

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gambaran Umum SAK ETAP

Standar Akuntansi Keuangan untuk Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP) dimaksudkan untuk digunakan entitas tanpa akuntabilitas publik. Entitas tanpa akuntabilitas publik adalah entitas yang:

- (a) Tidak memiliki akuntabilitas publik signifikan; dan
- (b) Menerbitkan laporan keuangan untuk tujuan umum (*general purpose financial statement*) bagi pengguna eksternal. Contoh pengguna eksternal adalah pemilik yang tidak terlibat langsung dalam pengelolaan usaha, kreditur, dan lembaga pemeringkat kredit. Entitas memiliki akuntabilitas publik signifikan jika:
 - (a) Entitas telah mengajukan pernyataan pendaftaran, atau dalam proses pengajuan pernyataan pendaftaran, pada otoritas pasar modal atau regulator lain untuk tujuan penerbitan efek di pasar modal; atau
 - (b) Entitas menguasai aset dalam kapasitas sebagai fidusia untuk sekelompok besar masyarakat, seperti bank, entitas asuransi, pialang dan atau pedagang efek, dana pensiun, reksa dana dan bank investasi.

Entitas yang memiliki akuntabilitas publik signifikan dapat menggunakan SAK ETAP jika otoritas berwenang membuat regulasi mengizinkan penggunaan SAK ETAP (IAI, 2017).

2.2 Laporan Keuangan Menurut SAK ETAP

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia dalam SAK ETAP (2017), Laporan keuangan adalah bagian dari proses pelaporan keuangan, dan laporan keuangan yang lengkap meliputi hal-hal berikut:

- a. Neraca
Neraca merupakan bagian dari laporan keuangan suatu perusahaan yang dihasilkan pada suatu periode akuntansi yang menunjukkan posisi keuangan perusahaan pada akhir periode tersebut. Neraca minimal mencakup pos-pos berikut: kas dan setara kas; piutang usaha dan piutang lainnya; persediaan; properti investasi; aset tetap; aset tidak berwujud; utang usaha dan utang lainnya; aset dan kewajiban pajak; kewajiban diestimasi; ekuitas.

- b. **Laporan Laba Rugi**
Laporan laba rugi menyajikan hubungan antara penghasilan dan beban dari entitas. Laba sering digunakan sebagai ukuran kinerja atau sebagai dasar untuk pengukuran lain, seperti tingkat pengembalian investasi atau laba per saham. Unsur-unsur laporan keuangan yang secara langsung terkait dengan pengukuran laba adalah penghasilan dan beban. Laporan laba rugi minimal mencakup pos-pos sebagai berikut: pendapatan; beban keuangan; bagian laba atau rugi dari investasi yang menggunakan metode ekuitas; beban pajak; laba atau rugi neto.
- c. **Laporan Perubahan Ekuitas**
Dalam laporan ini menunjukkan:
 1. Seluruh perubahan dalam ekuitas untuk suatu periode, termasuk di dalamnya pos pendapatan dan beban yang diakui secara langsung dalam ekuitas untuk periode tersebut, pengaruh perubahan kebijakan akuntansi dan koreksi kesalahan yang diakui dalam periode tersebut.
 2. Perubahan ekuitas selain perubahan yang timbul dari transaksi dengan pemilik dalam kapasitasnya sebagai pemilik termasuk jumlah investasi, penghitungan dividen dan distribusi lain ke pemilik ekuitas selama suatu periode.
- d. **Laporan arus kas**
Laporan arus kas menyajikan informasi perubahan historis atas kas dan setara kas entitas, yang menunjukkan secara terpisah perubahan yang terjadi selama satu periode dari aktivitas operasi, investasi, dan pendanaan.
- e. **Catatan atas laporan keuangan**
Laporan ini berisi ringkasan kebijakan akuntansi yang signifikan dan informasi penjelasan lainnya. Catatan atas laporan keuangan berisi informasi sebagai tambahan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan. Catatan atas laporan keuangan memberikan penjelasan naratif atau rincian jumlah yang disajikan dalam laporan keuangan dan informasi pos-pos yang tidak memenuhi kriteria pengakuan dalam laporan keuangan.

