerja dan perawatan medis paska-kerja; (c) imbalan kerja jangka panjang (lainnya?), termasuk cuti masa kerja panjang (*long-service leave*, *sabbatical leave*), *jubilee* (perayaan masa kerja panjang) atau imbalan masa kerja panjang lain, imbalan cacat permanen bagi hasil, bonus dan kompensasi tertentu ditanggihkan; (d) pesangon pemutusan kontrak kerja; dan (e) imbalan berbasis saham (ESOP).

Manfaat (*benefit*) atau imbalan kerja bagi karyawan (*employee benefit*), adalah seluruh bentuk pemberian dari entitas atas jasa yang diberikan oleh pekerja.

Imbalan kerja jangka panjang lain (*other long-term employee benefits*), adalah imbalan kerja (selain imbalan paskakerja dan pesangon PHK) yang jatuh tempo lebih dari 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya. Imbalan kerja jangka pendek (*short-term employee benefit*), adalah imbalan kerja (selain dari pesangon PHK) yang jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa. Imbalan kerja yang telah menjadi hak (*vested employee benefit*), adalah hak atas imbalan kerja yang tidak bergantung pada aktif atau tidaknya pekerja di masa depan.

Imbalan kontinjensi adalah suatu kewajiban pihak pengakuisisi untuk mengalihkan aset atau kepentingan ekuitas tambahan kepada pemilik sebelumnya dari pihak yang diakuisisi sebagai bagian dari pertukaran pengendalian atas pihak yang diakuisisi jika peristiwa masa depan tertentu terjadi atau kondisi tertentu terpenuhi. Namun demikian, imbalan kontinjensi dapat juga memberikan hak kepada pihak pengakuisisi untuk memperoleh kembali imbalan yang dialihkan sebelumnya jika kondisi tertentu terpenuhi.

Manfaat paskakerja (*post-employment benefit*), adalah imbalan kerja (selain pesangon PHK) yang terutang karena pemberhentian sepihak sebelum akhir kontrak kerja atau setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya. Imbalan kerja konstruktif adalah imbalan yang diharapkan pekerja karena tradisi pemberian imbalan berbentuk tertentu sebagai hukum-tak-tertulis.

Program pengurangan (*curtailment*) imbalan-kerja mencakupi berbagai program pengurangan jumlah karyawan (PHK massal), program pemendekan jangka-waktu kontrak-kerja SDM , program penghapusan/pengurangan berbagai aspek/dimensi paket-manfaat-pasti.

## 11. TUJUAN PEMBENTUKAN PROGRAM PENSIUN

Tujuan mengadakan suatu program pensiun bagi perusahaan atau pemberi kerja untuk membantu keinginan pemberi kerja untuk memenuhi kewajiban moral sebagai pemberi rasa aman/bahagia kepada karyawan pada saat mencapai usia pensiun, sehingga karyawan diharapkan setia kepada pemberi kerja. Program pensiun juga merupakan *beauty contest* para pemberi kerja dihadapan pasar tenaga-kerja, untuk memperoleh pelamar/calon karyawan handal terpercaya.

Tujuan karyawan ikut serta suatu program pensiun adalah karena (1) diwajibkan dalam perjanjian kerja, (2) ikut program secara suka-rela karena ingin memperoleh rasa aman karyawan menghadapi hari tua paska-kerja, merupakan paket lengkap imbalan kini dan imbalan paska-kerja sesuai tahapan hidup manusia.

Pada abad pertengahan Eropa, pada awalnya, budaya imbalan pensiun dan program pensiun di bentuk untuk menghapus risiko para pensiunan menjadi pengemis.

## 12. ADMINISTRASI PENSIUN

Pada umumnya logika administrasi kepensiunan mencakupi (1) Dasar Pensiun adalah gaji yang berhak diterima karyawan peserta setiap bulan ditetapkan sebagai penghasilan dasar pensiun. Dasar pensiun digunakan untuk menghitung jumlah manfaat pensiun, (2) Jumlah Manfaat Pensiun , adalah jumlah yang dibayarkan kepada karyawan pada saat pensiun, diatur dalam peraturan dana pensiun. Sebagai contoh, manfaat pensiun untuk program pensiun manfaat pasti misalnya antara lain sebagai berikut.

**Pertama**, Besar manfaat pensiun karyawan ditentukan sebesar 2,5% dari dasar pensiun untuk tiap-tiap tahun masa kerja dengan ketentuan bahwa manfaat pensiun karyawan sebulan adalah sebanyak-banyaknya 75% dari penghasilan dasar pensiun, manfaat pensiun karyawan sekurang-kurangnya 50% dari penghasilan dasar pensiun.

**Kedua**, Besar manfaat pensiun janda/ duda sebulan adalah 50% dari pensiun peserta.

**Ketiga**, Besar manfaat pensiun anak yatim/ piatu sebulan adalah 100% dari besar pensiun janda / duda.

**Keempat**, Iuran Pensiun. Ketentuan iuran pensiun dalam peraturan dana pensiun misalnya bahwa ; Setiap karyawan peserta wajib mengiur 5% dari penghasilan dasar pensiun setiap bulan, pemberi kerja mengiur sebesar 5% dari gaji karyawan peserta, ditambah iuran untuk mengatur dana yang seharusnya tersedia (*initial liability*). Besarnya iuran pemberi kerja tersebut dapat pula ditentukan berdasarkan penghitungan aktuaris. Iuran dari karyawan dan pemberi kerja harus telah disetorkan kepada dana pensiun selambat-lambatnya sebulan setelah tanggal iuran.

**Kelima**, Hak Pensiun Sebelum Mencapai Usia Pensiun (*vesting*) adalah tentang hak karyawan yang karena sesuatu-alasan yang disebutkan pada perjanjian kerja, tidak dapat bekerja sebelum mencapai usia pensiun, misalnya ditetapkan entitas, bahwa :

- (1) Peserta yang berhenti bekerja atau meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun dan memiliki masa kepesertaan kurang dari 5 (lima) tahun misalnya, berhak atas iurannya sendiri ditambah bunga, dan dibayarkan sekaligus.
- (2) Peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai pensiun dengan memiliki masa kepesertaan sekurang-kurangnya 5 tahun berhak atas iurannya sendiri dan iuran perusahaan, ditambah bunga.

### **13. MANAJEMEN KEUANGAN & SISTEM PEMBAYARAN PENSIUN**

Sistem Pembayaran Pensiun, sesuai Keputusan Menteri Keuangan Nomor 343/KMK.017/1998. Tanggal 13 Juli 1998, yang menawarkan opsi dari 2 jenis pembayaran dan ketentuan pembayaran. Faktor dalam perhitungan pensiun adalah (1) gaji pokok terakhir, (2) masa kerja (misalnya, lazim 25 tahun), dan (3) faktor kinerja & penghargaan, menghasilkan formula perhitungan pensiun adalah (Gaji Pokok X Masa Kerja X Penghargaan). Faktor Penghargaan untuk masa kerja 24 – 32 tahun adalah 2,50 %, 16 – 24 tahun adalah 2,00 %, 8 – 16 tahun adalah 1,60 %, dan 0 – 8 tahun sebesar 1,28 %

### **14. TEORI AKUNTANSI PENSIUN**

Pensiun secara khas dikaitkan kepada mantan karyawan, secara luas digunakan secara longgar oleh siapa saja. Istilah pensiun digunakan para pengusaha, ketika mewariskan dan/atau menyerahkan pengelolaan perusahaan miliknya kepada orang lain, bukan lingkup makalah ini.

Entitas LK pemerintahan yang baik pada umumnya memiliki program pensiun, entitas LK Swasta sebagian memiliki program pensiun. Dalam UU Ketenagakerjaan, pensiun adalah kondisi dan masa-tidak bekerja-lagi bagi seorang karyawan, hak-pensiun adalah (1) hak untuk berhenti bekerja karena usia mencapai batas-usia-pensiun, (2) hak pensiunan menerima tunjangan paska kerja yang disebut pensiun. Pada wacana ilmu keuangan, pensiun adalah penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang bekas pegawai yang tidak bekerja lagi, untuk membiayai kehidupan paska-kerja, untuk menghindari risiko sosial atau risiko terlantar. UU No.11 Tahun 1969 menyatakan bahwa pensiun adalah (1) sebuah program jaminan hari tua dan (2) sebagai penghargaan atas jasa pegawai negeri selama bertahun-tahun bekerja sebagai abdi-negara dalam badan pemerintahan atau karyawan entitas swasta. Undang-undang No.43 Tahun 1999 Pasal 10 menyatakan bahwa fasilitas pensiun adalah sebuah bentuk program jaminan hari tua paska-kerja, sebagai salah-satu-bentuk balas jasa terhadap Pegawai Negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara. Pada tataran wacana, latar belakang pensiun adalah (1) batas usia pensiun, (2) kemauan sendiri karyawan *vested* untuk pensiun, (3) di luar rencana siapapun, misalnya karena sakit menahun dan/atau meninggal dunia, program pensiun dipercepat, restrukturisasi organisasi cq penciptaan organisasi, atau diberhentikan dengan tidak hormat terkait pelanggaran. Karakteristik imbalan pensiun adalah (1) penghargaan, diberhentikan dengan hormat, (2) bersifat jaminan hari-tua paska-masa-produktif atau paska-kerja, (3) bersifat penghargaan atas jasa pekerja terhadap negara/pemerintahan.



Hak atas Pensiun Pegawai versi UU NKRI Nomor : 11 Thn.1969 pasal 9 menjelaskan bahwa pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil berhak menerima pensiun pegawai, jikalau ia pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai, (1) telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 Tahun dan (2) mempunyai masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 Tahun, (3) mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 Tahun dan oleh badan / pejabat yang ditunjuk oleh departemen kesehatan berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan pegawai negeri, (4) dinyatakan secara resmi tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, karena keadaan jasmani atau rohani yang tidak disebabkan oleh tugas/jabatan. Sumber lain menyatakan bahwa pegawai negeri yang setelah menjalankan suatu tugas negara tidak dipekerjakan kembali sebagai pegawai negeri, berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri dan pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai negeri ia telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang - kurangnya 10 Tahun.

Berbagai Jenis program Pensiun di kelompokkan menjadi ; (1) Program pensiun tanpa Batas Usia Pensiun (Non BUP), (2) Program Pensiun ber Batas Usia Pensiun (BUP). PNS yang telah mencapai BUP harus diberhentikan dengan hormat sebagai PNS, program pensiun bagi pensiun Janda/Duda dan pensiun Anak. PNS diberhentikan dengan hormat sebagai PNS karena mencapai BUP, dan berhak atas pensiun apabila ia telah memiliki masa kerja pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun.

PNS yang akan mencapai BUP dapat dibebaskan dari jabatannya untuk paling lama 1 tahun dengan mendapat penghasilan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku kecuali tunjangan jabatan. PNS yang memangku jabatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 44 PP No. 32/1979 apabila tidak memangku lagi jabatan tersebut maka sebelum yang bersangkutan diberhentikan sebagai PNS kepada yang bersangkutan diberikan bebas tugas 1 tahun.



Berakhirnya hak pensiun pegawai diberlakukan sesuai pasal 14 UU NKRI No.11/1969, bahwa hak pensiun pegawai hidup sendirian berakhir pada penghabisan bulan penerima pensiun pegawai yang bersangkutan meninggal dunia. Jika pensiunan meninggal dengan meninggalkan istri dan anak, maka keduanya berhak mendapatkan bagian dalam hak ahli waris pensiunan PNS. Tapi, seperti yang tertuang dalam pasal 18 ayat 4 UU 11/1969, jika pensiunan PNS tersebut saat meninggal dunia tidak mempunyai istri yang mendampingi namun memiliki anak yang sah dari perkawinannya, maka bagian pensiun janda akan diterima oleh anak yang bersangkutan.

Pembatalan pemberian pensiun pegawai sesuai pasal 15 UU NKRI No. 11/1969 , mengatur bahwa pembayaran pensiun pegawai dihentikan dan surat keputusan tentang pemberhentian pensiun pegawai dibatalkan, apabila penerima pensiun pegawai diangkat kembali menjadi pegawai negeri atau diangkat kembali dalam suatu jabatan negeri dengan hak untuk kemudian setelah diberhentikan lagi, memperoleh pensiun menurut Undang-undang atau peraturan yang sesuai dengan UU NKRI No.11/1969.

Berbagai jenis pensiun adalah

- (1) Pensiun Normal, Pensiun yang diberikan untuk karyawan yang usianya sudah mencapai masa pensiun yang ditetapkan entitas LK, di Indonesia, usia pensiun normal biasanya 55 tahun,
- (2) Pensiun Dipercepat, Pensiun yang diberikan karena kondisi tertentu, seperti pengurangan pegawai di perusahaan. Pada sisi karyawan, program pensiun dipercepat memungkinkan karyawan untuk pensiun lebih awal sebelum mencapai usia pensiun yang sudah ditentukan, hanya dengan alasan tertentu yang ditetapkan dimuka oleh entitas pemberi kerja,
- (3) Pensiun Ditunda, Program pensiun ditunda adalah pengaturan bahwa karyawan yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun normal, sehingga pembayaran dana pensiun baginya ditunda sampai karyawan tersebut mencapai usia pensiun normal,
- (4) Pensiun Cacat, adalah pensiun yang diberikan karena adanya sebuah kecelakaan, pada saat bertugas atau di luar tugas, sehingga pekerja tidak mampu lagi untuk bekerja/dipekerjakan pada perusahaan. Pensiun cacat tidak berhubungan dengan usia, dan akan diberikan jika tidak lagi cakap atau tidak mampu melakukan pekerjaannya.

