



Fakultas Bisnis & Manajemen
Universitas Widyadarmas



Certified Management System
DIN EN ISO 9001:2000

ISSN : 1693-8305

JURNAL BISNIS, MANAJEMEN & EKONOMI

✓ **Aida Wijaya**
Pengaruh Risiko Usaha Terhadap Tingkat Profitabilitas Bank

✓ **Harun Heri Trismiyanto**
Pengaruh pembebanan biaya (Harga pulsa), Tempat jangkauan sinyal dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan

✓ **Rienna Oktarina**
Pengembangan Model Distribusi Barang Bantuan Penanggulangan Bencana Alam

✓ **Riko Hendrawan**
Ownership Structure dan Financing Decision (Perspektif Agency Theory)

✓ **Rita Yuniarti**
Peranan Audit internal dan komite audit dalam mewujudkan Good Corporate Governance

✓ **Tezza Adriansyah Anwar**
Pengaruh lokasi dan citra perusahaan terhadap minat konsumen roger's Café & Lounge, Bandung

✓ **Yane Devi Anna**
Peran Aktuaris Dalam Akuntansi Imbalan Pasca Kerja

J. Bisnis, Manaj Ekonomi	Vol. 9	No. 2	Hal. 1464-1557	Bandung November 2007	ISSN:1693-8305
-----------------------------	--------	-------	----------------	--------------------------	----------------



PERAN AKTUARIS DALAM AKUNTANSI IMBALAN PASCA KERJA

Yane Devi Anna

ABSTRACT

Employee benefits are usually exchanged for employee's service, although the obligation to pay benefits may also arise from the termination of employment. The obligation to pay employee benefits arises from contractual arrangements between the entity and employee, legislative requirements, industry practice and business practice. SAK classify employee benefits as post-employment benefit, long-term benefits, equity compensation benefits, termination benefits, or short-term employee benefits.

Actuarial techniques to make a reliable estimate of the amount of benefit that employee have earned in return for their service in the current and prior periods. This requires an entity to determine how much benefit is attributable to the current and prior periods and to make estimates about demographic variable variables and financial variables that will influence the cost of benefit.

Pendahuluan

Imbalan kerja berlaku untuk seluruh pemberi kerja yang memberikan imbalan kerja kepada pekerja, termasuk organisasi dan dana pensiun. Diterapkannya imbalan kerja termasuk melalui perjanjian formal, seperti peraturan perusahaan kesepakatan kerja bersama ataupun melalui peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 atau peraturan industri.

PSAK 24 (revisi 2004) merupakan standar akuntansi bagi pengakuan, pengukuran dan pengungkapan kewajiban perusahaan terhadap karyawan dalam memberikan imbalan kerja dalam laporan keuangan. Imbalan kerja yang terdiri dari: Imbalan Kerja Jangka Pendek, Imbalan Pasca kerja, Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya, Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja dan Imbalan Berbasis Ekuitas.

Dalam program Imbalan Pasca kerja terdiri dari program iuran pasti dan imbalan pasti. Program imbalan pasti, lebih kompleks dari program iuran pasti, karena membutuhkan teknik dan asumsi aktuaris untuk mengukur kewajiban dan beban.

Penggunaan teknik aktuaris dalam pengukuran kewajiban dan beban, merupakan faktor yang kompleks dalam penerapan PSAK 24 (revisi 2004), karena tehnik-tehnik matematika yang tidak mudah untuk diterapkan. Dalam Panduan Implementasi Nomor 1 PSAK 24 (revisi 2004) bahwa biaya program imbalan pasti berubah-ubah dan dipengaruhi oleh kondisi masa depan. Hal tersebut menunjukkan bahwa profesi aktuaris akan semakin berkembang di Indonesia.

Profesi Aktuaris Di Indonesia

Seorang aktuaris adalah seseorang yang menganalisa dampak finansial saat ini terhadap hal-hal yang tidak pasti di masa yang akan datang dan oleh sebab itu ilmu aktuaris menyangkut pula, pertama persepsi realistis dari kemungkinan ketidak pastian tersebut dan kedua pengamatan yang mendalam dari dampak finansial saat ini.

Dengan demikian, seorang aktuaris adalah seorang bisnis profesional yang terampil dalam menerapkan matematika ke dalam masalah keuangan. Seorang aktuaris merencanakan atau mengatur suatu program untuk mengurangi kerugian finansial sebagai akibat dari ketidak pastian dalam hubungannya dengan kehidupan dan kesehatan seseorang atau dalam hal terjadinya musibah seperti kebakaran, kerusakan, gempa bumi, banjir, dan lain lain.