2.3 Pengertian Imbalan Kerja Menurut Para Ahli

Menurut Ivancevich (2008) imbalan kerja adalah sebagai berikut:

Compensation is the human resources management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organization tasks". Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima karyawan sebagai imbalan dari pelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Werther dan Davis (1996:379), “Pengertian imbalan kerja adalah Kompensasi merupakan apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi”. Menurut Veithzal (2014), “Imbalan kerja merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”.

Menurut Wibowo dalam teori ekuiti (2014:373) pengertian imbalan kerja adalah sebagai berikut:

Pengertian imbalan adalah hasil kontrak sosial antara pemberi kerja-perusahaan/organisasi yang memberi pekerjaan dan upah-dengan tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan dan menerima upah. Dalam kontrak sosial, perusahaan menerima lebih banyak-bahkan berlipat ganda daripada yang diterima oleh karyawannya.

Berdasarkan pengertian menurut beberapa para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa imbalan kerja merupakan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan kepada perusahaan.

2.4 SAK ETAP Bab 23 Tentang Imbalan Kerja

2.4.1 Pengertian Imbalan Kerja

Berdasarkan SAK ETAP Bab 23 tentang imbalan kerja, imbalan kerja adalah semua bentuk imbalan yang diberikan oleh entitas sebagai pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja, termasuk direktur dan manajemen (IAI, 2017).

2.4.2 Jenis – Jenis Imbalan Kerja

Imbalan Kerja terdiri dari empat jenis, yaitu:

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang jatuh tempo seluruhnya dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pekerja memberikan jasanya. Imbalan kerja jangka pendek mencakup:

- (a) Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial;

- (b) Cuti-berimbangan jangka pendek (seperti cuti tahunan dan cuti sakit) dimana ketidakhadiran diperkirakan terjadi dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya;
- (c) Bagi laba dan bonus terutang dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa terkait; dan
- (d) Imbalan nonmoneter (seperti perawatan kesehatan, perumahan, mobil serta barang dan jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau subsidi) untuk pekerja saat ini (IAI,2017:89).

2. Imbalan Pascakerja

Imbalan pascakerja adalah imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya.

3. Imbalan Kerja Jangka Panjang

Imbalan kerja jangka panjang lainnya adalah imbalan kerja (selain imbalan pascakerja dan pesangon pemutusan kerja) yang tidak seluruhnya jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah pekerja memberikan jasanya. Imbalan kerja yang termasuk dalam imbalan kerja jangka panjang lainnya, meliputi misalnya:

- 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, dikurang
- b) Nilai wajar aset program pada tanggal pelaporan (jika ada) di luar kewajiban yang akan diselesaikan secara langsung. Entitas harus mengakui perubahan dalam kewajiban tersebut.

4. Pesangon Pemutusan Kerja

Entitas mungkin saja diwajibkan oleh peraturan, perjanjian kontraktual atau perjanjian lainnya dengan pekerja atau perwakilan pekerja atau oleh kewajiban konstruktif berdasarkan praktik bisnis, kebiasaan atau keinginan untuk bertindak adil, untuk melakukan pembayaran (atau menyediakan imbalan lainnya) kepada pekerja ketika memberhentikan pekerjaannya. Pembayaran tersebut adalah pesangon pemutusan kerja.

Pesangon pemutusan kerja adalah imbalan kerja yang terutang akibat:

- a. Keputusan entitas untuk memberhentikan pekerja sebelum usia pensiun normal, atau
- b. Keputusan pekerja menerima tawaran untuk mengundurkan diri secara sukarela dengan imbalan tertentu (IAI, 2017:89).