## 15. UNSUR PENSIUN PADA IPSAS 39 IMBALAN KERJA

Bagi organisasi nirlaba seperti pemerintahan, masa kerja berimbang pensiun sekitar 30 tahun, apabila tidak mengundurkan diri, sakit permanen atau meninggal dunia. Pensiun adalah sebuah jenis imbalan atau manfaat tangguhan (*deferred benefit*), yang digunggung sepanjang karir-kerja, realisasi manfaat (*benefit*) direalisasi berupa pembayaran pensiun saat berhenti-kerja (*retirement*). Pada akuntansi pensiun berbasis akrual, pemberi kerja mengakui suatu liabilitas tatkala karyawan melalui tiap-hari-kerja, dan mengakui sebagai beban apabila pemberi-kerja menerima masalah-ekonomi yang diberikan karyawan untuk memperoleh hak-pensiun.

Nilai kini kewajiban-manfaat-pensiun (*pension benefits obligation*) terakru sampai dengan tahun  $t$  = Nilai kini kewajiban-manfaat-pensiun (*pension benefits obligation*) terakru sampai tahun  $t$  + Nilai kini kewajiban-manfaat-pensiun (*pension benefits obligation*) terakru dalam tahun  $t$  + pembebanan bunga neto atas liabilitas-terakru (*accrued liabilities*) + kerugian/keuntungan aktuarial dalam tahun  $t$  – pembayaran pensiun dalam tahun  $t$ .

Atau :

*Present value of pension benefits obligation accrued up to end of year  $t$  = Present value of pension benefits obligation accrued up to start of year  $t$  + Present value of pension benefits obligation accrued during year  $t$  + Net interest charges on the accrued liabilities + Actuarial losses (or gains) during year  $t$  – Pensions paid during year  $t$*

Beban pensiun (*pension expense*) yang dibangun dari nilai kini manfaat-pensiun-menjadi-hak karyawan dalam tahun tersebut (*present value of pension benefits earned by employees during the year*), pembebanan bunga atas nilai-kini- kewajiban-imbalance-pensiun (*the present value of pension benefits obligation*) pada awal-tahun-buku terkurangi ekspektasi-pulangan-aset (bila ada) sepanjang tahun (*Interest charges on the present value of pension benefits obligation at the start of the year net of expected return on assets (if any) during the year*), amortisasi keuntungan/kerugian aktuarial tahun-tahun-lalu (*amortization of prior years' actuarial losses (gains)*), dan amortisasi kenaikan/penurunan nilai-kini kewajiban-imbalance-pensiun karena berbagai kenaikan/penurunan imbalan yang dilakukan tahun tersebut atau tahun-tahun sebelumnya (*amortization of any*

*increase (or decrease) in present value of pension benefits obligation due to benefit improvements (or cuts) made in that year and prior years).*

IPSAS 25 lalu IPSAS 39 menjelaskan metode amortisasi kerugian aktuarial tahun lalu dan amortisasi kenaikan/penurunan nilai-kini dari pensiun karena tambahan/pengurangan manfaat tertentu.

Liabilitas untuk manfaat-pensiun pada akhir tahun  $t$  = Liabilitas untuk manfaat-pensiun pada awal tahun  $t$  + nilai-kini manfaat-pensiun-terakru dalam tahun  $t$  + pembebanan bunga atas nilai-kini kewajiban-manfaat-pensiun apad awal tahun  $t$  - ekpektasi pulangan aset program (bila ada) sepanjang tahun  $t$  +/- amortisasi keuntungan/kerugian aktuarial tahun-tahun lalu +/- amotisasi kenaikan/penurunan nilai-kini manfaat-pensiun karena perubahan naik/turun pada tahun yang sama dan dalam tahun-tahun sebelumnya - Pensiun dibayar langsung oleh pemerintah dalam tahun  $t$  - Iuran dibayar (bila ada) oleh pemerintah dalam tahun  $t$ .

Atau :

*Liabilities for pension benefits at end of year  $t$  = Liabilities for pension benefits at start of year  $t$  + Present value of pension benefits accrued during year  $t$  + Interest charge on the present value of pension benefits obligation at start of year  $t$  - Expected return on plan assets (if any) during year  $t$  +/- Amortization of prior years' actuarial losses (or gains) +/- Amortization of any increase (or decrease) in present value of pension benefits due to benefit improvements (or cuts) made in the same year and in the prior years.*

## 16. AKUNTANSI PROGRAM IMBALAN KERJA

Makalah membedakan akuntansi imbalan kerja (umum) dan akuntansi program imbalan kerja (khusus). Jumlah imbalan paskakerja yang diterima pekerja ditentukan oleh (1) jumlah iuran yang dibayar oleh entitas (dan/atau mungkin juga oleh pekerja) ke entitas pengelola program imbalan paskakerja atau perusahaan asuransi, ditambah hasil investasi iuran tersebut, (2) hasil pengelolaan/investasi bermodal iuran terganggu pada entitas-pengelola-imbalan-paska-kerja.

AM, 2019, mengunggah artikel berjudul “Sebelum Melakukan Perhitungan Aktuarial Imbalan Pasca Kerja, Pelajari Dulu Hal Ini!” menjelaskan antara lain sebagai berikut. Cara membedakan Program Iuran Pasti dan Program Imbalan Pasti adalah sebagai berikut.

**Pertama**, Program imbalan pasca kerja dikelompokkan menjadi program iuran pasti dan program imbalan pasti. Penggunaannya ditentukan berdasarkan substansi ekonomis pada masing-masing program.

**Kedua**, ciri Program Iuran Pasti dikenali dengan

- (1) Kewajiban entitas pemberi kerja sebatas dengan jumlah iuran yang disepakati.
- (2) Iuran berasal dari karyawan dan dari pemberi kerja.
- (3) Terdapat pengaturan aspek asuransi dan investasi dalam program.
- (4) Karyawan diperkenankan menentukan investasi dengan risiko ditanggung sendiri.
- (5) Karyawan sepenuhnya menanggung risiko investasi.
- (6) Terdapat risiko aktuarial, jumlah imbalan yang diterima lebih kecil dari perkiraan.

**Ketiga**, ciri Program Imbalan Pasti dikenali dengan

- (1) Entitas pemberi kerja memberi iuran sesuai kontrak kerja.
- (2) Karyawan tidak menentukan tujuan investasi, karena tujuan investasi ditentukan pemberi kerja atau entitas dana pensiun..
- (3) Iuran pemberi kerja berubah karena risiko aktuarial dan risiko investasi.

## 17. DIMENSI AKTUARIAL PADA AKUNTANSI IMBALAN KERJA

**Pertama**, Dimensi akuntansi Program atau Skema dibagi menjadi program manfaat pasti dan program iuran pasti mencakupi berbagai asumsi aktuarial terdiri atas (1) asumsi demografis tentang komposisi keluarga/tanggungannya karyawan di masa depan, (2) asumsi mortalitas masa kerja dan paskakerja, (3) tingkat perputaran pekerja karena cacat, pensiun dini, pindah kerja, (4) proporsi peserta program dan tanggungannya, (5) asumsi klaim program kesehatan, (6) asumsi tingkat diskonto, (7) asumsi gaji dan perubahan tingkat gaji, (8) jaminan kesehatan masa kerja dan paska kerja yang akan datang, terkait perubahan budaya, teknologi dan gaya hidup global/nasional, (9) biaya administrasi imbalan kerja, (10) proyeksi perubahan dana dan hasil investasi cq tingkat hasil aset program.

**Kedua**, Laporan aktuaris bagi entitas dana pensiun dan entitas pemberi kerja sebaiknya diperiksa lebih dahulu kualitasnya, sebelum digunakan sebagai dasar akuntansi pensiun. Standar Praktik Aktuarial Dana Pensiun SPA-DP dari Persatuan Aktuaris Indonesia mencakupi SPA-DP No. 1.02: Valuasi Aktuarial Dana Pensiun, SPA-DP No. 2.02: Data Kepesertaan, SPA-DP No. 3.02: Metode Valuasi Aktuarial dan Asumsi Aktuarial, SPA-DP No. 4.02: Petunjuk Penyusunan Laporan Aktuaris Program Pensiun Manfaat Pasti, SPA-DP No. 5.02: Istilah-istilah, SPA-DP No. 6.01: Petunjuk Penyusunan Laporan Aktuaris Pembayaran Manfaat Pensiun Secara Berkala dan SPA-DP No. 7.01: Petunjuk Penyusunan Laporan Aktuaris Program.

**Ketiga**, Perhitungan aktuarial dilakukan untuk (1) imbalan paska kerja, terutama pesangon PHK, program pensiun, jaminan kesehatan paska kerja, (2) imbalan jangka panjang (lain ?), terutama tunjangan kecelakaan dan/atau kematian saat tugas, tunjangan cuti besar, tunjangan pendidikan formal lanjutan.

Pengakuan dan pengukuran nilai-kini kewajiban-imbalan-pasti dan biaya jasa kini berbasis metode unit-kredit-terproyeksi (*projected unit credit method* atau PUC) sebagai sebuah metode perhitungan imbalan-terakru-diperhitungkan secara prorata sepanjang masa-kerja, adalah metode imbalan dibagi tahun jasa, berasumsi bahwa (1) setiap periode/bulan/tahun jasa-pegawai menghasilkan satu-unit-tambahan-imbalan-kerja, (2) entitas mengukur setiap unit tersebut secara terpisah, untuk kalkulasi kewajiban-final. Imbalan-kerja periode-berjalan adalah dasar penentuan biaya-jasa-kini, Imbalan-kerja periode-berjalan dan periode-periode-yang-lalu adalah dasar menentukan nilai-kini-kewajiban.

Salah satu dasar perhitungan aktuarial adalah asumsi aktuarial, yang terdiri atas asumsi demografis dan asumsi keuangan. Asumsi demografis adalah taksiran & proyeksi masa depan karyawan/mantan karyawan & keluarga bertanggung yang berhak atas imbalan, terdiri atas asumsi (1) mortalitas selama masa kerja, (2) mortalitas paska-kerja, (2) estimasi/proyeksi tingkat-mutasi (*turn over*) tenaga kerja pada entitas pemberi kerja, (3) estimasi jumlah kecelakaan, cacat permanen dan pensiun dini, (4) estimasi proporsi SDM peserta program pensiun & tanggungannya, (5) estimasi besar/tingkat/derajat klaim program

kesehatan. Mortalitas mencakupi berpuluh asumsi, seperti asumsi kesehatan kini dan masa depan (antara lain jantung koroner, diabetes, probabilitas kena-virus-pandemi). Jantung koroner dan diabetes berdasar asumsi pola diet dan olah raga (sekarang dan yang akan datang), dan bakat berkolesterol tinggi. Asumsi keuangan mencakupi (1) asumsi tarif diskonto, perubahan tarif diskonto di masa yang akan datang, (2) proyeksi kinerja terkait kenaikan jabatan, pangkat, gaji, (3) proyeksi jaminan kesehatan terkait biaya kesehatan kini dan proyeksi biaya kesehatan & biaya administrasi kesehatan, (4) tingkat kemampuan/kecanggihan manajemen aset program, proyeksi pulangan aset program.

**Keempat,** Formula sbb :

- Kewajiban pada-nilai-kini / *present value of obligation* / PBO = PVFB X Masa Kerja Lalu /Jumlah Masa Kerja, dimana PVFB adalah nilai-kini imbalan-kerja-yang-akan-dibayarkan-di-masa-depan untuk masa-kerja-lalu.
- Biaya jasa periode berjalan / *current service cost* / CSC =PVFB / Jumlah Masa Kerja
- PVFB / nilai-kini imbalan-kerja-yang-akan-dibayarkan-di-masa-depan untuk masa-kerja-lalu, dihitung dengan komponen inout (1) usia masuk pensiun, (2) Usia Valuasi, (3) Usia.

**Kelima,** Contoh perhitungan sederhana sebagai berikut:

Bila (1) manfaat adalah 2 X masa kerja X gaji saat pensiun, (2) usia masuk kerja 20 tahun, usia pensiun 55 tahun, usia pada saat valuasi adalah 30 tahun, (3) gaji saat valuasi Rp.1 Juta, dan bila asumsi (1) tingkat diskonto (dengan notasi  $i$ ) adalah 11%, (2) tingkat kenaikan gaji (dengan notasi  $s$ ) adalah 10%, (3) tingkat mortalita, pengunduran diri, cacat di abaikan untuk penyederhanaan contoh ini. Maka (1) imbalan masa depan / *future benefit* adalah  $2 \times 35 \times 1.000.000 \times (1 + 10\%)^{25} = 758.429.416$ , (2)PVFB =  $758.429.416 / (1 + 11\%)^{25} = 55.826.538$ , (3) PBO / kewajiban =  $55.826.538 \times 10 / 35 = 15.950.440$ , dan (4) CSC / beban =  $55.826.538 \times 1 / 35 = 1.595.044$ .

**Keenam,** Uang Penghargaan. Sesuai UU 13 Ketenagakerjaan, bila besar Uang Penghargaan Masa Kerja /UPH = 15 % X (Uang Pesangon + Penghargaan Masa Kerja, dan bila karyawan berhenti kerja karena telah mencapai usia pensiun, bila masa kerja minimum 24 tahun, bila P = 9 Upah, bila PMK 10 Upah, Bila UPH = 15 % X ( 2 P + 1 PMK), maka besar manfaat pensiun = 2 P + PMK + UPH = 2 X 9 + 10 + 15 = 32, 2 kali upah.