Gelar aktuaris di Indonesia diberikan oleh Persatuan Aktuaris Indonesia (PAI) setelah seseorang menempuh sepuluh mata ujian yang diujikan. Pada umumnya aktuaris di Indonesia memiliki latar belakang pendidikan dari Matematika atau Statistik, tetapi ada sedikit yang berasal dari disiplin ilmu yang lain.

Pada tahun 2006, PAI telah diterima menjadi anggota penuh Persatuan Aktuaris Dunia (*International Actuarial Association-IAA*). Upaya menjadi anggota ini tidaklah ringan terutama persyaratan keharusan PAI untuk menyamakan standard IAA dalam kurikulum pendidikan dan sistim ujian sertifikasi aktuaris.

Para pengurus PAI meyakini bahwa salah satu faktor terpenting yang harus dibenahi adalah kurikulum pendidikan sebagai fungsi kontrol terhadap kualitas para anggota. Untuk itu PAI menetapkan kebijakan untuk bekerjasama dengan lembaga pendidikan. Saat ini PAI telah melakukan kerjasama dengan 4 (empat) universitas di Indonesia yaitu Institut Teknologi Bandung (ITB), Universitas Indonesia (UI), Universitas Gajahmada (UGM), dan Institut Pertanian Bogor (IPB).

Seorang aktuaris menerapkan pengetahuan yang spesifik ke dalam masalah-masalah dalam bidang keuangan, statistik dan teori risiko yang dihadapi oleh:

- Perusahaan asuransi
- Dana pensiun
- Program-program sosial
- Perorangan

Secara umum, para aktuaris mempunyai spesialisasi dalam bidang:

1. Asuransi jiwa
2. Anuitas
3. Asuransi kepemilikan dan kecelakaan
4. Pengelolaan dana pensiun
5. Program-program kesejahteraan pegawai lainnya
6. Saksi di pengadilan tentang kehilangan pendapatan di masa depan, atas kerugian nilai ekonomi

Dalam merancang program-program asuransi, seorang aktuaris mengevaluasi risiko keuangan yang ditanggung oleh suatu perusahaan asuransi atau suatu program dana pensiun. Dalam melaksanakan kewajiban ini, para aktuaris mempunyai beberapa tanggung-jawab. Pertama, aktuaris harus memastikan bahwa perusahaan akan memiliki dana yang memadai untuk membayar ganti rugi berdasarkan klaim yang mereka ajukan atau menarik pendapatan dari program pensiun mereka. Kedua, seorang aktuaris harus mengawasi bahwa tarif premi yang dibebankan kepada peserta program asuransi atau dana pensiun adalah sesuai. Dan ketiga, aktuaris perusahaan

harus membuat suatu keuntungan yang memadai setelah semua klaim dan biaya dibayarkan.

Para aktuaris harus memahami seluruh pelaksanaan yang ada pada sektor asuransi dan pensiun, karena penilaian mereka sering kali mempengaruhi kebijaksanaan dan penerapannya dalam perusahaan. Dalam kenyataannya, perhitungan dan pendapat mereka dapat mengikat financial perusahaan untuk beberapa tahun kemudian. Sebagai akibat pengikatan financial jangka-panjang ini, maka para aktuaris sering kali terlibat dalam tahap-tahap usaha lain dari perusahaan, seperti manajemen umum, penelitian pemasaran, investasi, akuntansi, administrasi dan perencanaan jangka panjang.

Peraturan Pemerintah dan Aktuaris

Selambat-lambatnya pada akhir tahun 1997, undang-undang mengharuskan setiap perusahaan asuransi wajib memperkerjakan sekurang-kurangnya seorang tenaga aktuaris. Pada saat ini, Persatuan Aktuaris Indonesia mempunyai kurang dari 60 orang Aktuaris yang bekerja tersebar pada perusahaan Asuransi Jiwa, Dana Pensiun atau Konsultan Aktuaria, sedangkan perusahaan asuransi jiwa di Indonesia berjumlah 58 perusahaan. Dengan demikian, diberlakukannya undang-undang tersebut memberikan banyak peluang kerja Aktuaris. Disamping itu, dari seluruh penduduk Indonesia, baru kurang lebih 12% menjadi peserta program asuransi jiwa sedangkan pertumbuhan pasar asuransi meningkat sebesar 30% pertahun. Oleh karena itu para aktuaris muda diharapkan dapat mengembangkan bidang asuransi jiwa di tahun-tahun mendatang.