2.5 Pengakuan dan Pengukuran Pesangon Pemutusan Kerja Berdasarkan SAK ETAP

2.5.1 Pengakuan

Karena pesangon pemutusan kerja tidak memberikan entitas manfaat ekonomi masa datang, maka entitas harus segera mengakuinya sebagai beban dalam laporan laba rugi. Ketika entitas mengakui pesangon pemutusan kerja, entitas juga mencatat pengurangan atas tunjangan pensiun atau imbalan kerja lainnya. Entitas harus mengakui pesangon pemutusan kerja sebagai kewajiban dan beban hanya ketika entitas mampu menunjukkan komitmen, baik:

- a. Memutus masa kerja pekerja atau sekelompok pekerja sebelum masa pensiun normalnya; atau
- b. Memberikan pesangon pemutusan kerja sebagai akibat penawaran yang dibuat dalam rangka pengurangan jumlah pekerja secara sukarela.

Entitas dianggap mampu menunjukkan komitmen untuk melakukan pemutusan hanya ketika entitas memiliki program formal yang detail untuk melakukan pemutusan kerja dan tanpa kemungkinan realistis untuk menarik program tersebut.

2.5.2 Pengukuran

Entitas harus mengukur pesangon pemutusan kerja pada estimasi terbaik pembayaran yang akan dibutuhkan untuk menyelesaikan kewajiban pada tanggal pelaporan. Dalam kasus penawaran pengurangan pekerja secara sukarela, pengukuran pesangon pemutusan kerja harus berdasarkan jumlah pekerja yang diekspektasikan akan menerima tawaran tersebut.

2.6. Pengertian Gaji

Menurut Sugiyarso (2005:95):

Gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

Menurut Veithzal (2014), “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan”. Menurut Wibowo (2014),” Gaji pokok adalah gaji dasar yang diberikan secara tetap berdasarkan pangkat dan masa kerja pegawai”.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaji adalah pembayaran kepada karyawan berupa uang sebagai balas jasa atas status seseorang sebagai karyawan.

2.7 Pengertian Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan lainnya) dengan mendapat gaji (upah), pegawai, pekerja”.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:27) :

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat diartikan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu perusahaan dan akan mendapatkan imbalan sesuai peraturan yang berlaku.

2.8 Masa Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja (pada suatu kantor, badan, dan sebagainya)”. Menurut Purba (2012), “Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai

sepanjang waktu yang agak lama dimana seorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu (Suma'mur, 2009:71)

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja adalah jangka waktu seorang pekerja yang dihitung mulai dari awal masuk hingga batas waktu tertentu dalam sebuah perusahaan atau instansi.

2.9 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja dan Pesangon

2.9.1 Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Panggabean (2004:121) :

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.

Menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

Menurut Veithzal (2014:160) :

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah keputusan dari individu dan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau pekerja. Pemberhentian kerja dapat didorong oleh alasan disiplin, ekonomi, bisnis, dan alasan pribadi.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan berdasarkan alasan tertentu.

2.9.2 Pesangon

Menurut Martani (2016:287), "Pesangon adalah imbalan yang terutang akibat pemutusan kontrak kerja (PKK), baik yang berasal dari keputusan perusahaan (diberhentikan) ataupun keputusan karyawan atas tawaran perusahaan (sukarela)".

Sedangkan menurut Veithzal (2014:162), “Pesangon atau *severance money* adalah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang diberhentikan secara permanen”.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pesangon adalah uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akibat pemutusan hubungan kerja baik secara paksa maupun sukarela.

2.10 Tujuan Pemberian Imbalan

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) :

Pay systems are designed efficiency (performance driven, total quality, customer focus, cost control), equity and compliance” yang artinya sistem imbalan didesain dan dikelola untuk memastikan tercapainya tujuan. Tujuan yang paling utama dalam pemberian imbalan adalah efisiensi, keadilan dan pemenuhan. Pengembangan tujuan pembayaran imbalan sangat tergantung pada masing-masing perusahaan dan jenis usaha.