**Ketujuh,** Jaminan kesehatan. Sebagai contoh lain, Program Jaminan Kesehatan Pensiunan bertanggal valuasi 31-12-2004, menggunakan tabel mortalitas TMI II tahun 1999, dengan asumsi tingkat diskonto 11%, asumsi usia pensiun normal 56 tahun, biaya rata-rata Rp.3.577.000 pertahun, dengan tingkat penurunan (inflasi) kesehatan 10% pertahun, entitas menghitung (1) asumsi rata-rata biaya kesehatan atau klaim individu berdasar catatan jumlah realisasi biaya dan jumlah peserta program sepanjang lima tahun terakhir, (2) asumsi tren biaya kesehatan atau *medical inflation* dan inflasi jangka panjang sepanjang lima tahun dst-nya, (3) asumsi faktor usia atau benefit utilization factor dengan range-umur 50-80 tahun lompat-lima-tahunan, maka (1) kewajiban kini atau PBO = (masa kerja lalu/masa kerja sampai batas usia pensiun normal) X PVFHB (atau *present value future health benefit*).

## 18. PROGRAM MANFAAT PASTI

Pada akuntansi pemberi kerja, program imbalan-pasti adalah program imbalan paskakerja bukan iuran-pasti, karena entitas bertugas (1) menyediakan imbalan yang telah disepakati kepada pekerja/mantan pekerja, (2) menanggung risiko aktuarial bila imbalan ternyata lebih besar daripada perkiraan, dan (3) menanggung risiko investasi. Pada akuntansi program imbalan pasti, entitas mengakui (1) kewajiban imbalan pasti (*defined benefit liability*), (2) mengakui perubahan neto pada kewajiban tersebut selama periode sebagai biaya program imbalan pasti selama periode tersebut. Pada tanggal LK, kewajiban imbalan pasti dalam program imbalan pasti diukur pada nilai neto dari penjumlahan nilai kini kewajiban dan nilai wajar aset program.

Wadiyo, 2021 mengunggah makalah berjudul Dana Pensiun : Pengertian, Jenis, Cara Perhitungan dan Pencatatan Jurnal Akuntansinya, menjelaskan antara lain sebagai berikut. Sebagai contoh, bila suatu janji bayar pensiun dijabarkan menjadi formula  $1,5\% \times \text{Masa Kerja} \times \text{Rerata gaji 3 tahun terakhir pra-tahun pensiun}$ . Akuntansi program manfaat pasti, mendebit biaya pensiun sebagai Beban Pensiun, jumlah terdanai di kredit pada akun Kas, sisa jumlah tak terdanai (*unfunded pension liability*) di kredit pada akun Kewajiban Pensiun Tak Terdanai.

Sebagai misal, bila untuk program manfaat pasti, sebuah entitas membutuhkan biaya pensiun tahunan Rp 80 Juta sebagai perkiraan kewajiban pembayaran tunjangan pensiun masa depan, dan bila entitas membayar pensiun Rp 60 Juta, maka pada akhir tahun buku iuran 10% dari gaji bulanan adalah  $10\% \times \text{Rp 80 Juta} = \text{Rp 8 Juta}$ , maka entitas mencatat, Debit Beban Pensiun Rp 8 Juta, Kredit Kas Rp 6 Juta, Kredit Kewajiban Pensiun Tak Terdanai Rp 2 Juta. Pada neraca, kewajiban tak terdanai masuk kewajiban jangka pendek apabila akan dilunasi dalam 12 bulan setelah tanggal neraca, bila tidak demikian, maka disajikan sebagai kewajiban jangka panjang.

### 18.1. EMPAT LANGKAH AKUNTANSI PROGRAM-MANFAAT-PASTI

Empat langkah akuntansi program-manfaat-pasti versi IFRS sebagai berikut:

**Langkah 1:** Tentukan nilai-kini-aktuarial kewajiban-manfaat-pasti dengan metode valuasi aktuarial yang diizinkan. Biaya program-manfaat-pasti ber-ketidak-pastian-tinggi, dipengaruhi berbagai peubah seperti gaji, mutasi-karyawan, mortalitas, jumlah iuran, tren biaya pengobatan, sehingga nilai-kini kewajiban-manfaat-pasti diukur berdasar suatu metode valuasi-aktuarial cq asumsi aktuarial dan asumsi berbagai atribut-manfaat-yang-diperjanjikan sepanjang asumsi periode-kerja yang akan datang tiap karyawan, sehingga IAS 19 mewajibkan penggunaan proyeksi berbasis metode kredit-satuan untuk menentukan nilai-kini kewajiban-manfaat-pasti dan biaya SDM lainnya sepanjang tahun berjalan. Metode ini melibatkan peramalan berbagai gaji masa depan, peramalan manfaat-terhak pada tanggal PHK. Kewajiban untuk pembayaran- di masa-yad itu lalu di diskontokan untuk menentukan nilai-kini kewajiban-manfaat-pasti dan dialokasikan ke (perkiraan) sisa-tahun-kerja-yad untuk menentukan biaya-layanan-kini. Tarif diskonto adalah sebuah asumsi aktuarial, berpengaruh besar dalam proses pengukuran kewajiban-manfaat-pasti dan biaya-bunga selanjutnya.

**Langkah 2 :** Kurangkan nilai-wajar setiap-aset-program untuk menentukan surplus/defisit.

Bila telah memperoleh nilai-kini kewajiban-manfaat-pasti, maka nilai-wajar setiap aset-program di kurangkan untuk memperoleh saldo surplus/defisit.

**Langkah 3 :** Sesuaikan jumlah defisit/surplus untuk setiap dampak pembatasan manfaat-pasti terhadap batas-atas-aset. Untuk akuntansi-pengakuan liabilitas/aset-neto-manfaat-pasti, jumlah defisit/surplus perlu disesuaikan untuk dampak-suatu-batas-atas-aset. Suatu-batas-atas-aset adalah nilai-kini manfaat-ekonomi-tersedia dalam bentuk hak-nirsyarat untuk memperoleh-kembali (*refund*) atau mengurangi pada iuran-wajib masa yang akan datang.

Untuk surplus-program dengan Suatu-batas-atas-aset, aset tersebut di ukur pada surplus atau batas-atas-aset, yang mana yang lebih rendah.

Defisit program berdampak pada batas-atas-aset bila program mempunyai batas-minimum-kebutuhan-pendanaan. Sebagai contoh, bila pembayaran terkait batas-minimum-kebutuhan-pendanaan menghasilkan surplus, yang meningkatkan batas-atas-aset, maka akuntansi mengakui tambahan liabilitas. Batas-atas-aset karena itu berpengaruh-signifikan terhadap jumlah surplus/defisit terakui-akuntansi, karena itu penetapannya harus berhati-hati.

**Langkah 4 :** Tentukan biaya-pemerkerjaan, bunga neto dan lakukan pengukuran ulang liabilitas (atau aset) manfaat-pasti-neto. Pengakuan dalam laba/rugi adalah sebagai berikut:

- Biaya kerja tahun berjalan (*current service cost*) adalah kenaikan nilai-kini kewajiban-manfaat-pasti karena waktu-kerja dan kinerja karyawan periode berjalan. Pada umumnya, biaya kerja tahun berjalan (*current service cost*) ditentukan berdasar sekumpulan asumsi aktuarial tahun LK tertentu, bagian liabilitas/aset-neto-imbalan-pasti ditentukan menggunakan liabilitas/aset-neto-imbalan-pasti dan tarif-diskonto mulai awal periode/tahun LK.
- Biaya kerja lalu (*past service cost*) adalah perubahan nilai-kini kewajiban-manfaat-pasti karena amandemen-program, misalnya perubahan batas umur pensiun, atau penciptaan SDM. Tatkala menentukan *past service cost*, IAS 19 meminta entitas mengukur-ulang liabilitas/aset-neto-imbalan-pasti menggunakan nilai-wajar-kini aset-program dan asumsi-aktuarial-tahun-tersebut.

## 18.2. FORMULA PEMBAYARAN PENSIUN PADA PROGRAM MANFAAT PASTI

*Defined benefit plan* mempunyai beberapa opsi, antara lain anuitas kehidupan tunggal (*single life annuities*) dan anuitas kehidupan bersama (*joint life annuities*) bagi yang beranggota keluarga, (2) pembayaran berkala dan pembayaran sekaligus (*lump sum*) dengan berbagai persyaratan, antara lain mencapai besar imbalan kerja tertentu, pembayaran sekaligus kepada ahli waris pada peristiwa kematian mendadak karyawan.

Formula Program Pensiun Manfaat Pesti (PPMP) adalah sebagai berikut:

- (1) Rumus Sekaligus pada PPMP adalah ( $MP = FPd \times MK \times PDP$ ) dimana  $MP$  = Manfaat Pensiun,  $FPd$  = Faktor Penghargaan dalam decimal,  $MK$  = Masa Kerja, dan  $PDP$  = Penghasilan Dasar Pensiun bulan terakhir atau rata-rata beberapa bulan terakhir. Dalam hal ini manfaat pensiun dihitung dengan menggunakan rumus sekaligus, besar faktor penghargaan per tahun masa kerja tidak boleh melebihi 2,5% dan total manfaat pensiun tidak boleh 80 kali penghasilan dasar pensiun.
- (2) Rumus Bulanan pada PPMP adalah ( $MP = FPe \times MK \times PDP$ ) dimana  $MP$  = Manfaat Pensiun,  $FPe$  = Faktor Penghargaan dalam persentase,  $MK$  = Masa Kerja,  $PDP$  = Penghasilan Dasar Pensiun bulan terakhir atau rata-rata beberapa bulan terakhir. Dalam hal ini manfaat pensiun dihitung dengan menggunakan rumus sekaligus, besar faktor penghargaan per tahun masa kerja tidak boleh melebihi 2,5% dan total manfaat pensiun tidak boleh 80 kali penghasilan dasar pensiun.

### 18.3. AKUNTANSI BIAYA-PENSIUN-PERIODIK-NETO PADA PROGRAM IMBALAN PASTI

Sumber Accounting CPE Courses & Books, 2021, menjelaskan *How to Account for a Pension*, menjelaskan biaya (*cost*) pembentuk biaya-pensiun-periodik-neto sebagai berikut.

Berbagai biaya (*cost*) pembentuk biaya-pensiun-periodik-neto (*net periodic pension cost*) terkait program imbalan pasti adalah (1) biaya layanan (*service cost*), (2) biaya bunga, (3) pulangan aktual aset program (*actual return on plan assets*), (4) amortisasi biaya layanan tahun-tahun kerja yang lalu (*amortization of prior service costs*), (5) untung/rugi (*gain or loss*).

Penjelasan sebagai berikut:

- (1) Biaya layanan (*service cost*) adalah nilai kini aktuarial berbagai manfaat terkait layanan-diberikan-karyawan sepanjang periode LK, termasuk didalamnya adalah estimasi tingkat-kompensasi-kerja karyawan tersebut sebagai dasar perhitungan berbagai-pembayaran-manfaat. Untuk akuntansi, jumlah biaya layanan (*service cost*) diakui dalam penghasilan (*earnings*) dalam setiap periode adalah perubahan-inkremental nilai-kini-aktuarial manfaat (*benefit*) terkait layanan diberikan karyawan sepanjang tahun berjalan.
- (2) Biaya bunga (*interest cost*) adalah nilai kini aktuarial berbagai manfaat terkait layanan-diberikan-karyawan sepanjang periode LK, termasuk didalamnya adalah estimasi tingkat-kompensasi-kerja karyawan tersebut sebagai dasar perhitungan berbagai-pembayaran-manfaat. Untuk akuntansi, biaya bunga di akui saat timbul.
- (3) Pulangan aktual aset program (*actual return on plan assets*) adalah selisih antara nilai-wajar aset-program pada awal-periode vs akhir-periode, terkoreksi untuk pembayaran kontribusi dan manfaat, sebagai butir keuangan ketimbang sebagai sebuah biaya terkait kompensasi-kerja karyawan tersebut. Amortisasi biaya layanan tahun-tahun kerja yang lalu (*amortization of prior service costs*), yaitu bila pemberi-kerja melakukan perubahan/amandemen atas program imbalan, boleh-jadi menambah manfaat jasa-kerja periode-



periode yang telah lalu. Kalau demikian, maka biaya atas tambahan-manfaat (*benefit*) di amortisasi sepanjang masa-kerja-yang-akan-datang pada tanggal amandemen program. Untuk akuntansi, biaya ini dibebankan kepada laba-paripurna-lain pada tanggal amandemen program imbalan-kerja, lalu di amortisasi ke penghasilan setiap waktu. Jumlah teramortisasi didapat dari jumlah-setara-beban untuk tiap-periode-yad, untuk tiap karyawan yang diharapkan memperoleh manfaat (*benefits*). Bila sebagian besar karyawan tidak-aktif, periode amortisasi adalah sisa-harapan-hidup karyawan.

- (4) Untung/rugi (*gain or loss*), sebagai akibat perubahan-nilai kewajiban-manfaat-proyeksian karena perubahan asumsi atau nilai aset-program. Untuk akuntansi, untung/rugi dapat langsung diakui sepanjang metode konsisten, atau di pertanggungjawabkan sebagai OCI tatkala muncul. Untung/Rugi perbedaan ekspektasi-pulangan dan pulangan-aktual aset-program di akui sebagai OCI periode tersebut, lalu meng-amortisasi-nya dengan memasukkan untung/rugi biaya-pensiun-neto dalam sebuah tahun di mana, pada awal tahun tersebut, untung/rugi  $> 10\%$  dari kewajiban-imbalance-proyeksian atau nilai aset-program terkait-pasar. Bila pengujian ini positif, lebih amortisasi di nyatakan pada CALK sepanjang rerata masa-kerja-karyawan yang berhak-akan-manfaat (*benefit*). Bila sebagian besar partisipan program tidak aktif, amortisasilah lebih itu sepanjang sisa-harapan-hidup. Bila sebagian besar partisipan program tidak aktif, amortisasilah lebih itu sepanjang sisa-harapan-hidup.