Undang-undang Dana Pensiun menetapkan keharusan mengaudit laporan keuangan oleh kuntan publik terdaftar. Juga evaluasi tanggung jawab aktuaris dari dana pensiun harus dilakukan oleh suatu aktuaris pihak ketiga yang mandiri. Ini akan menciptakan banyak kesempatan bagi aktuaris yang bekerja pada perusahaan konsultan aktuaris. Pemerintah harus melakukan penilaian pensiun untuk memeriksa apakah dana pensiun telah mengikuti persyaratan undang-undang. Bantuan aktuaris diperlukan untuk melakukan penilaian pensiun.

Imbalan Kerja

Dengan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, pengusaha tidak dapat menghindarkan diri dari beban yang harus dikeluarkan karena:

- a. Jika semua pekerjanya akan terus bekerja dan hidup sampai usia pensiun, pengusaha harus mengeluarkan beban sebesar yang tercantum dalam Pasal 167.
- b. Jika pekerja harus berhenti karena sakit berkepanjangan atau cacad, pengusaha harus membayar sebesar yang tercantum dalam Pasal 172
- c. Jika ada pekerja yang berhenti bekerja, misalnya atas inisiatif pekerja, ada beban untuk membayar hak sebesar sebesar yang tercantum dalam Pasal 162, serta membayar sebesar yang tercantum dalam Pasal 166 jika ada karyawan yang meninggal.
- d. Jika terjadi pengurangan pekerja secara besar-besaran, ada beban untuk membayar *termination benefits* (Pasal 158, 161, 163 s/d 169)

Dengan demikian Undang-Undang Ketenagakerjaan menimbulkan kewajiban atau beban bagi pengusaha, cepat atau lambat dan besar atau kecil.

Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya dan harus diselesaikan dengan pembayaran (atau dengan

penyediaan barang atau jasa), baik secara langsung kepada pekerja suami/istri mereka, anak-anak atau tanggungan lainnya atau kepada pihak lain, seperti perusahaan asuransi.

Jenis imbalan kerja berdasarkan terdiri dari:

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek. Contoh: upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti tahunan, cuti sakit, bagi laba dan bonus (jika terhutang dalam waktu 12 bulan pada akhir periode pelaporan) dan imbalan non moneter (seperti: imbalan kesehatan, rumah, mobil dan barang atau jasa yang diberikan cuma-cuma melalui subsidi) untuk pekerja.
2. Imbalan Pasca Kerja. Contoh: pensiun lainnya, asuransi jiwa pasca kerja dan imbalan kesehatan pasca kerja.
3. Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya. Contoh: cuti besar, cuti hari raya, imbalan cacat permanen (jika terhutang seluruhnya lebih dari 12 bulan pada akhir periode pelaporan), bagi laba, bonus dan kompensasi.
4. Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja. Contoh: karyawan melakukan kesalahan, program efisiensi, perubahan kepemilikan dan lain-lain.
5. Imbalan Berbasis Ekuitas. Contoh: pemberian saham kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan.

Dalam PSAK 24 (revisi 2004) tentang imbalan kerja mengelompokan imbalan kerja menjadi 2 bagian:

- Imbalan kerja jangka pendek, adalah imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan yang jatuh tempo dalam waktu 12 bulan. Dalam PSAK 24 hanya menyebutkan imbalan kerja jangka pendek terdiri dari dua bagian yaitu cuti imbalan jangka pendek dan program bagi laba dan bonus.
- Imbalan pasca kerja, penyelesaian imbalan pasca kerja dapat melalui program pendanaan tanpa atau dengan pembayaran langsung kepada karyawan.