Sedangkan Menurut Handoko (2000), tujuan pemberian imbalan atau kompensasi adalah untuk :

1. Memperoleh personalia yang kualified Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar, karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja diberbagai perusahaan lain.
2. Mempertahankan para karyawan yang ada Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
3. Menjamin keadilan Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsisten internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
5. Mengendalikan biaya-biaya Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur

pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program Kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

2.11 Prinsip Umum Pengakuan Untuk Seluruh Imbalan Kerja

Entitas harus mengakui biaya atas seluruh imbalan kerja yang menjadi hak pekerja akibat dari jasa yang diberikan kepada entitas selama periode pelaporan:

- (a) Sebagai kewajiban, setelah dikurang jumlah yang telah dibayar baik secara langsung kepada pekerja atau sebagai kontribusi kepada dana imbalan kerja. Jika pembayaran kontribusi melebihi kewajiban yang timbul dari jasa sebelum tanggal pelaporan, maka entitas harus mengakui kelebihan tersebut sebagai aset dibayar dimuka yang akan mengurangi pembayaran masa datang atau sebagai pengembalian kas.
- (b) Sebagai beban, kecuali Bab lain mensyaratkan biaya tersebut diakui sebagai bagian biaya perolehan suatu aset seperti persediaan atau aset tetap (IAI, 2017:89).

2.12 Metode Penilaian Aktuarial

Jika entitas mampu (tanpa biaya dan usaha yang tidak semestinya), maka entitas menggunakan metode *projected unit credit* untuk mengukur kewajiban imbalan pasti dan beban yang terkait. Jika imbalan pasti didasarkan pada tingkat gaji akan datang, maka metode *projected unit credit* mensyaratkan entitas untuk mengukur kewajiban manfaat pasti dengan dasar yang mencerminkan estimasi kenaikan gaji akan datang. Sebagai tambahan, metode *projected unit credit* mensyaratkan entitas untuk membuat berbagai asumsi actuarial dalam mengukur kewajiban imbalan pasti termasuk tingkat diskonto, tingkat imbal hasil aset program, tingkat kenaikan gaji, perputaran pekerja, mortalitas, dan kecenderungan tingkat biaya kesehatan (untuk program manfaat pasti kesehatan).

Jika entitas tidak mampu (tanpa biaya dan usaha yang tidak semestinya) untuk menggunakan metode *projected unit credit* untuk mengukur kewajiban dan biaya

program imbalan pasti, maka entitas diperkenankan untuk membuat penyederhanaan berikut dalam pengukuran kewajiban imbalan pasti untuk pekerja kini:

- (a) Mengabaikan estimasi kenaikan gaji akan datang (diasumsikan gaji kini akan sama ketika pekerja kini diekspektasikan mulai menerima manfaat imbalan pascakerja);
- (b) Mengabaikan jasa akan datang dari pekerja kini (diasumsikan penutupan program untuk pekerja yang ada saat ini dan pekerja baru); dan
- (c) Mengabaikan kemungkinan mortalitas pekerja kini selama masa jasa antara tanggal pelaporan dan tanggal pekerja diekspektasikan mulai menerima manfaat imbalan pascakerja (yaitu diasumsikan semua pekerja kini akan menerima manfaat pascakerja). Tetapi, mortalitas setelah jasa (usia harapan hidup) akan tetap perlu dipertimbangkan. Entitas yang mengambil manfaat dari penyederhanaan pengukuran di atas harus memasukan manfaat yang sudah menjadi *vested* dan belum *vested* dalam mengukur kewajiban imbalan pasti.

SAK ETAP tidak mensyaratkan entitas untuk menggunakan aktuaris independen untuk melakukan penilaian aktuarial komprehensif yang diperlukan untuk menghitung kewajiban imbalan pasti. Tidak ada persyaratan untuk penilaian aktuarial komprehensif harus dilakukan secara tahunan. Dalam periode di antara penilaian aktuarial komprehensif (jika asumsi aktuarial utama tidak berubah secara signifikan) kewajiban imbalan pasti dapat diukur dengan menyesuaikan pengukuran periode lalu untuk perubahan demografi pekerja seperti jumlah pekerja dan tingkat gaji (IAI, 2017)

Berdasarkan SAK ETAP Bab 23 telah disebutkan bahwa salah satu metode yang digunakan dalam menghitung imbalan kerja adalah metode aktuarial. Dalam hal ini Dwi Martani menjelaskan lebih rinci mengenai perhitungan menggunakan metode aktuarial. Menurut Dwi Martani, imbalan kerja yang memerlukan perhitungan aktuarial adalah Program winduan, Tunjangan cuti besar, Tunjangan kecelakaan dinas, Tunjangan kematian, Program pesangon, Pensiun, dan Jaminan kesehatan.