#### 18.4. DIMENSI PENSIUN PADA PROGRAM MANFAAT PASTI

Formula yang umum digunakan untuk menentukan besarnya manfaat pensiun untuk Program Pensiun Manfaat Pasti (*Defined Benefit Plans*) terdiri atas:

- (1) *Final Earning Pension Plan*. Perhitungan besarnya manfaat pensiun menurut formula *final earning pension plan* dihitung berdasarkan persentase tertentu dari gaji terakhir peserta pada saat mencapai usia pensiun yang biasanya ditetapkan maksimum masa kerjanya (*past services*) misalnya 35 tahun.
- (2) *Final Average Earning*. Perhitungan manfaat pensiun menurut formula *final average earning* pada dasarnya hampir sama dengan formula *final earnings*, namun perhitungan dilakukan berdasarkan rata-rata gaji pada beberapa tahun terakhir saja contoh 2 atau 5 tahun terakhir.
- (3) *Career Average Earnings*. Perhitungan manfaat pensiun berdasarkan formula *career average earnings* dihitung dari persentase tertentu terhadap masa kerja dan gaji rata-rata selama masa karier karyawan.
- (4) *Flat Benefit*. Program *flat benefit* didasarkan atas jumlah uang tertentu untuk setiap tahun masa kerja atau lebih untuk penetapan nilai manfaat pensiun, untuk semua karyawan yang pensiun, setelah memenuhi masa kerja minimum.

Teori Kelebihan Program Pensiun Manfaat Pasti menyatakan bahwa program tersebut lebih menekankan pada hasil akhir, yaitu kepastian realisasi harapan akan kesejahteraan keluarga pensiunan, setelah bekerja sekian lama, bahwa karyawan mandiri pada saat pensiun dan dapat berwira-usaha, perusahaan dipastikan tidak ribet “mengurus” mantan-karyawan.

Teori Kelemahan Program Pensiun Manfaat Pasti menyatakan bahwa :

- (1) Asumsi-asumsi & probabilitas keterjadian asumsi tentang kesinambungan-usaha pemberi kerja, asumsi inflasi, asumsi nilai tukar, kondisi/perubahan lingkungan-hidup (gempa bumi, tsunami, kebakaran), asumsi kondisi perekonomian, politik, budaya, teknologi dunia dan domestik di masa depan, asumsi bahwa karyawan sehat, bersedia bekerja dan bekerja sampai tanggal-pensiun adalah asumsi amat-rapuh, asumsi beta, adalah sekumpulan perkiraan-berisiko-tinggi-untuk-meleset,
- (2) Kondisi industri, pasar, pelanggan dan masa depan penghasilan perusahaan (*earning*) dan proyeksi arus-kas perusahaan tak pasti, perusahaan/pemberi kerja dapat bangkrut/pailit setiap saat, perusahaan mungkin menjadi tak-mampu menanggung risiko wajib-bayar-pensiun, investasi iuran tak menghasilkan pulangan memadai.
- (3) Perhitungan penuh asumsi, risiko meleset amat tinggi dan risiko rekayasa manajemen amat besar. Masa depan di tangan Tuhan, terdapat puluhan aspek



tentang masa depan yang praktis-tak-dapat-digunakan-secara-mantap pada setiap karyawan pengikut program manfaat pasti, karena perubahan pola hidup (diet garam/natrium, gula, lemak dan olahraga), terdapat banyak kasus karyawan tiba-tiba mengundurkan diri pindah kerja, pindah domisili atau pindah profesi. Untuk setiap karyawan, entitas akuntansi atau entitas dana-pensiun harus mereka-reka (tebak cermat) pernikahan perceraian (asesmen terhadap libido, struktur hormon, taksiran mulainya jadwal menopause/andopause), gaya hidup, kelahiran dan kematian anak, mengangkat anak, kematian pasangan hidup, estimasi lama hidup sebagai pensiunan, estimasi lama-hidup tanggungan/pewaris hak-pensiun (sebagian tanggungan meninggal lebih dahulu daripada pensiunan), estimasi inflasi dan suku bunga diskonto terkait kondisi lingkungan (era normal, era pandemi, the new normal) dan kondisi ekonomi, perubahan kekuatan mata uang cq nilai tukar, yang sebagian besar ternyata meleset, sejarah mencatat bahwa program imbalan-pasti (*defined benefit plan*) makin turun daun karena sulit-rumit-diterapkan, jumlah entitas LK yang memilih program ini, dimuka bumi, makin menyusut.

## 18.5. ASUMSI AKTUARIAL

Salah satu dasar perhitungan aktuarial adalah asumsi aktuarial , yang terdiri atas asumsi demografis dan asumsi keuangan. Asumsi demografis adalah taksiran & proyeksi masa depan karyawan/mantan karyawan & keluarga tertanggung yang berhak atas imbalan, terdiri atas asumsi (1) mortalitas selama masa kerja, (2) mortalitas paska-kerja, (3) estimasi/proyeksi tingkat-mutasi (*turn over*) tenaga kerja pada entitas pemberi kerja, (4) estimasi jumlah kecelakaan, cacat permanen dan pensiun dini, (5) estimasi proporsi SDM peserta program pensiun & tanggungan, (6) estimasi besar/tingkat/derajat klaim program kesehatan. Mortalitas mencakupi

berpuluh asumsi, seperti asumsi kesehatan kini dan masa depan (antara lain jantung koroner, diabetes, probabilitas kena-virus-pandemi). Jantung koroner dan diabetes berdasar asumsi pola diet dan olah raga (sekarang dan yang akan datang), dan bakat berkolesterol tinggi. Asumsi keuangan mencakupi (1) asumsi tarif diskonto, perubahan tarif diskonto di masa yang akan datang, (2) proyeksi kinerja terkait kenaikan jabatan, pangkat, gaji, (3) proyeksi jaminan kesehatan terkait biaya kesehatan kini dan proyeksi biaya kesehatan & biaya administrasi kesehatan, (4) tingkat kemampuan/kecangihan manajemen aset program, proyeksi pulangan aset program.

Troy Adkins, 2020, pada makalah berjudul *The Rise, Fall, and Complexities of the Defined-Benefit Plan*, menjelaskan antara lain berbagai hal sebagai berikut. Defined Benefit Plan (DBP) atau paket manfaat pasti adalah pembayaran pasti dan terjamin kepada para pensiunan, di danai pemberi kerja, yang juga bertugas memilih hampiran investasi.

Pada sektor privat, DBP sebagian besar telah diganti oleh *Defined Contribution Plan (DCP)* atau paket iuran pasti, karena pihak entitas pemberi-kerja memandang DCP lebih efektif-biaya dan lebih sederhana. Estimasi liabilitas sebuah paket-pensiun adalah rumit dan berisiko keliru. Pada hampiran DBP, pemberi-kerja bertanggung-jawab akan pengambilan keputusan investasi dan menanggung risiko terkait fluktuasi pasar.

Pada program DCP, tanggung-jawab tersebut pindah kepada karyawan. Perubahan tersebut menyebabkan pemberi kerja menghemat sejumlah cukup signifikan, pemberi kerja dibebaskan dari kesukaran/kerumitan mengestimasi liabilitas DBP dan kesulitan menganggarkan belanja imbalan-paska-kerja.

Pemrovisian DBP di-luar neraca menuai isu rekayasa LK dan mendistorsi kondisi keuangan entitas. Kerumitan terkait pada paket-investasi-aset membutuhkan pengetahuan/kemampuan berinvestasi, membutuhkan bantuan berbagai pakar seperti lembaga investasi, lembaga aktuarial dan akuntan publik. Jumlah aset dan liabilitas terkait DBP amat besar, sehingga membutuhkan banyak waktu dan pemikiran direksi. Kerumitan estimasi kewajiban pensiun adalah sebagai berikut.

**Pertama**, kerumitan membuat projected benefit obligation (PBO), berupa nilai-kini liabilitas-yang-akan-datang imbalan-kerja SDM. Imbalan manfaat pasti misalnya adalah sebuah manfaat-tahunan-pensiun setara 2 % gaji dikali-kan jumlah tahun kerja pada pemberi-kerja tersebut. Bila seseorang bekerja selama 45 tahun pada sebuah entitas dan menerima gaji pertama 25.000 dengan 2% pertumbuhan imbalan pertahun selama masa-kerja di entitas LK tersebut maka imbalan pensiun tahunan adalah 1.219 (dihitung dari  $25,000 \times 1.0245 \times .02$ ) diterima pensiunan sepanjang misalnya 30 tahun sisa-hidup. Bila tarif bunga SUN berjangka 30 tahun adalah 4% digunakan sebagai faktor-diskonto, maka imbalan-kerja-tahunan sepanjang 30 tahun masa-pensiun sebesar 21.079. Nilai kini imbalan-kerja berbasis diskonto 4% atau PBO adalah 3.753 ter-danai-penuh (*fully funded*) oleh entitas-pemberi kerja dari sudut-pandang aktuarial.

**Kedua**, untuk estimasi PBO, dibutuhkan 10 asumsi aktuarial tambahan sebagai berikut:

- a. Formula imbalan berhenti kerja. Formula imbalan berhenti-kerja berubah tiap saat. Setiap perubahan jenis imbalan akan berdampak material pada PBO estimasian.
- b. Estimasi pertumbuhan gaji tahunan. Pertumbuhan gaji di masa yad tak mungkin di proyeksikan secara tepat. Tingkat pertumbuhan gaji tahunan yang lebih besar akan meningkatkan PBO.
- c. Estimasi panjang karir. Adalah mustahil mengetahui berapa lama seorang karyawan bekerja pada sebuah organisasi. Makin panjang tahun-lama-kerja, makin besar PBO
- d. Tahun-tahun kerja yang digunakan untuk menghitung PBO. Pedoman aktuarial mewajibkan bahwa PBO mempertimbangkan estimasi-kenaikan-gaji-yad, namun mengabaikan potensi-pengabdian-karyawan di masa yad. Bila pedoman aktuarial mewajibkan memperhitungkan potensi-pengabdian yad, maka PBO estimasian meningkat luar-biasa.
- e. Ketidak pastian perolehan hak pensiun (*vesting uncertainties*). Adalah tak mungkin mengetahui apakah karyawan akan bekerja cukup-panjang pada pemberi-kerja, sedemikian rupa, sehingga berhak atas imbalan berhenti-kerja. Provisi hak-atas-imbalan-pensiun akan meningkatkan ketidak-pastian estimasi PBO (*Vesting provisions will increase the uncertainty in the estimate of the PBO*)
- f. Ketidak pastian panjang- waktu mantan-karyawan menikmati imbalan-paska-kerja-bulanan. Adalah tak-mungkin mengetahui berapa panjang pensiunan akan hidup. Makin panjang hidup pensiunan, makin lama ia menerima imbalan-pemberhentian-kerja, makin besar dampaknya pada estimasi PBO.
- g. Asumsi pembayaran-pemberhentian-kerja. Sulit mengetahui jenis imbalan yang dipilih karyawan, karena status pewaris berubah sepanjang waktu. Pengangkatan pewaris imbalan-paskakerja berpengaruh pada berapa panjang imbalan tersebut harus di bayar, berpengaruh pada estimasi PBO.
- h. Provisi perubahan biaya-hidup. (*Cost-of-living adjustment (COLA) provisions*). Adalah sulit memperkirakan jenis/ragam kebutuhan-hidup-sehari hari di masa depan. Tambahan imbalan berbasis jenis-kebutuhan akan meningkatkan estimasi PBO.
- i. Tarif diskonto digunakan untuk berbagai jenis imbalan sepanjang periode estimasi, sampai tanggal pensiun. Adalah tak-mungkin untuk mengetahui tarif-diskonto yang harus-digunakan secara tepat dari waktu ke waktu, ddalam lingkungan sosial-ekonomi yang dinamis, untuk menghitung nilai-kini saat pensiun. Makin tinggi asumsi tarif diskonto, makin rendah estimasi PBO, demikian sebaliknya. Manipulasi asumsi tarif diskonto bertujuan manipulasi PBO.
- j. Tarif diskonto digunakan untuk nilai anuitas imbalan-kerja pada tanggal PHK sampai tanggal LK terakhir. Adalah tak-mungkin mengetahui tarif-

diskonto yang layak-pakai untuk menghitung nilai-kini imbalan-kerja hari-ini. Makin tinggi asumsi tarif-diskonto, makin rendah estimasi PBO.

- k. Manajemen oportunistik berpeluang merevisi estimasi PBO di liabilitas-neto di Laporan Neraca.

**Ketiga**, sekadar informasi, di AS, FASB 87 mengizinkan akuntansi-luar-neraca untuk jumlah aset dan liabilitas, baik pada hampiran DBP maupun DCP.

**Keempat**, manajemen arus kas pemberi kerja dan/atau entitas dana pensiun adalah segalanya. Entitas LK membuat proyeksi keuangan cq proyeksi LK lima tahunan, agar jangan sampai terjadi krisis keuangan karena ledakan kewajiban pembayaran dana-pensiun suatu tahun tertentu. Penganggaran liabilitas DBP karena kerumitan manajemen investasi, berbagai perhitungan yang membutuhkan perangkat-lunak berbasis kecerdasan artifisial (AI), pendampingan jasa-akhli seperti konsultan investasi, aktuaris dan akuntan publik pakar akuntansi imbalan-kerja. Ukuran aset dan kewajiban DBP amat besar, relatif terhadap total assets membutuhkan SDM akuntansi nan-piawai.