Imbalan Pasca Kerja

Pada dasarnya program pasca kerja memiliki tiga fungsi: (1) Fungsi asuransi, pada dasarnya adalah memberikan jaminan kepada peserta untuk resiko kehilangan pendapatan yang disebabkan oleh kematian atau usia pensiun, karena manfaat yang diterima oleh peserta dapat dilakukan secara berkala selama hidup. (2) Fungsi tabungan, pada dasarnya adalah mengumpulkan dan mengembangkan dana terakumulasi dari iuran peserta, dimana iuran tersebut akan dikelola dan dikembangkan, yang nantinya di saat pensiun akan digunakan untuk membayar manfaat pensiun. Besarnya manfaat pensiun yang diterima peserta sangat tergantung dengan akumulasi dana yang disetor dan hasil pengembangan dari iuran tersebut. Semakin panjang waktu kepesertaan akan memberikan dampak terhadap pertumbuhan dana setoran iuran peserta. (3) Fungsi pensiun, peserta akan diberikan kelangsungan pendapatan dalam bentuk pembayaran secara berkala seumur hidup setelah memasuki masa pensiun.

Imbalan pasca kerja adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada pekerja pada saat dilakukan pemutusan hubungan kerja. Pembayaran imbalan pasca kerja dapat dilakukan langsung dengan uang tunai atau dengan beberapa instrumen selain kas seperti dana pensiun, asuransi, opsi, saham dan lain-lain (Marisi:2005)

Imbalan pasca kerja (*post-employment benefits*) dapat dibedakan menurut jenis programnya yaitu program jenis iuran pasti (*defined contribution plans*) dan program jenis manfaat pasti (*defined benefit plans*) (Marisi:2005):

1. Program Iuran Pasti (*Defined Contribution Plans*)

Karakteristik Program Iuran Pasti:

- Jumlah imbalan pasca kerja yang diterima pekerja ditentukan dari iuran dan hasil investasi
- Iuran pemberi kerja dan peserta ditentukan terlebih dahulu
- Resiko investasi ditanggung oleh peserta
- Pemberi kerja tidak terbebani kewajiban atas jasa masa lalu karyawan
- Cocok untuk perusahaan kecil periode dan menengah
- Setiap peserta harus mempunyai personal account

2. Program Imbalan Pasti (*Defined Benefit Plans*)

Karakteristik Program Imbalan Pasti:

- Jumlah imbalan pensiun ditentukan terlebih dahulu
- Pemberi kerja menanggung jasa masa lalu peserta
- Membutuhkan bantuan aktuaris
- Pemberi kerja menanggung resiko investasi
- Cocok untuk perusahaan yang besar dan sudah mapan

Dalam pendanaan program imbalan pasca kerja terdiri dari:

- Tidak didanai, contoh: manfaat pensiun, meninggal, pengunduran diri sukarela sesuai UUK No. 13/2003 dimana perusahaan belum melakukan pendanaan.
- Seluruhnya didanai, contoh: program pensiun sesuai UU No.11/1992 dimana ada kewajiban bagian Perusahaan untuk mengiur.
- Sebagian didanai, contoh: manfaat pensiun sesuai UUK No.13/2003 yang sebagian di danai melalui perusahaan asuransi jiwa.

Akuntansi Imbalan Pasca Kerja

Akuntansi imbalan kerja diatur dengan Standar Akuntansi Keuangan, yaitu PSAK 24 (revisi 2004) tentang imbalan kerja yang berlaku efektif sejak 1 Juli 2004. PSAK 24 (revisi 2004) merupakan adopsi IAS No.19 tentang "*employee benefit*" yang dikeluarkan IASB dan berlaku efektif tanggal 1 Januari 1999. IAS No.19 telah direvisi dengan dikeluarkannya amandament to IAS No.19 tentang "*Actuarial Gains and Losses, Group Plan and Disclosures*". Amandament tersebut banyak membahas tentang alternatif-alternatif perlakuan akuntansi atas laba atau rugi yang berasal dari perubahan asumsi aktuaris yang digunakan.

Dasar perlakuan akuntansi imbalan pasca kerja adalah PSAK 57 paragraf 15, bahwa kewajiban diestimasi harus diakui apabila ketiga kondisi berikut dipenuhi:

- Perusahaan memiliki kewajiban kini (baik bersifat hukum maupun bersifat kontruktif) sebagai akibat peristiwa masa lalu
- Besar kemungkinan (*probable*) penyelesaian kewajiban tersebut mengakibatkan arus keluar sumber daya.
- Estimasi yang andal mengenai jumlah kewajiban tersebut dapat dibuat.