Kewajiban kini (*Present Value of Obligation/PBO*) adalah Nilai sekarang dari hasil manfaat imbalan kerjayang akan dibayarkan pada masa yang akan datang (PVFB) untuk masa kerja yang telah dilalui.

Rumus => $PBO = PVFB \times \text{Masa kerja lalu} / \text{Total masa kerja}$

Jasa Kini (*Current Service Cost*) / *CSC*) adalah nilai kenaikan kini kewajiban atas jasa pekerja dalam periode berjalan

Rumus => $CSC = PVFB / \text{Total masa kerja}$

Perhitungan Metode Aktuarial Dengan Asumsi Aktuarial:

Manfaat : 2 x masa kerja x Gaji pada saat pensiun

Usia masuk : 20 tahun

Usia pensiun : 55 tahun

Usia Valuasi : 30 tahun

Gaji saat valuasi: Rp1.000.000

Asumsi : Tingkat diskonto(i) = 11%

Tingkat kenaikan gaji (s) = 10%

Tingkat mortalita, pengunduran diri dan cacat diabaikan (untuk mempermudah pemahaman)

$Future Benefit = 2 \times 35^{th} \times Rp1.000.000 \times (1+10\%)^{25} = Rp758.429.416$

$PVFB = Rp758.429.416 / (1+11\%)^{25} = Rp55.826.538$

PBO (Kewajiban) untuk 10 tahun = $Rp55.826.538 \times 10/35^{th} = Rp15.950.440$

CSC (Beban) = $Rp55.826.538 \times 1/35^{th} = Rp1.595.044$

Jurnal pencatatan imbalan kerja

Beban Imbalan Kerja	Rp1.595.044	
Utang Imbalan Kerja		Rp1.595.044

Untuk melakukan perhitungan aktuarial digunakan asumsi-asumsi aktuarial. Asumsi Aktuarial tidak boleh bias dan cocok satu dengan yang lain (*mutually compatible*). Asumsi Aktuarial terdiri dari:

1. Asumsi Demografis mengenai karakteristik masa depan dari pekerja dan mantan pekerja (dan tanggungan mereka) yang berhak atas imbalan
 - a) Mortalitas selama dan sesudah masa kerja
 - b) Tingkat perputaran pekerja, cacat dan pensiun dini
 - c) Proporsi dari peserta program dengan tanggungannya
 - d) Tingkat klaim program kesehatan

2. Asumsi keuangan, berhubungan dengan:
 - a) Tingkat diskonto
 - b) Tingkat gaji dan imbalan masa datang
 - c) Jaminan kesehatan, biaya kesehatan di masa datang dan biaya administrasi
 - d) Tingkat hasil yang diharapkan atas aktiva program

Berikut merupakan contoh perhitungan imbalan kerja dengan metode *projected unit credit* (asumsi diabaikan) :

Perusahaan menjanjikan pembayaran pesangon kepada karyawannya pada saat berhenti bekerja di usia pensiun normal sebesar 200.000.000. Karyawan memiliki masa kerja sampai pensiun selama 20 tahun. Berdasarkan metode *Projected Unit Credit* (asumsi diabaikan).

Perhitungan:

Beban menurut periode jasa = $200.000.000/20 = 10.000.000$.