**Kelima**, Pada APBN negara-negara maju, misalnya AS dan Inggris, sekitar 50% atau lebih APBN untuk belanja pegawai, jaminan-sosial, pensiun, dan kesehatan-nasional. Hampir sepertiga APBN untuk belanja kesehatan-nasional, sekitar seperlima APBN untuk belanja kesejahteraan-sosial sekitar seperempat APBN adalah untuk belanja/pembayaran pensiun. Di NKRI, sebagian besar APBD didominasi Belanja Pegawai belum termasuk beban/kewajiban pensiun yang kini masih ditanggung APBN. Ekuitas negatif dihindari FASB 87, ekuitas negatif bagi LK Pemerintah ter-terpa imbalan kerja adalah kasus biasa. Bagi NKRI, *data-base* PT Taspen rasanya telah siap mendukung akuntansi imbalan kerja pemerintahan Pemda dan Pusat secara terpisah. Di NKRI, PNS lama terlanjur menggunakan program manfaat pasti harus diteruskan pemerintah sesuai kontrak-kerja sampai seluruh pensiunan habis/selesai terurus, PNS baru berikatan kerja dengan program iuran pasti. Pemerintah dapat saja membuat tawaran paket *golden-shake-hand* bagi pensiunan manfaat pasti yang bersedia di bayar sekaligus (*lumpsum*), itupun bila APBN mampu.

## 18.6. BIAYA-PENSIUN-PERIODIK-NETO PADA PROGRAM IMBALAN PASTI

Sumber Accounting CPE Courses & Books, 2021, menjelaskan *How to Account for a Pension*, menjelaskan biaya (*cost*) pembentuk biaya-pensiun-periodik-neto sebagai berikut:

Berbagai biaya (*cost*, bukan *expenses/beban*) pembentuk biaya-pensiun-periodik-neto (*net periodic pension cost*) terkait program imbalan pasti adalah (1) biaya layanan (*service cost*), (2) biaya bunga, (3) pulangan aktual aset program (*actual return on plan assets*), (4) amortisasi biaya layanan tahun-tahun kerja yang lalu (*amortization of prior service costs*), (5) untung/rugi (*gain or loss*).

Penjelasan sebagai berikut:

- (1) Biaya layanan (*service cost*) adalah nilai kini aktuarial berbagai manfaat terkait layanan-diberikan-karyawan sepanjang periode LK, termasuk didalamnya adalah estimasi tingkat-kompensasi-kerja karyawan tersebut sebagai dasar perhitungan berbagai-pembayaran-manfaat. Untuk akuntansi, jumlah biaya layanan (*service cost*) diakui dalam penghasilan (*earnings*) dalam setiap periode adalah perubahan-inkremental nilai-kini-aktuarial manfaat (*benefit*) terkait layanan diberikan karyawan sepanjang tahun berjalan.
- (2) Biaya bunga (*interest cost*) adalah nilai kini aktuarial berbagai manfaat terkait layanan-diberikan-karyawan sepanjang periode LK, termasuk didalamnya adalah estimasi tingkat-kompensasi-kerja karyawan tersebut sebagai dasar perhitungan berbagai-pembayaran-manfaat. Untuk akuntansi, biaya bunga di akui saat timbul (*The interest cost associated with the projected benefit obligation is recognized as incurred*).
- (3) Pulangan aktual aset program (*actual return on plan assets*) adalah selisih antara nilai-wajar aset-program pada awal-periode vs akhir-periode, terkoreksi untuk pembayaran kontribusi dan manfaat, sebagai butir keuangan ketimbang sebagai sebuah biaya terkait kompensasi-kerja karyawan tersebut. Amortisasi biaya layanan tahun-tahun kerja yang lalu (*amortization of prior service costs*), yaitu bila pemberi-kerja melakukan perubahan/amandemen atas program imbalan, boleh-jadi menambah manfaat jasa-kerja periode-periode yang telah lalu. Kalau demikian, maka biaya atas tambahan-manfaat (*benefit*) di amortisasi sepanjang masa-kerja-yang-akan-datang pada tanggal amandemen program. Untuk akuntansi, biaya ini dibebankan kepada laba-paripurna-lain pad tanggal amandemen program imbalan-kerja, lalu di amortisasi ke penghasilan setiap waktu. Jumlah teramortisasi didapat dari jumlah-setara-beban untuk tiap-periode-yad, untuk tiap karyawan yang diharapkan memperoleh manfaat (*benefits*). Bila sebagian besar karyawan tidak-aktif, periode amortisasi adalah sisa-harapan-hidup karyawan.
- (4) Untung/rugi (*gain or loss*), sebagai akibat perubahan-nilai kewajiban-manfaat-proyeksian karena perubahan asumsi atau nilai aset-program. Untuk akuntansi, untung/rugi dapat langsung diakui sepanjang metode konsisten, atau di pertanggungjawabkan sebagai OCI tatkala muncul. Untung/Rugi perbedaan ekspektasi-pulangan dan pulangan-aktual aset-program di akui sebagai OCI periode tersebut, lalu meng-amortisasi-nya dengan memasukkan untung/rugi biaya-pensiun-neto dalam sebuah tahun di mana, pada awal tahun tersebut, untung/rugi > 10 % dari kewajiban-imbalan-proyeksian atau nilai aset-program terkait-pasar. Bila pengujian ini positif, lebihan amortisasi di nyatakan pada CALK sepanjang rerata masa-kerja-karyawan yang berhak-akan-manfaat (*benefit*). Bila sebagian besar partisipan program tidak aktif, amortisasilah lebihan itu sepanjang sisa-harapan-hidup. Bila sebagian besar partisipan program tidak aktif, amortisasilah lebihan itu sepanjang sisa-harapan-hidup.

## 19. PROGRAM IURAN PASTI

Akuntansi untuk program iuran pasti sangat sederhana sebagai berikut. Entitas mengakui beban pada saat terjadinya, mencatatkan adanya liabilitas atau pengeluaran kas sesuai dengan kejadiannya. Besarnya liabilitas imbalan paskakerja adalah sebesar iuran yang terutang kepada entitas program dana pensiun. Jika diperkirakan iuran kepada program

akan diselesaikan lebih dari 12 bulan, maka liabilitas diukur sebesar nilai kini (*present value*). Entitas harus mengakui iuran yang terutang untuk periode berjalan (1) sebagai kewajiban atau aset, setelah dikurangi dengan jumlah yang telah dibayar. Jika pembayaran iuran melebihi iuran yang terutang sebelum tanggal pelaporan, maka entitas harus mengakui kelebihan tersebut sebagai aset, (2) sebagai beban, (3) sebagai bagian biaya perolehan aset tertentu.

Formula Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) adalah sebagai berikut:

- (1) Perhitungan menggunakan rumus sekaligus pada PPIP adalah ( $IP = 3 \times FPd \times PDP$ ) di mana  $IP$  = Iuran Pensiun,  $FPd$  = Faktor Penghargaan per tahun dalam decimal,  $PDP$  = Penghasilan Dasar Pensiun per tahun.
- (2) Perhitungan dengan rumus bulanan adalah ( $IP = 3 \times Fpe \times PDP$ ) di mana  $IP$  = Iuran Pensiun,  $Fpe$  = Faktor Penghargaan per tahun dalam persen,  $PDP$  = Penghasilan Dasar Pensiun per tahun.

Penjelasan sebagai berikut. **Pertama**, pada akuntansi pemberi kerja, program iuran-pasti adalah program imbalan paskakerja dimana entitas membayar iuran tetap kepada entitas terpisah (yaitu entitas dana). Entitas pemberi kerja tidak memiliki kewajiban hukum atau konstruktif untuk (1) membayar iuran di luar iuran-tetap tersebut atau (2) melakukan pembayaran langsung ke pekerja, walau dana yang ada tidak mencukupi untuk membayar seluruh imbalan pekerja terkait dengan jasa mereka pada periode kini dan periode lalu. **Kedua**, pengakuan dan Pengukuran Program Iuran Pasti adalah sebagai berikut. Entitas harus mengakui iuran yang terutang untuk periode berjalan (1) sebagai kewajiban atau aset, setelah dikurangi dengan jumlah yang telah dibayar. Jika pembayaran iuran melebihi iuran yang terutang sebelum tanggal pelaporan, maka entitas harus mengakui kelebihan tersebut sebagai aset, (2) sebagai beban, (3) sebagai bagian biaya perolehan aset tertentu. **Ketiga**, dalam program ini pemberi kerja setuju untuk berkontribusi ke dalam sebuah perwalian pensiun suatu jumlah tertentu selama periode tertentu berdasarkan rumus yang ditetapkan. **Keempat**, Rumus tersebut memperhitungkan faktor-faktor seperti umur, lama masa kerja karyawan, laba pemberi kerja, dan tingkat kompensasi. Program ini hanya menetapkan kontribusi dari pemberi kerja, sedangkan besarnya tunjangan yang nantinya akan dibayarkan kepada karyawan tidak ada ketetapanannya. **Kelima**, Jumlah tunjangan pensiun yang nantinya akan diterima karyawan tergantung dari (1) Jumlah awal yang dikontribusikan kepada perwalian pensiun, (2) Laba yang terakumulasi dalam perwalian dan (3) Perlakuan terhadap pengurangan dana karena karyawan lain mungkin pensiun sebelum waktunya. **Keenam**, Program iuran pasti mengakibatkan kewajiban hukum dan konstruktif yang dimiliki oleh pemberi kerja hanya terbatas pada jumlah iuran yang disepakati. Pemberi kerja tidak menentukan manfaat pensiun yang akan diterima oleh pekerja. Jumlah imbalan pascakerja yang akan dibayarkan kepada pekerja di masa depan adalah jumlah dari akumulasi iuran dan hasil pengembangan iuran. Hal ini mengakibatkan risiko aktuarial dan risiko investasi ditanggung oleh pekerja. **Ketujuh**, Risiko aktuarial adalah kemungkinan terjadinya imbalan yang akan diperoleh jumlahnya lebih kecil dari jumlah yang diperkirakan sebelumnya. **Kedelapan**, Risiko investasi adalah kemungkinan terjadinya jumlah aset investasi tidak cukup untuk memenuhi imbalan yang diperkirakan. **Kesembilan**, Entitas mengakui terjadinya beban pada saat terjadinya dan mencatat liabilitas atau pengeluaran kas sesuai dengan kejadian. Besar liabilitas imbalan pascakerja adalah sebesar iuran yang terutang kepada entitas program dana pensiun. Jika

diperkirakan iuran kepada program akan diselesaikan lebih dari 12 bulan, maka liabilitas diukur sebesar nilai kini.

Wadiyo, 2021 mengunggah makalah berjudul Dana Pensiun : Pengertian, Jenis, Cara Perhitungan dan Pencatatan Jurnal Akuntansinya, menjelaskan antara lain sebagai berikut. Sebagai misal, bila entitas pemberi kerja wajib membayar gaji suatu bulan Rp.500 Juta, bila entitas pemberi kerja wajib membayar iuran 10 % dari gaji bulanan karyawan tersebut kepada entitas dana pensiun, maka akuntansi pemberi kerja untuk bulan tersebut mencatat ; Debit beban Pensiun 50 Juta, Kredit Kas 50 Juta.

### 19.1. DIMENSI PENSIUN PADA PROGRAM IURAN PASTI

Teori program pensiun iuran pasti (*benefit contribution pension plan*) lebih fragmatis, dengan akuntansi dan administrasi SDM tidak serumit program manfaat-pasti, adalah program yang tidak berandai-andai / me reka-reka masa-depan, sehingga lebih masuk akal, lebih bumi (*down to earth program*), menyadari keterbatasan-manusiawi, bahwa :

- (1) Masa-depan pemberi kerja dan perkembangan kondisi-keuangan pengelola dana-pensiun sulit diramalkan.
- (2) Sulit mengetahui intensi/maksud hati/keinginan/rencana-keluarga tiap pekerja (misalnya jumlah anak, rencana wirausaha pravested), bila dapat diketahui itupun selalu berubah-ubah, sulit mengetahui/memantau perubahan pola hidup, pola makan (diet), pola olah raga, kadar koleterol/garam/gula darah, sulit meramalkan hepatitis, stroke, diabetes, jantung koroner dll. pada pekerja, pasangan hidup, dan risiko bulimia anak-anak generasi milenia dst-nya, (3) bahwa investasi dana pensiun tak selalu menghasilkan pulangan sesuai rencana, (4) bahwa inflasi, nilai tukar, suku-bunga umum terkait kondisi politik, lingkungan, ekonomi, sosial dan teknologi yang amat turbulen dihipir-dengan-bijak oleh program ini.yaitu program pensiun yang menetapkan besarnya iuran karyawan dan perusahaan (pemberi kerja).

Manfaat pensiun yang diterima karyawan dihitung secara fragmatis berdasar

- (1) Akumulasi iuran ditambah/dikurangi
- (2) Hasil/kerugian investasi , dan
- (3) Kondisi keuangan entitas-pengelola dana-pensiun, sesuai peribahasa “bayang bayang sepanjang badan”. Terdapat entitas dana-pensiun yang memberi hak peserta program untuk memilih penempatan dana untuk investasi.

Berbagai program iuran-pasti antara lain adalah

- (1) *Money Purchase Plan*, menetapkan jumlah iuran yang dibayarkan oleh karyawan dan pemberi kerja, tidak menggunakan formula manfaat-pasti (*Defined benefit plan*)
- (2) *Profit Sharing Plan*, adalah program pensiun yang sumber pembiayaan atau iuran pemberi-kerja berasal dari persentase tertentu dari laba-sebelum-pajak.
- (3) *Saving Plan*, sebagai sebuah program pensiun mirip *money purchase plan*, bahwa iuran keseluruhan ditentukan karyawan.



## 19.2. FORMULA PEMBAYARAN PENSIUN PADA PROGRAM IURAN PASTI

Formula Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) adalah sebagai berikut:

- (1) Perhitungan menggunakan rumus sekaligus pada PPIP adalah  $(IP = 3 \times FPd \times PDP)$  di mana  $IP$  = Iuran Pensiun,  $FPd$  = Faktor Penghargaan per tahun dalam decimal,  $PDP$  = Penghasilan Dasar Pensiun per tahun.
- (2) Perhitungan dengan rumus bulanan adalah  $(IP = 3 \times Fpe \times PDP)$  di mana  $IP$  = Iuran Pensiun,  $Fpe$  = Faktor Penghargaan per tahun dalam persen,  $PDP$  = Penghasilan Dasar Pensiun per tahun.