Pengakuan dan pengukuran dalam iuran pasti meliputi:

- Beban imbalan kerja karyawan diakui sebesar iuran pemberi kerja yang jatuh tempo selama suatu
- Apabila iuran yang dibayar lebih kecil dari iuran jatuh tempo, diakui beban imbalan kerja yang masih harus dibayar (*accrued expense*)
- Apabila iuran yang dibayar lebih besar dari iuran jatuh tempo, diakui imbalan kerja dibayar dimuka.
- Jumlah yang diakui sebagai beban

Komponen biaya dalam imbalan pasti menurut PSAK 24:

1. Biaya Jasa Kini (*Current Service Cost*), adalah biaya Pemberi Kerja yang menyelenggarakan PPMP untuk jasa yang telah diberikan oleh peserta yang masih aktif bekerja selama suatu periode berjalan.
2. Biaya Bunga (*Interest Cost*), adalah Tingkat bunga diskonto x PV-DBO awal periode
3. Biaya Jasa Lalu (*Past Service Cost*), adalah biaya perusahaan untuk jasa yang telah diberikan oleh peserta sampai dengan tanggal penilaian aktuaris yang timbul pada saat: mulai menyelenggarakan Program Imbalan Pasti dan merubah program imbalan pasti.
4. Keuntungan/Kerugian Aktuaris (*Actuarial Gain/Loss*), keuntungan dan kerugian Aktuaris timbul akibat dua kelompok: berasal dari PV-DBO (*Liability*) dan berasal dari FV-Plan Assets (*Assets*)
5. Hasil Yang Diharapkan Dari Aktiva Program (*Expected Return on Plan Assets*), merupakan unsur pengurang beban imbalan pasti yang diakui di Laporan Laba Rugi.
6. Dampak-Kurtailmen atau Penyelesaian Program (*Effect of Curtailments and Settlements*)

Teknis pengukuran beban dalam *defined benefit plans* sangatlah kompleks, demikian pula akuntansinya karena manfaat yang dijanjikan (diwajibkan) tergantung dari berbagai unsur ketidakpastian mengenai kejadian di masa datang. Ketidakpastian itu seperti apakah semua karyawan akan bekerja sampai usia pensiun? Kalau tidak, alasan apa yang menyebabkan mereka tidak bekerja sampai pensiun, apakah karena meninggal dunia, mengundurkan diri, mengalami cacat, atau diberhentikan oleh perusahaan?.

Untuk mengukur beban secara handal, yang menghasilkan suatu pola pendanaan yang teratur, terencana dan sistematis agar menjamin kecukupan dana (ada pengakuan yang memadai) untuk membayar (memenuhi) manfaat yang dijanjikan (diwajibkan), diperlukan *actuarial techniques* (*International Accounting Standard on Employee Benefits* (IAS) 19 paragraf 50) dan *actuarial assumptions* (IAS 19 paragraf 48) serta pemantauan yang berkesinambungan atas realisasi asumsi yang digunakan. Profesi aktuaris yang mengkhususkan diri dalam melakukan perhitungan-perhitungan demikian. Bila imbalan pasca kerja didanai dengan program dana pensiun imbalan pasti, keterlibatan aktuaris diharuskan. Undang-undang No.11 tahun 1992 tentang "Dana Pensiun" pada pasal 6 mengharuskan dana pensiun dengan program imbalan pasti menerbitkan laporan aktuaris secara periodik.

Berdasarkan PSAK 24 pengungkapan dalam program imbalan pasti yaitu:

- a. Kebijakan akuntansi pengaku keuntungan & kerugian aktuaris
- b. Gambaran umum mengenai jenis program
- c. Rekonsiliasi aktiva dan kewajiban yang diakui di neraca, setidaknya menunjukkan:
 - Nilai kini kewajiban imbalan pasti per tanggal neraca yang seluruhnya tidak didanai
 - Nilai kini (sebelum dikurangi nilai wajar aktiva program) kewajiban imbalan pasti per tanggal neraca yang seluruhnya atau sebagian didanai
 - Nilai wajar setiap aktiva program per tanggal neraca
 - Nilai bersih keuntungan dan kerugian aktuaris yang tidak diakui di neraca
 - Biaya jasa lalu yang belum diakui di neraca
 - Jumlah yang tidak diakui sebagai aktiva

- Nilai wajar pada tanggal neraca dai hak penggantian yang diakui sebagai aktiva
 - Jumlah lain yang diakui di neraca
- d. Jumlah yang termasuk dalam nilai wajar aktiva program:
- Tiap kategori instrumen keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan
 - Properti atau aktiva lain yang digunakan oleh perusahaan
- e. Rekonsiliasi yang menunjukkan mutasi nilai bersih kewajiban (aktiva) selama suatu periode di neraca
- f. Total beban yang diakui di laporan laba rugi untuk setiap hal berikut dan jumlah yang dilaporkan dalam laporan laba rugi
- g. Hasil aktual dari aktiva program
- h. Asumsi aktuaris utama yang digunakan per tanggal neraca.