Jurnal Pencatatan Imbalan Kerja

Beban Imbalan Kerja	Rp10.000.000
Utang Imbalan Kerja	Rp10.000.000

1. Metode yang digunakan : Projected Unit Credit
 - a) Metode ini sering disebut sebagai metode imbalan yang diakrual yang diperhitungkan secara prorata sesuai periode jasa
 - b) Sebagai metode imbalan dibagi tahun jasa
 - c) Menganggap setiap periode jasa akan menghasilkan satu unit tambahan imbalan dan mengukur setiap unit secara terpisah untuk menghasilkan kewajiban final.
2. Metode ini akan mengalokasikan imbalan ke:
 - a) Periode berjalan untuk menentukan Biaya Jasa Kini
 - b) Periode berjalan dan periode-periode lalu untuk menentukan Nilai Kini Kewajiban.

2.13 Perhitungan Berdasarkan UU No.13 tentang Ketenagakerjaan

UPH = Upah Penghargaan Masa Kerja

Besaran UPH = 15% x (uang pesangon + penghargaan masa kerja)

Untuk karyawan yang berhenti kerja karena mencapai usia pensiun normal dengan masa kerja minimal 24 tahun maka besaran imbalan kerja yang menjadi haknya adalah:

P : 9 Upah

PMK: 10 Upah

UPH: 15% x (2P + 1 PMK)

$$\begin{aligned} \text{Besar manfaat pensiun} &= 2P + \text{PMK} + \text{UPH} \\ &= 2(9) + 10 + \{15\% \times [2(9) + 1(10)]\} \\ &= 18 + 10 + 4,2 \\ &= 32,2 \text{ Upah} \end{aligned}$$

Jika Manfaat Pensiun yang diberikan perusahaan > manfaat pensiun yang dihitung menurut UU 13 maka kewajiban pemberi kerja hanya sebesar iurang pemberi kerja

$$(2 \times 35) \times 80\% > 32.2 \text{ G}$$

$$56 \text{ G} > 32.2 \text{ G}$$

Jika manfaat pensiun yang diberikan oleh pemberi kerja < manfaat pensiun yang dihitung menurut UU 13 maka selisihnya merupakan kewajiban pemberi kerja

$$(1, \times 20) \times 80\% > 32.2 \text{ G}$$

$$24 \text{ G} > 32.2 \text{ G}$$

$$\text{Kewajiban} = 32.2 \text{ G} - 24 \text{ G}$$

Pasal 156 (1 & 2)

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

2.14 Kebijakan dan Estimasi Akuntansi dan Koreksi Kesalahan Berdasarkan SAK ETAP

2.14.1 Pemilihan dan Penerapan Kebijakan Akuntansi

Kebijakan akuntansi adalah prinsip, dasar, konvensi, aturan dan praktik tertentu yang diterapkan oleh suatu entitas dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangannya. Jika SAK ETAP secara spesifik mengatur transaksi, kejadian atau keadaan lainnya, maka entitas harus menerapkan SAK ETAP. Namun, entitas tidak perlu mengikuti persyaratan dalam SAK ETAP jika dampaknya tidak material

2.14.2 Konsistensi Kebijakan Akuntansi

Entitas harus memilih dan menerapkan kebijakan akuntansinya secara konsisten untuk transaksi, peristiwa dan kondisi lainnya, kecuali SAK ETAP secara spesifik mensyaratkan atau mengizinkan kategorisasi pos-pos sehingga kebijakan akuntansi yang berbeda adalah sesuai. Jika SAK ETAP mensyaratkan atau mengizinkan kategorisasi tersebut, maka suatu kebijakan akuntansi yang sesuai dipilih dan diterapkan secara konsisten untuk setiap kategori.

2.14.3 Perubahan Estimasi Akuntansi

Perubahan estimasi akuntansi adalah penyesuaian jumlah tercatat aset atau kewajiban, atau jumlah konsumsi periodik suatu aset, yang berasal dari pengujian status sekarang dari, dan ekspektasi manfaat ekonomi dan kewajiban masa mendatang yang terkait dengan, aset dan kewajiban. Perubahan estimasi akuntansi yang berasal

dari informasi baru atau pengembangan baru dan, oleh karena itu, bukan koreksi kesalahan.