## 20. PANDANGAN INVESTOR TERHADAP AKUNTANSI IMBALAN PASKA-KERJA BERBENTUK PENSIUN

Bagi Moody's Investors Service, *service cost components* adalah biaya periode berjalan sejati, dari begitu banyak klasifikasi beban-pensiun. Moody dan berbagai analist LK mengeluarkan *non-service cost components of pension expense* dari Laporan Laba Operasional entitas LK untuk penjernihan analisis LK.

## 21. DASAR PIKIRAN PEMBENTUKAN PROGRAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

### Berbagai Jenis Motif PHK.

Berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan nya disebut dengan PHK, sesuai UUK 13/2003. 13 Jenis PHK pada UU tersebut mencakupi PHK karena karyawan melakukan kesalahan berat, PHK karena karyawan ditahan oleh pihak berwajib, PHK karena karyawan melakukan pelanggaran, PHK karena karyawan mengundurkan diri baik-baik (*voluntary resign*), PHK karena perubahan status/penggabungan perusahaan (pemekaran, merger, akuisisi, konsolidasi), PHK karena perusahaan tutup atau karena keadaan memaksa (*force majeure*), PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi, PHK karena perusahaan pailit, PHK karena karyawan meninggal dunia, PHK karena karyawan mencapai usia pensiun, PHK karena karyawan mangkir, PHK karena perusahaan melakukan pelanggaran dan PHK karena karyawan mengalami sakit berkepanjangan, cacat karena kecelakaan kerja.

### Strategi Imbalan PHK.

Wolters Kluwer, 2020, menyajikan artikel berjudul *The pros and cons of offering employees retirement benefits*, menjelaskan antara lain sebagai berikut. Imbalan-berhenti-kerja (*retirement benefit*) bagi pemberi kerja antara lain adalah untuk (1) lebih mudah memperoleh tenaga kerja berkualitas, kualitas kerja dan kesetiaan yang tinggi, menyebabkan pemberi kerja lebih mudah mencapai sasaran usaha, (2) sejalan dengan GBHN bangsa tentang kesejahteraan warga, sehingga UU memberi berbagai insentif pajak bagi pemberi kerja yang memiliki program-berhenti-kerja, imbalan berhenti-kerja tersesuai kondisi keuangan entitas jangka panjang. Risiko, biaya, konsekuensi dan kerugian pemberi kerja menyediakan imbalan-berhenti-kerja (*retirement benefit*) adalah kesulitan memahami seluruh hukum positif tentang ketenaga-kerjaan, hubungan-kerja, pemerkerjaan, perpajakan imbalan kerja dan pelaporan kepada pemerintah, kerumitan administrasi imbalan kerja, penyediaan sistem dan karyawan pelaksana untuk program imbalan-berhenti-kerja, pengaturan arus-kas dan pemilihan program yang sesuai kondisi

lingkungan usaha yang turbulen, sehingga entitas pada umumnya menggunakan jasa profesional untuk pemilihan strategi imbalan-kerja, perancangan sistem tata-cara-kerja yang bermuara pada sistem komputerisasi dan pelatihan karyawan administrasi imbalan-kerja.

### **Perlindungan Pajak bagi Program Pensiun.**

Di AS, program berkualitas (*qualified plans*) mengikuti UU *Employee Retirement Income Security Act of 1974 ERISA* dan peraturan perpajakan versi *Internal Revenue Code*, dengan berbagai keuntungan (1) hasil/pulangan aset-program bukan subyek PPh karena dikelola oleh badan bebas-pajak, (2) kontribusi pemberi kerja sebagai unsur pemotong PPh Badan, (3) tak ada beban pajak bagi karyawan/peserta program sampai dana didistribusikan kepada mereka oleh pemberi kerja, berbagai kemudahan/keringann pajak diberikan kepada pewaris pensiun.

### **Kombinasian Program Pensiun dan Program Jaminan Sosial.**

Skema pensiun dapat terintegrasi dengan Jaminan Sosial, dengan syarat dan cara tertentu. Program Non-Kualifikasi (*non-qualified plans*) adalah program imbalan-kerja tak sesuai cetak biru Depnaker yang diizinkan pada negara-negara tertentu, misalnya pilihan berbagai-manfaat khusus berbagai perusahaan pimpinan pasar dan industri untuk menarik calon-karyawan terbaik di muka bumi. Beberapa program *PHK Terhormat* dan populer di negara maju antara lain disebut *Top-hat plans*, *Golden parachutes*, *ESOP* dan *Golden handcuffs*. *Top-hat plans*, sebuah program unfunded bagi manajemen tingkat atas, *Golden Parachutes* adalah paket imbalan PHK dadakan bagi eksekutif-puncak karena perusahaan di akuisisi atau dilebur, *ESOP* adalah paket imbalan berbentuk hak-beli-saham dengan harga miring, *Golden handcuffs* adalah tunjangan-kesetiaan yang dirancang oleh perusahaan padat-rahasia, padat-pengetahuan bagi jabatan kunci. Berbagai pimpinan grup usaha di NKRI mendorong para Direksi tiap PT yang akan pensiun untuk mencipta gagasan-bisnis-baru, yang kemudian bila-pensiun di minta memimpin usaha baru tersebut sebagai salah-satu pemegang-saham modal-dengkul

## **22. TEORI PERBEDAAN PENSIUN DAN PHK, IMBALAN PENSIUN DAN IMBALAN PHK.**

PHK adalah surat resmi pemutusan hubungan kerja yang diterbitkan perusahaan/lembaga pemberi kerja bagi karyawan. PHK antara lain meliputi (1) PHK massal dan PHK perorangan, (2) PHK sebelum pensiun dan PHK karena pensiun, (3) PHK bukan pensiun terbagi menjadi (3.1) PHK karena masalah perusahaan (misalnya rasionalisasi perusahaan, kepailitan), (3.2) PHK karena masalah karyawan (misalnya pemecatan karyawan melanggar peraturan, karyawan mengundurkan diri dengan sukarela karena pindah kerja atau berwirausaha). Imbalan PHK bukan pensiun antara lain Imbalan Pesangon, Imbalan Jasa Kerja, Imbalan Penghargaan.

Ann Deiterich mengunggah artikel berjudul *Difference Between a Pension & a Retirement Benefit*, antara lain menjelaskan sebagai berikut. Imbalan pensiun bermakna imbalan pasti. Terdapat dua opsi imbalan pensiun hak-karyawan ,yaitu imbalan-pensiun-sekaligus (*lump sum*) dan imbalan-pensiun-bulanan. Imbalan berhenti kerja (*retirement benefit*) adalah sebuah aspek program iuran pasti (*defined contribution plan*) dengan berbagai jenisnya , di

AS antara lain 401k dan IRA. Program 401 k menghasilkan simpanan yang lebih besar dibanding IRA, program 401 k adalah *tax deductible*.

### 23. TEORI ENTITAS DANA PENSIUN

Program Pemberi Kerja Jamak membutuhkan Entitas Dana Pensiun sebagai koordinator pekerja yang bekerja pada beberapa pemberi kerja. Namun pemberi kerja tunggal juga dapat mengangkat entitas dana pensiun untuk melaksanakan manajemen/pengelolaan imbalan kerja. Tentang Dana Pensiun, UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun mengatur dana pensiun pemberi kerja, dana pensiun lembaga keuangan dan dana pensiun berbasis laba. Dana pensiun Pemberi Kerja, adalah dana pensiun yang dibentuk oleh orang/badan yang memperkerjakan karyawan, selaku pendiri, untuk menyelenggarakan program-pensiun-manfaat-pasti atau program-pensiun-iuran-pasti, bagi kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya sebagai peserta, dan menimbulkan kewajiban tertentu terhadap pemberi kerja. Dana pensiun lembaga keuangan adalah dana pensiun yang dibentuk oleh berbagai jenis lembaga keuangan seperti entitas bank atau entitas asuransi jiwa, untuk menyelenggarakan program pensiun iuran pasti, bagi perorangan, baik karyawan maupun pekerja mandiri di luar entitas tersebut. Dana pensiun berdasarkan laba/keuntungan, adalah sebuah dana pensiun pemberi kerja berbasis program pensiun iuran pasti, dengan iuran hanya dari pemberi kerja berdasar suatu formula terkait laba pemberi kerja Tujuan Entitas Penyelenggara Dana Pensiun adalah penyelenggaraan program pensiun baik dari kepentingan pemberi kerja maupun karyawan

Jurnal	
Beban pensiun	36.800
Liabilitas manfaat pensiun	25.100
Kas	26.000
Pendapatan Komprehensif Lain	35.900
<b>Liabilitas</b>	
Nilai kini Kewajiban	(279.500)
Aset Program	276.600
Net Liabilitas manfaat pensiun	(2.900)
<b>Ekuitas</b>	
Pendapatan komprehensif lain	14.900

Sebagai contoh; Untuk Program Iuran Pasti, Entitas Dana Pensiun mencatat dengan men debit Beban Pensiun Rp.50 Juta, mengkredit Kas Rp.50 Juta, bila iuran pensiun diperjanjikan 10 % dari gaji bulanan.

Sebagai contoh, Untuk Program Manfaat Pasti, Entitas Dana Pensiun mencatat biaya pensiun tahunan dengan men debit Beban Pensiun Rp.8 Juta, mengkredit Kas Rp.6 Juta, mengkredit kewajiban pensiun tak terdandai Rp.2 Juta bila iuran pensiun diperjanjikan 10 % dari gaji bulanan.

### 24. IAS 26 AKUNTANSI & PELAPORAN LK UNTUK PROGRAM MANFAAT PEMBERHENTIAN HUBUNGAN KERJA (*RETIREMENT BENEFIT PLAN*)

IAS 19 Employee Benefits berhubungan dengan IAS 26 Accounting and Reporting by Retirement Benefit Plans. IAS 26 Accounting and Reporting by Retirement Benefit Plans menjelaskan berbagai hal sebagai berikut. IAS 26 mewajibkan pelaporan Laporan Perubahan Aset Neto tersedia untuk imbalan-kerja, ringkasan kebijakan akuntansi imbalan-kerja, uraian penjelasan tentang program imbalan tersebut, dan dampak perubahan program terhadap LK.

LK entitas yang menerapkan program-iuran-pasti harus mengandung sebuah Laporan Aset tersedia bagi Program Imbalan Kerja dan penjelasan kebijakan pendanaan, sesuai IAS 26.13.

LK entitas pengguna program-imbalan-pasti wajib menyajikan sebuah Laporan Aset Tersedia untuk Program Imbalan Kerja, nilai-kini-aktuarial manfaat-berhenti-kerja-terjanjikan dalam program, yang membedakan jumlah manfaat-yang-telah-terhak dan belum-terhak dan hasil lebihan/defisit, atau sebuah Laporan set-Neto-Tersedia-Bagi-Program termasuk CALK yang mengungkapkan nilai-kini-aktuarial manfaat-berhenti-kerja-dijanjikan, yang membedakan manfaat-terhak dan belum-terhak, atau sebuah rujukan informasi ini kepada Laporan Aktuarial Sebagai Lampiran LK, sesuai IAS 26.17.

Bila valuasi aktuarial program-imbalan-pasti belum di buat / di sajikan pada tanggal LK, valuasi terakhir harus digunakan untuk suplemen LK. Nilai-kini-aktuarial harus berbasis manfaat-PHK-terjanjikan oleh program, menggunakan tingkat-gaji-kini atau yang-akan-datang, bersama asumsi-asumsi lain, harus diungkapkan sesuai IAS 26.18.

LK entitas Dana Pensiun harus menjelaskan hubungan antara nilai-kini-aktuarial manfaat-berhenti-kerja-dijanjikan dan aset-neto-tersedia-untuk-imbalan-berhenti-kerja, dan kebijakan pendanaan manfaat-terjanjikan sesuai IAS 26.19 (*The report should explain the relationship between the actuarial present value of promised retirement benefits and the net assets available for benefits, and the policy for the funding of promised benefits*).

Investasi Program-Manfaat-Berhenti-Kerja di sajikan pada nilai-wajar. Untuk investasi bentuk sekuritas, nilai wajar bermakna nilai pasar. CALK mengungkapkan alasan/latar-belakang mengapa nilai wajar tak-dapat-di estimasi sesuai IAS 26.32

Laporan Perubahan Aset Neto tersedia bagi Program Imbalan Kerja mencakupi informasi iuran pegawai, iuran pemberi kerja, penghasilan investasi (*investment income*), penghasilan lain (*other income*), imbalan di bayar tahun laporan (*benefit paid*), beban administrasi program-imbalan-kerja, beban lain, PPh, laba/rugi untuk pelepasan investasi, perubahan nilai-wajar investasi, transfer dari/kepada program lain, misalnya Jamsostek.

IAS 26 meminta uraian penjelasan pendanaan program-imbalan-kerja sesuai IAS 26.35(c), rincian lain dari program tersebut sesuai IAS 26.36, ringkasan kebijakan-akuntansi sesuai IAS 26.34(b), uraian penjeasan program imbalan kerja dan dampak perubahan program dalam periode perubahan-program sesuai IAS 26.34 (c), pengungkapan nilai-kini-aktuarial manfaat-berhenti-kerja-diperjanjikan, asumsi aktuarial, dan metode-kalkulasi nilai-kini-aktuarial manfaat-berhenti-kerja-diperjanjikan sesuai IAS 26.35(d) and (e).