Asumsi Aktuarial Dalam Program Imbalan Pasti

Aktuaris ditugaskan oleh perusahaan sebagai ahli untuk melakukan estimasi atas berapa besar imbalan pasca kerja yang harus diakui pada laporan keuangan. Aktuaris haruslah bersifat independen dalam melakukan tugasnya tanpa memihak manajemen ataupun pekerja. Output dari pekerjaan aktuaris adalah laporan yang berisi tentang perhitungan kewajiban imbalan pasca kerja serta asumsi-asumsi yang dipakai dalam perhitungan.

Aktuaris yang ditugaskan dalam melakukan perhitungan haruslah memiliki kualifikasi yang memadai dengan memperhatikan sertifikat profesional, lisensi atau pengakuan kompetensi dari aktuaris lain, reputasi dan hubungan dengan manajemen perusahaan klien. Ada kalanya penunjukan aktuaris dilakukan atau direkomendasikan oleh akuntan publik.

Perhitungan kewajiban dan beban umumnya dilakukan oleh aktuaris dalam melakukan perhitungan harus didukung oleh data dan informasi sebagai berikut:

- Peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama atau dokumen lain yang menguraikan penetapan hak karyawan dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja
- Data karyawan
- Besarnya pembayaran manfaat yang terjadi selama tahun berjalan
- Besarnya kewajiban yang telah dicatatkan tahun lalu (bila ada)
- Data kenaikan gaji selama beberapa tahun terakhir
- Apakah perusahaan akan melakukan PHK masal dalam waktu dekat. Dengan adanya data pendukung yang lengkap dan akurat maka hasil perhitungan yang akurat dan benar dapat dibuat.

Hasil perhitungan imbalan pasca kerja program imbalan pasti sangat sensitif terhadap pilihan asumsi aktuarial yang diputuskan. Asumsi aktuarial adalah rangkaian estimasi yang digunakan dalam menghitung imbalan pasca kerja yang berkaitan dengan perubahan di masa yang akan datang yang mempengaruhi pembiayaan program imbalan pasti. Asumsi aktuarial semestinya merupakan estimasi terbaik perusahaan. Asumsi aktuarial tidak boleh bias maka harus ditentukan secara hati-hati namun tidak terlalu konservatif dan juga *mutually compatible* yaitu menggambarkan hubungan ekonomi antara berbagai faktor didalamnya. Asumsi aktuarial terdiri dari:

1. Asumsi demografis. Contohnya adalah tingkat mortalitas: tingkat perputaran pekerja, cacat dan pensiun dini: proposi dari peserta

- program dengan tanggungannya (yang akan berhak); dan tingkat klaim program kesehatan.
2. Asumsi keuangan seperti tingkat diskonto, tingkat kenaikan gaji, jaminan kesehatan, biaya kesehatan masa datang, serta (jika material) biaya administrasi klaim dan pembayaran imbalan; dan tingkat hasil yang diharapkan atas aktiva program.

Aktiva program merupakan investasi atas dana yang dibayar perusahaan kepada pengelola program pensiun. Bentuk investasi contohnya deposito, obligasi maupun saham sehingga diharapkan dapat memperoleh keuntungan yang dapat menambah jumlah pendanaan. Pengembalian aktiva program adalah bunga, dividen, dan pendapatan bersih lain dari aktiva program. Contohnya adalah bunga deposito, return sahan dan dividen.

Penetapan asumsi aktuarial dilakukan oleh aktuaris, namun tidak menutup kemungkinan adanya intervensi perusahaan dalam proses penetapan asumsi tersebut. Aktuaris menggunakan teknik matematis untuk menentukan jumlah imbalan kerja karyawan di masa depan dengan mengalokasikan probabilitas untuk masing-masing asumsi tersebut.

Sensivitas Asumsi Aktuarial

Present Value Defined Benefit Obligation (PVDO) sensitif terhadap asumsi aktuarial. Semakin besar jarak antara diskonto dan tingkat kenaikan gaji (tingkat diskonto lebih besar dibanding tingkat kenaikan gaji), semakin kecil hasil yang didapat. Semakin tinggi tingkat pengunduran diri karyawan semakin kecil pula hasilnya.