2.14.4 Pengungkapan Perubahan Estimasi

Entitas harus mengungkapkan sifat setiap perubahan estimasi akuntansi dan dampak perubahan tersebut pada aset, kewajiban, penghasilan, dan beban pada periode berjalan. Jika praktis bagi entitas untuk mengestimasi dampak perubahan tersebut untuk satu atau lebih periode akan datang, maka entitas mengungkapkan estimasi tersebut.

2.14.5 Koreksi Kesalahan Periode Lalu

Kesalahan periode lalu adalah kelalaian dan kesalahan pencatatan dalam laporan keuangan entitas untuk satu atau lebih periode lalu yang muncul dari kegagalan untuk menggunakan atau kesalahan penggunaan informasi yang andal:

- (a) Tersedia ketika laporan keuangan diterbitkan; dan
- (b) Diekspektasi dengan layak seharusnya diperoleh dan dimasukkan dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan tersebut.

2.14.6 Pengungkapan Kesalahan Periode Lalu

Entitas harus mengungkapkan hal-hal berikut untuk kesalahan periode yang lalu:

- (a) Sifat dari kesalahan periode yang lalu;
- (b) Untuk setiap periode lalu yang disajikan, jika praktis, jumlah koreksi untuk setiap pos laporan keuangan yang terpengaruh;
- (c) Jumlah koreksi pada awal periode yang lalu yang disajikan paling awal;
- (d) Jika penyajian kembali secara retrospektif adalah tidak praktis untuk periode lalu tertentu, kondisi yang menyebabkan ketidak-praktisan tersebut dan deskripsi bagaimana dan sejak kapan kesalahan telah dikoreksi. Laporan keuangan untuk periode-periode selanjutnya tidak perlu mengulang pengungkapan tersebut.

2.15 Materialitas

Menurut Arens dan Loebbecke (1996:42), Materialitas adalah faktor penting dalam mempertimbangkan jenis laporan yang tepat untuk diterbitkan dalam keadaan tertentu. Sebagai contoh, jika ada salah saji yang tidak material dalam laporan keuangan suatu entitas dan pengaruhnya terhadap periode selanjutnya tidak terlalu berarti, maka dapatlah dikeluarkan suatu laporan wajar tanpa pengecualian. Contoh umum adalah pembebanan perlengkapan kantor secara langsung sebagai beban dan bukannya sebagai persediaan untuk bagian yang belum dipakai dikarenakan jumlahnya sangat kecil.

Situasinya akan berbeda jika jumlahnya sedemikian besar sehingga dapat menimbulkan pengaruh yang material pada laporan keuangan secara keseluruhan. Dalam hal ini auditor dapat memberikan pernyataan tidak memberikan pendapat atau pendapat tidak wajar, tergantung dari sifat salah saji itu sendiri. Dalam keadaan lain dimana materialitas lebih kecil, pendapat wajar dengan pengecualian tepat untuk diterbitkan.

Definisi materialitas dalam kaitannya dengan akuntansi dan pelaporan audit, adalah suatu salah saji dalam laporan keuangan dapat dianggap material jika pengetahuan atas salah saji tersebut dapat mempengaruhi keputusan pemakai laporan keuangan yang rasional. Dalam menerapkan definisi ini, digunakan tiga tingkatan materialitas dalam mempertimbangkan jenis laporan yang harus dibuat sebagai berikut :

Tabel 2.1

Hubungan antara Materialitas dengan Berbagai Jenis Pendapat Auditor

Tingkat Materialitas	Pengaruh terhadap Keputusan Pemakai	Jenis Pendapat
Tidak Material	Keputusan biasanya tidak terpengaruh	Wajar Tanpa Pengecualian
Material	Keputusan biasanya terpengaruh jika informasi dimaksud penting terhadap keputusan yang akan diambil. Laporan keuangan keseluruhan dianggap disajikan secara wajar	Wajar dengan Pengecualian
Sangat Material	Sebagian dari seluruh keputusan yang didasarkan pada laporan keuangan akan sangat terpengaruh	Tidak Wajar atau Tidak Memberi Pendapat