## **25. EVALUASI KINERJA MANAJEMEN DANA PENSIUN**

Dunia akuntansi makin menyadari kelemahan Program Pensiun Manfaat Pasti, yaitu bahwa penghasilan pada saat mencapai usia pensiun tak dapat diperkirakan, masa kerja ideal tak dapat di generalisasi, nasib pensiunan bergantung pada kompetensi/kelihaian entitas/manajemen-dana-pensiun dan menanggung risiko atas ketidakberhasilan/kelembaman investasi bahkan investasi bernaluri penjudi & blunder manajemen investasi, sehingga Dewan Komisaris PT, auditor LK, RUPS dan serikat buruh sebaiknya melakukan (1) evaluasi asumsi aktuarial dan (2) melakukan *evaluasi tahunan perilaku & kinerja manajer investasi* berbasis studi-banding (*benchmark*) terhadap kinerja pengelola-dana-pensiun yang lain, dengan kemungkinan mengganti entitas-dana pensiun atau sekurang-kurangnya *manajemen-puncak entitas-pengelola-dana-pensiun* sesuai UU No. 11 Tahun 1992 tentang Asas Keterpisahan Kekayaan Dana Pensiun Dari Kekayaan Badan Hukum Pendirinya, Asas Penyelenggaraan Dalam Sistem Pendanaan, Asas Pembinaan dan

Pengawasan, Asas Penundaan Manfaat, dan Asas Kebebasan Untuk Membentuk Atau Tidak Membentuk Dana Pensiun. GCG, audit investigasi berbasis skeptisme KKN manajemen pengelola, dan audit kinerja manajemen (terutama ALM terfokus pada manajemen aset dan manajemen investasi) dana-pensiun harus dilakukan, disamping audit LK pengelola.

## 26. TEORI ENTITAS DANA PENSIUN DAN ENTITAS JAMSOSTEK

Skema pensiun dapat terintegrasi dengan Jaminan Sosial, dengan syarat dan cara tertentu. Program Non-Kualifikasi (*non-qualified plans*) adalah program imbalan-kerja tak sesuai cetak biru Depnaker yang diizinkan pada negara-negara tertentu, misalnya pilihan berbagai-manfaat khusus berbagai perusahaan pimpinan pasar dan industri untuk menarik calon-karyawan terbaik di muka bumi. Beberapa program *PHK Terhormat* dan populer di negara maju antara lain disebut *Top-hat plans*, *Golden parachutes*, *ESOP* dan *Golden handcuffs*. *Top-hat plans* adalah sebuah program *unfunded* dirancang bagi manajemen tingkat atas, *Golden Parachutes* adalah paket imbalan PHK dadakan bagi eksekutif-puncak karena perusahaan di akuisisi atau dilebur. Program *ESOP* adalah paket imbalan berbentuk hak-beli-saham dengan harga miring. Program *Golden Handcuffs* adalah tunjangan-kesetiaan yang dirancang oleh perusahaan padat-rahasia, padat-pengetahuan bagi jabatan kunci. Berbagai pimpinan grup usaha di NKRI mendorong para Direksi tiap PT yang akan pensiun untuk mencipta gagasan-bisnis-baru, yang kemudian bila-pensiun di minta memimpin usaha baru tersebut sebagai salah-satu pemegang-saham modal-dengkul BP Jamsostek memiliki 5 program perlindungan yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kematian (JKm), serta program terbaru Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Manfaat program antara lain perawatan tanpa batas biaya sesuai kebutuhan medis bagi peserta yang mengalami kecelakaan kerja, santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB) sebesar 100 persen gaji selama 12 bulan pertama, dan 50 persen untuk bulan selanjutnya hingga sembuh jika peserta dalam masa pemulihan dan tidak dapat bekerja untuk sementara waktu. Terdapat santuan 48 kali upah terakhir bagi peserta BP Jamsostek yang meninggal karena kecelakaan kerja, manfaat santunan kematian 42 juta bagi peserta yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja, manfaat beasiswa 2 orang anak mulai dari jenjang pendidikan dasar (TK) hingga perguruan tinggi dengan plafond Rp 174 juta. Program JKP mempunyai 3 manfaat yaitu uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.

## 27. TEORI AKUNTANSI BEBAN PENSIUN

Makalah ini membedakan biaya pensiun (*pension cost*) dan beban pensiun (*pension expenses*) entitas pelaporan LK. Dimensi beban pensiun (*pension expenses*) terdapat pada Laporan Laba/Rugi atau Laporan Surplus/Defisit. Situs Finance Train,2021, mengunggah makalah berjudul *Pension Expense (both GAAP & IFRS) for the Income Statement*, menjelaskan berbagai hal sebagai berikut. Beban pensiun adalah kenaikan DBO/PBO dalam suatu periode akuntansi.

Teori Lima Komponen Beban Pensiun dalam laporan Laba/Rugi adalah sebagai berikut:

- (1) Biaya kerja kini (*Current Service Cost*), adalah kenaikan kewajiban imbalan pasti sebagai akibat kerja (*employee service*) periode berjalan, diakui sepenuhnya sebagai beban pada periode akuntansi tersebut.

- (2) Biaya Bunga , sama dengan tarif-diskonto (*discount rate*), adalah kenaikan jumlah-kini (*existing*) kewajiban imbalan pasti karena berlalunya waktu, diakui sepenuhnya pada periode akuntansi tersebut.
- (3) Pulangan Aset Program (*Return on Plan Assets*), adalah hasil/pulangan aset-program dalam periode akuntansi, berawal dari kalkulasi beban-pensiun ber-penerapan harapan-pulangan aset-program (*expected return on plan assets*), apabila mungkin berdasar harapan-pulangan-jangka-panjang berbasis strategi-investasi untuk menghindari gejala/volatilitas beban-pensiun. Penggunaan hampiran harapan-pulangan (*expected return*) diperkenankan IFRS. Karena berkaitan dengan pulangan aset, maka pulangan per komponen- aset-program (*plan assets component*) berfungsi sebagai sebuah beban-tandingan (*contra expense*), menghapus-imbang (*offseting*) biaya-biaya lain (*offseting other cost*).
- (4) Amortisasi Biaya Layanan-Kerja Lalu (*Amortization of Past Service Cost*), adalah selisih/perbedaan, antara DBO setelah sebuah program di amandemen dengan DBO pra-amandemen. Suatu program yang diamandemen dapat mengurangi biaya dan mencipta masalah lain yang mengurangi beban pensiun, dicatat sebagai penyesuaian (*adjustment*) ekuitas di luar laba-bersih, sebagai bagian OCI untuk periode-akuntansi di mana amandemen terjadi, sesuai GAAP AS. Beban periodik biaya-layan-kerja-masa-lalu (*periodic past service cost*) lalu di amortisasi sepanjang masa-layan (*service lives*) karyawan yang diliput oleh amandemen (*covered by the amendment*). Pada kubu seberang GAAP AS, IFRS menjelaskan, bila amandemen kontrak imbalan-kerja berdampak pada kewajiban-terhak (*vested obligation*), maka persentase-biaya-pengabdian- masa lalu-terhak (*vested percentage of the past service cost*) dilebur-ke dalam beban-pensiun untuk periode-akuntansi amandemen-terjadi, dan sisa biaya-pengabdian- masa lalu- belum terhak (*remaining past service cost for unvested obligations*) di amortisasi dalam kalkulasi sepanjang periode terkait periode-terhak (*is amortized to future pension expense calculations over the course of the related vesting period*).
- (5) Amortisasi Keuntungan/Kerugian Aktuarial (*Amortization of Actuarial Gains and Losses*) yang muncul dari (1) selisih antara ekspektasi pulangan program dan kenyataan/realisasi pulangan (*differences between expected plan returns and actual plan returns*), (2) perubahan asumsi aktuarial yang berpengaruh pada biaya-layanan kerja- periode berjalan, misalnya asumsi ekspektasi hidup karyawan, asumsi kenaikan gaji , asumsi komponen bunga, asumsi tanggal pensiun dll (*Changes in actuarial assumptions that impact the current service cost. Examples: employee life expectancy, salary growth forecasts, interest cost component assumptions, retirement dates, etc*).
- (5.1) GAAP AS mengatur bahwa keuntungan/kerugian aktuarial diakui sebagai bagian laba-paripurna pada periode untung/rugi tersebut terjadi, pada Laporan Perubahan Ekuitas
- (5.2) IFRS mengatur bahwa keuntungan/kerugian aktuarial tidak mengalir ke ekuitas, namun dikenakan pada aset/liabilitas, lalu digabungkan dalam kalkulasi aset neto atau liabilitas pada laporan neraca. Aset pensiun-neto dilaporkan sebagai uang-muka beban-pensiun, liabilitas pensiun-neto adalah beban-pensiun terakru.

- (5.3) Aturan “Beban Amortisasi Mencapai 10 % DBO” (10% Amortization Expense “Rule”) menegaskan bahwa entitas LK tak boleh memperhitungkan suatu keuntungan/kerugian aktuarial ke dalam kalkulasi beban pensiun sampai perbedaan untung/rugi pulangan-aset atau masalah/biaya dari perubahan program melebihi dari 10 % nilai-aset-program atau 10 % DBO.

## 28. TRANSPARANSI INFORMASI AKUNTANSI PASKA-KERJA DI AS

Ken Tysiac(Kenneth.Tysiac@aicpa-cima.com), 2017, menyajikan makalah berjudul *FASB changes presentation of defined benefit costs*, antara lain menjelaskan sebagai berikut. FASB berupaya meningkatkan transparansi dan nilai-guna informasi LK tentang biaya imbalan-pasti program-pensiun dan program-imbalan-paska-kerja-lain. Biaya imbalan-pasti-pensiun dan biaya imbalan-pasti-paska-kerja-lain-selain-pensiun (biaya imbalan neto atau *net benefit cost*) mencakupi berbagai-



aspek-pengaturan-keuangan-berbeda, berdampak pada biaya tiap-jenis-manfaat yang disediakan bagi karyawan. GAAP AS meminta berbagai komponen tersebut disajikan teragregasi pada LK pemberi kerja. SAK baru AS mewajibkan entitas pemberi kerja memisahkan komponen biaya-layanan dari komponen biaya imbalan neto dalam LK. SAK baru tersebut memberi panduan

bagaimana menyajikan komponen-biaya-layanan dan komponen lain biaya-imbalan-neto pada laporan laba rugi dan mengizinkan komponen biaya-layanan dari biaya-imbalan-neto yang layak-kapitalisasi.

## 29. AKUNTANSI IMBALAN PASKA-KERJA SELAIN PENSIUN

Imbalan paska-kerja-bukan-pensiun berbasis *pay as you go*. Sebagian iuran/kontribusi dari karyawan dan pemberi-kerja akan menjadi sumber-dana bagi *Imbalan Paska-Kerja Selain-Pensiun* (*other post-employment benefit* atau OPEB) yang terdiri atas (1) layanan kesehatan, (2) penggantian biaya obat ber resep, (3) layanan kesehatan gigi dan mata yang diberikan pemberi kerja kepada pensiunan melalui layanan-medis entitas-layak-layan, misalnya rumah sakit dan kelompok dokter-praktik-bersama. Alokasi anggaran pemberi-kerja kepada pensiunan di bagi berdasar golongan, pangkat, jabatan terakhir, kinerja dan lama kerja/pengabdian.

Liabilitas *Imbalan Paska-Kerja Selain-Pensiun* dihitung secara terpisah oleh aktuaris, berbasis *entry age normal actuarial cost method* yang menghasilkan nilai kini aktuarial proyeksi-imbalan tiap karyawan, lalu sebagian dialokasi untuk bagian pada tahun LK dan disebut *normal-cost*, karena jenis, sifat dan konsekuensi berbeda dengan *imbalan-paska-kerja-berbentuk-pensiun*, diungkapkan pada CALK LK pemberi kerja yang memilih program-imbalan-pasti. Kewajiban iuran-karyawan untuk OPEB diwajibkan secara resmi.

*Actuarial Cost Method* antara lain mencakupi asumsi lama kerja (tanggal masuk dan tanggal berhenti kerja), asumsi tarif inflasi gaji (*wage inflation rate*), ramalan biaya administrasi imbalan-kerja, pulangan neto atas investasi (*Investment IRR*), proyeksi kenaikan gaji, trend kenaikan biaya pemeliharaan kesehatan, mortalitas pensiunan,

persentase pembayaran paska-kematian pensiunan, tarif-diskonto untuk nilai kini arus-kas, asumsi tingkat-sensitivitas proyeksi, perkiraan persentase beban-pemberi-kerja atas OPEB dan beberapa asumsi lain. OPEB harus dingkapkan pada CALK LK pemberi-kerja.

Imbalan paska-kerja bukan-pensiun di AS pada pokoknya adalah (1) imbalan-pelayanan-kesehatan (*health care benefits*, ditambah (2) asuransi jiwa, (3) tunjangan disabilitas dan (4) layanan lain di luar pensiun. GASB melakukan penajaman transparansi liabilitas imbalan kerja terdananai APBN, kewajiban (*obligation*) OPEB jangka panjang, kalkulasi beban tahunan dan CALK. Pemerintah AS diwajibkan mencatat liabilitas OPEB sebesar jumlah kumulatif kontribusi pemerintah yang belum dibayar. Liabilitas neto OPEB adalah jumlah kewajiban OPEB (*OPEB obligation*) dikurangi seluruh aset OPEB di luar OPEB Trust atau pengaturan serupa lainnya (*net OPEB liability*). Pemerintah yang berpartisipasi pada bagi-beban (*cost sharing*), program pemberi-kerja-jamak dan sebagian besar program mendanai berbagai situasi yang tak memiliki akun-mandiri-terpisah, diwajibkan mencatat dan melaporkan bagiannya secara proporsional sesuai. GASB 75 yang mewajibkan pengungkapan semua jenis program OPBEB.