Tabel 1

Pengaruh asumsi aktuarial terhadap penyisihan imbalan kerja

Pengaruh penetapan asumsi aktuarial terhadap penyisihan imbalan kerja		
Tingkat diskonto	Lebih tinggi	Penurunan biaya jasa + kenaikan biaya bunga = total penurunan biaya
	Lebih rendah	Kenaikan biaya jasa + penurunan biaya bunga = total kenaikan biaya
Tingkat pengembalian aktiva program	Lebih tinggi	Penurunan biaya
	Lebih rendah	Kenaikan biaya
Tingkat kenaikan gaji	Lebih tinggi	Kenaikan biaya (jasa dan bunga)
	Lebih rendah	Penurunan biaya (jasa dan bunga)

Tabel 2

Pengaruh asumsi aktuarial terhadap kewajiban imbalan kerja

Pengaruh asumsi aktuarial terhadap <i>Projected Benefit Obligation (PBO)</i> dalam kewajiban imbalan kerja		
Tingkat diskonto	Lebih tinggi	Penurunan PBO
	Lebih rendah	Kenaikan PBO
Tingkat kenaikan gaji	Lebih tinggi	Kenaikan PBO
	Lebih rendah	Penurunan PBO

Dapat disimpulkan bahwa dalam penetapan asumsi aktuarial, contoh dari praktek akuntansi yang agresif diantaranya tingkat diskonto yang tinggi, tingkat pengembalian aktiva program yang optimistik (lebih tinggidari tingkat diskonto) dan rendahnya tingkat kenaikan gaji. Adapun praktek akuntansi yang konservatif antara lain tingkat diskonto, dan tingkat kenaikan gaji yang tinggi.

Kesimpulan

Imbalan pasca kerja (*post-employment benefits*) dapat dibedakan menurut jenis programnya yaitu program jenis iuran pasti (*defined contribution plans*) dan program jenis manfaat pasti (*defined benefit plans*).

Dalam program imbalan pasti, lebih kompleks dari program iuran pasti, karena membutuhkan teknik dan asumsi aktuaris untuk mengukur kewajiban dan beban. Penggunaan teknik aktuaris dalam pengukuran kewajiban dan beban, merupakan faktor yang kompleks dalam penerapan PSAK 24 Revisi 2004, karena tehnik-tehnik matematika yang tidak mudah untuk diterapkan.

Hasil perhitungan imbalan pasca kerja program imbalan pasti sangat sensitif terhadap pilihan asumsi aktuaris yang diputuskan. Asumsi aktuaris adalah rangkaian estimasi yang digunakan dalam menghitung imbalan pasca kerja yang berkaitan dengan perubahan di masa yang akan datang yang mempengaruhi pembiayaan program imbalan pasti. Asumsi aktuaris semestinya merupakan estimasi terbaik perusahaan. Asumsi aktuaris tidak boleh bias maka harus ditentukan secara hati-hati namun tidak terlalu konservatif dan juga *mutually compatible* yaitu menggambarkan hubungan ekonomi antara berbagai faktor didalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Costello, Ann; Famey, Harriat F; Locke, Aurelle S., 1994. *Accounting for Postretirement Benefit: Early Adopters of SFAS 106*, Benefit Quartener, Fourth Quarter.
- Gopalakrishnan, V. and Timothy F. Sugrue., 1995. *The Determinants of Actuarial Assumption Under Pension Accounting Disclosures*, Journal of Financial and Strategic Decisions, Volume 8, Spring.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2007. *Pernyataan Standar Akuntansi No. 24 (revisi 2004)*, tentang "Imbalan Kerja", IAI.
- Marisi, Purba., 2005. *Akuntansi Imbalan Kerja Berdasarkan UU No.13 tentang Ketenagakerjaan*, Ray Indonesia, Jakarta.
- Marisi, Purba, 2006. *Isu-Isu Kotemporer Akuntansi Keuangan*., Edisi 2. Natha Gemilang, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia N0.13 Tahun 2003 tentang "Ketenagakerjaan"
- Untari, Ririn, 2004. *Analisis Implikasi UU No. 13 terhadap Laporan Keuangan dan Analisis Tingkat Pengungkapan Kewajiban Imbalan Pasca Kerja Berdasarkan PSAK No. 24*, Jakarta.