Berbeda dengan program pensiun, pembiayaan imbalan-paska-kerja-bukan pensiun adalah Pay-As-You-Go, bukan pembayaran-di muka imbalan melalui penempatan-dana pada suatu *trust-fund*, namun meng-apropriasi APBN/D tahunan untuk annual premium cost, untuk asuransi kesehatan dan imbalan lain. Pada sistem pay-as-you-go, pemerintah tak mengalokasi aset untuk pembayaran di masa depan pada sebuah trust-fund, pengeluaran OPEB dalam bentuk belanja APBN/D. GASB 45 tetap saja meminta kalkulasi liabilitas masa depan tanpa peduli apakah ada trust-fund bagi OPEB atau tidak. Sebagian negara bagian AS menggunakan basis bayar-saat-pergi, sebagian menggunakan trust-fund.

GASB mengatur bahwa pemerintah AS wajib melakukan *administrasi belanja pensiun dan imbalan-paska-kerja-lain-diluar-pensiun* sesuai prosedur RAPBN/APBN dan LK pemerintahan, pencatatan dilakukan pada saat imbalan tersebut telah menjadi hak-pensiunan (*earned*), dan entitas LK pemerintah wajib menunjukkan liabilitas tentang imbalan-paska-kerja di neraca pemerintah. Disadari oleh GASB, bahwa pencatatan liabilitas tersebut untuk pertama kali berdampak amat besar pada laporan neraca pemerintahan.

Pertama, Bila pemerintah memilih pendanaan-dimuka (*prefund*) biaya (dan/atau beban) imbalan paska-kerja, maka perpaduan antara (1) kebutuhan pendaan untuk SDM dewasa ini, (2) biaya transisi, dan (3) biaya pemeliharaan pembayaran bagi para pensiunan kelihatannya membutuhkan pemotongan/penghapusan berbagai layanan-publik-penting dalam sisa-anggaran. Untuk RAPBN, adalah amat sulit untuk memrediksi pertumbuhan biaya kesehatan masa-depan. Manajemen realisasi anggaran wajib memahami penyimpangan realisasi anggaran dari APBN, apabila suatu proyeksi biaya/beban imbalan-paska-kerja ternyata berlebih dianggarkan, maka negara dapat memotong maslahat-masa-depan atau memotong mata-belanja yang terbukti tak-berguna. Lebih jauh lagi, juga amat sulit untuk memrediksi pertumbuhan biaya kesehatan masa-depan terkait gaya-hidup antar-generasi, pola konsumsi dan perubahan teknologi medis. Apabila suatu proyeksi biaya/beban imbalan-paska-kerja ternyata berlebih dianggarkan, maka negara dapat memotong maslahat-masa-depan atau memotong mata-belanja yang terbukti tak-berguna.

Kedua, Bila pemerintah tidak memilih pendanaan-dimuka (*prefund*) biaya (dan/atau beban) imbalan paska-kerja, hal ini akan mengundang tekanan-masa-depan oleh



pemeringkat-obligasi. Sebagai tambahan, bila kecenderungan-kini (*current trend*) pada layanan-kesehatan dan berbagai beban-nir-kompensasi berlanjut, negara akan mencapai suatu kondisi dimana imbalan-kesehatan bagi pensiunan berbasis *pay-as-you-go* menjadi tak-tertanggung-kan oleh APBN pemerintah.

Berbeda dengan program pensiun, *pembiayaan imbalan-paska-kerja-bukan pensiun* adalah *Pay-As-You-Go* (PAYG) yang harus tercantum pada APBN lebih dahulu, bukan pembayaran-di muka imbalan melalui penempatan-dana pada suatu *trust-fund*, namun meng-apropriasi APBN/D tahunan untuk *annual premium cost*, untuk asuransi kesehatan dan imbalan lain. Pada sistem *pay-as-you-go*, pemerintah tak mengalokasi aset untuk pembayaran di masa depan pada sebuah *trust-fund*, pengeluaran OPEB dalam bentuk belanja APBN/D. GASB 45 tetap saja meminta kalkulasi liabilitas masa depan tanpa peduli apakah ada *trust-fund* bagi OPEB atau tidak. Sebagian negara bagian AS menggunakan basis bayar-saat-pergi (PAYG), sebagian menggunakan *trust-fund*.

### 30. AKUNTANSI KEWAJIBAN KONSTRUKTIF DALAM IMBALAN KERJA

Pada suatu rapat KSAP, muncul gagasan menghapus kewajiban konstruktif yang tertera pada IPSAS Imbalan kerja. Uraian di bawah ini menjelaskan bahwa kewajiban konstruktif harus ada pada PSAP Imbalan kerja.

**Pertama**, IAS 19 tentang Kewajiban Konstruktif . Suatu provisi untuk biaya-terekpektasi pada paket bonus atau paket-bagi-laba di akui apabila entitas memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif kini (*a present legal or constructive obligations*), apabila estimasi handal atas kewajiban itu dapat dilakukan, sesuai IAS 19.19.

Paket / Skema Imbalan-Paska-Kerja mencakupi perjanjian-kerja-formal dan berbagai-praktik-informal yang menyebabkan berbagai ragam kewajiban-konstruktif (*constructive obligations*) sesuai IAS 19.61.

Asumsi aktuarial adalah estimasi-terbaik berbagai-variabel-masa-depan yang menentukan biaya-pemberesan kewajiban-imbalan-pasti, adalah sekumpulan asumsi tidak-bias dan selaras-satu-dengan yang lain.Berbagai asumsi-keuangan berbasis ekspektasi-berbagai-masa-depan berbasis kondisi pasar-kini terhadap kejadian. Di dalamnya termaktub estimasi-kenaikan-gaji dan estimasi perubahan status-imbalan yang berpengaruh kepada kewajiban-bayar, bila ternyata perubahan itu muncul, sesuai IAS 19.75 dan IAS 19.87. Berbagai kalkulasi tersebut tidak hanya mempertimbangkan berbagai-manfaat-diperjanjikan, tetapi mencakupi pula berbagai kewajiban konstruktif, sesuai IAS 19.87. Sebuah pemberesan (*a 'settlement'*) adalah sebuah transaksi penghapusan kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif untuk sebagian/seluruh imbalan/maslahat tersedia pada sebuah paket imbalan pasti, selain pembayaran berbagai jenis-imbalan/maslahat tertera pada perjanjian kerja, sesuai IAS 19.8 dan IAS 19.111. Termasuk sebuah pemberesan adalah pembelian polis-asuransi perusahaan-asuransi yang mengambil-alih seluruh kewajiban hukum dan kewajiban konstruktif pemberi kerja, sesuai IAS 19.46, IAS 19.49 dan IAS 19.112.

**Kedua**, ASB cq GRAP tentang Kewajiban Konstruktif. Akuntansi untuk kewajiban konstruktif (*constructive obligation*) terkait paket imbalan pasti (*defined benefit plan*) adalah kewajiban informal di luar kewajiban formal/hukum yang lazim diterapkan pada masyarakat itu, antara lain perubahan dasar imbalan kerja, dari manfaat pasti menjadi

iuran pasti, di mana entitas tetap wajib melaksanakan secara konsekuen perjanjian kerja berbasis imbalan pasti, sampai sisa umur mantan-karyawan. GRAP 25 (*Standards of Generally Recognised Accounting Practice*) dari Accounting Standard Board (ASB) mengatur sebagai berikut:

*Accounting for the constructive obligation.*

- *An entity shall account not only for its legal obligation under the formal terms of a defined benefit plan, but also for any constructive obligation that arises from the entity's informal practices. Informal practices give rise to a constructive obligation where the entity has no realistic alternative but to pay employee benefits. An example of a constructive obligation is where a change in the entity's informal practices would cause unacceptable damage to its relationship with employees.*
- *The formal terms of a defined benefit plan may permit an entity to terminate its obligation under the plan. Nevertheless, it is usually difficult for an entity to cancel a plan if employees are to be retained. Therefore, in the absence of evidence to the contrary, accounting for post-employment benefits assumes that an entity which is currently promising such benefits will continue to do so over the remaining working lives of employees.*
- *The amount recognised as a defined benefit liability shall be the net total.*

**Ketiga,** Sekadar contoh, SAK Srilanka tentang kewajiban konstruktif. SAK Srilanka menyatakan antara lain bahwa penghentian penggunaan basis imbalan-pasti (*defined-benefit-plan*) tak menghentikan kewajiban-pembayaran entitas LK terhadap mantan-karyawan yang direkrut berbasis perjanjian-imbalan-pasti, sampai akhir hayatnya. Sumber tersebut di kuotasi di bawah ini.

*Accounting for the constructive obligation*

*61 An entity shall account not only for its legal obligation under the formal terms of a defined benefit plan, but also for any constructive obligation that arises from the entity's informal practices. Informal practices give rise to a constructive obligation where the entity has no realistic alternative but to pay employee benefits. An example of a constructive obligation is where a change in the entity's informal practices would cause unacceptable damage to its relationship with employees.*

*62 The formal terms of a defined benefit plan may permit an entity to terminate its obligation under the plan. Nevertheless, it is usually difficult for an entity to terminate its obligation under a plan (without payment) if employees are to be retained. Therefore, in the absence of evidence to the contrary, accounting for post-employment benefits assumes that an entity that is currently promising such benefits will continue to do so over the remaining working lives of employees.*

**Keempat,** IAS 37 tentang Kewajiban Konstruktif. Suatu kejadian-pencipta-kewajiban (*an obligating event*) adalah kejadian yang menyebabkan timbulnya kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif (*constructive obligation*) dan karena itu, menyebabkan entitas LK tak-punya alternatif lain kecuali membereskan kewajiban itu, sesuai IAS 37.10. Suatu kewajiban konstruktif (*a constructive obligation*) muncul bila praktik-praktik masa-lalu

mencipta suatu-harapan-kokoh (*a valid expectation*) bagi pihak-ketiga, misalnya sebuah toko-eceran yang memiliki kebijakan-yang-telah-berlaku-pada-masa-lalu- yang-panjang (mirip tradisi) bahwa pelanggan boleh mengembalikan barang-dibeli dalam 30 hari, sesuai IAS 37.10. Suatu proses pengadilan berpotensi menjadi kewajiban-konstruktif bila entitas LK di masa-lalu selalu mengalami kekalahan sidang-pengadilan untuk tuntutan-hukum-serupa, mengambil hikmah IAS 37.15. Kewajiban konstruktif mungkin terpaksa ditetapkan dengan hampiran estimasi terbaik, sesuai IAS 37.36, dengan mempertimbangkan risiko & ketidakpastian sesuai IAS 37.42, perubahan teknologi sesuai IAS 37.49 , perubahan hukum-positif sesuai IAS 37.50 (misalnya UU Imbalan Kerja bagi PNS NKRI) atau PHK massal karena perampingan/restrukturisasi/digitalisasi organisasi pemerintahan sesuai IAS 37.70 , untuk sekumpulan mantan-karyawan terikat perjanjian manfaat-pasti pada entitas LK yang pindah-basis- menjadi- iuran-pasti mengambil hikmah IAS 37.39 , yang terdiskonto ke nilai-kini berbasis IAS 37.45 dan 37.47.

**Kelima**, SAK Imbalan Kerja. SAK Imbalan kerja diterapkan bagi seluruh jenis imbalan kerja, termasuk kebiasaan yang menimbulkan kewajiban konstruktif. Kebiasaan akan menimbulkan kewajiban konstruktif jika entitas tidak memiliki alternatif realistis selain membayar imbalan kerja. Contoh kewajiban konstruktif adalah di mana perubahan kebiasaan entitas akan menyebabkan rusaknya hubungan dengan karyawan yang tidak dapat diterima.

**Keenam**, Akuntansi SDM di Rumahkan. Program pengurangan (*curtailment*) imbalan-kerja mencakupi berbagai program pengurangan jumlah karyawan (PHK massal), program pemendekan jangka-waktu kontrak-kerja SDM, program penghapusan/pengurangan berbagai aspek/dimensi paket-manfaat-pasti, antara lain penghapusan pensiun, untuk perjanjian-kerja baru di masa depan, yang berdampak penurunan 10% atau lebih sesuai ASC 715, karena (1) penciutan pasar, produk, pelanggan, sarana produksi/layanan,(2) perubahan budaya dan teknologi dalam industri entitas LK. Entitas yang merumahkan sekelompok karyawan dengan uang tunggu mempertimbangkan (1) panjang waktu tunggu tergolong panjang bernuansa ketidak-pastian-nan-pesimis, (2) bila arah selanjutnya, kemungkinan besar adalah untuk di PHK tergolong akuntansi-pengurangan (*curtailment*) imbalan-kerja.

### 31. PENUTUP

Makalah jauh dari sempurna, mohon di maafkan.

Makalah disusun untuk (1) bahan Tim Kecil KSAP dalam membuat konsep sementara PSAP Akuntansi Imbalan Kerja, (2) bahan berbagai Kementerian membuat Peraturan Menteri tentang Pensiun , terutama sebagai bahan Kementerian Keuangan untuk membuat Pedoman Akuntansi Imbalan Kerja Pemerintahan NKRI, (3) bahan bagi entitas LK membuat Pedoman Akuntansi Imbalan Kerja, (4) bahan bagi para perangkai perangkat lunak Sistem Keuangan Pensiun & Akuntansi Pensiun, (5) sumber gagasan BPK, BPKP, Inspektorat Jenderal, pengawas internal pemda untuk membuat program audit imbalan kerja , (6) para pengajar ilmu akuntansi terkasih, (7) bahan-baku rencana buku Akuntansi Pemerintahan Jilid 3 yang akan datang.

Pembaca makalah ini hendaknya meninjau pula wacana berkembang tentang taksonomi imbalan kerja vide *IFRS® Taxonomy 2020, Proposed Update 5, General Improvements and Common Practice, IAS 19 Employee Benefits*.

Jakarta, 1 September 2021.