

EXPOSURE DRAFT

**PSAK No. 24
(Revisi 2004)**

9 Maret 2004

**EXPOSURE DRAFT
PERNYATAAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN
IMBALAN KERJA**



IKATAN AKUNTAN INDONESIA

ED No.
24
(Revisi 2004)

EXPOSURE DRAFT
PERNYATAAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN



IMBALAN KERJA

Hak cipta © 2004, Ikatan Akuntan Indonesia

Diterbitkan oleh
Dewan Standar Akuntansi Keuangan
Ikatan Akuntan Indonesia
Jalan Sisingamangaraja No. 59
Jakarta Selatan 12120
Telp: (021) 722-2989
Fax : (021) 724-5078
email: iai-info@iaiglobal.or.id

Exposure Draft ini diterbitkan oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan hanya untuk ditanggapi dan dikomentari. Saran-saran dan masukan untuk penyempurnaan *draft* ini masih dimungkinkan sebelum diterbitkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan.

Tanggapan tertulis atas *draft* ini paling lambat diterima pada tanggal **21 Mei 2004** tanggapan dikirim ke:

Dewan Standar Akuntansi Keuangan
Ikatan Akuntan Indonesia
Jl. Sisingamangaraja No. 59
Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12120

Fax: 62-21 724-5078, 724-3620
E-mail: iai-info@iaiglobal.or.id

Hak cipta ©2004 Ikatan Akuntan Indonesia

Kopi dari *Exposure Draft* (ED) ini dibuat dengan tujuan untuk menyiapkan tanggapan dan komentar yang akan dikirimkan ke Dewan Standar Akuntansi Keuangan. Penggandaan ED ini oleh individu atau organisasi/lembaga dianjurkan dan diizinkan untuk penggunaan di atas dan tidak untuk diperjualbelikan.

**Dewan Standar Akuntansi Keuangan,
Ikatan Akuntan Indonesia, Jl. Sisingamangaraja No. 59,
Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12120.
Tel: 62-21 722-2989 (Hunting)
Fax: 62-21 724-5078, 724-3620,
E-mail: iai-info@iaiglobal.or.id**

Pengantar

Dewan Standar Akuntansi Keuangan telah menyetujui *Exposure Draft* PSAK 24 (Revisi 2004) tentang Imbalan Kerja dalam rapatnya pada tanggal 9 Maret 2004 untuk disebarluaskan dan ditanggapi oleh kalangan anggota IAI, Dewan Konsultatif SAK, Dewan Pengurus Nasional IAI, Perguruan tinggi dan individu/organisasi/lembaga lain yang berminat.

Tanggapan akan sangat berguna jika memaparkan permasalahan secara jelas dan alternatif saran yang didukung dengan alasan.

Exposure Draft PSAK 24 (Revisi 2004): Imbalan Pekerja merevisi PSAK 24 (1994): Akuntansi Biaya Manfaat Pensiun, dimana substansi PSAK 24 (Revisi 2004): Imbalan Pekerja dapat dikelompokkan menjadi 5 kelompok utama yaitu, imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca-kerja, imbalan kerja jangka panjang, pesangon PHK dan imbalan berbasis ekuitas. Berbeda dengan PSAK 24 (1994): Akuntansi Biaya Manfaat Pensiun yang hanya membahas tentang Program Pensiun Manfaat Pasti dan Program Pensiun Iuran Pasti. Revisi PSAK ini dilakukan sejalan dengan perkembangan serta penyesuaian terhadap pengaturan terbaru tentang imbalan pekerja yang diatur dalam IAS 19: *Employee Benefits*.

Revisi standar ini dilakukan setelah menelaah dan mengakomodasi berbagai ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang terkait, baik yang bersifat internasional maupun nasional serta masukan dari konstituen.

Exposure Draft ini disebarluaskan dalam bentuk buku, sisipan dokumen dalam majalah Media Akuntansi, home page IAI: www.iaiglobal.or.id dan home page IAI-KAP: www.akuntanpublik.org.

Jakarta, 9 Maret 2004
Dewan Standar Akuntansi Keuangan

M. Jusuf Wibisana	Ketua
Agung Nugroho Sudibyo	Anggota
Gunadi	Anggota
Anis Baridwan	Anggota
Ali Darwin	Anggota
Ramzi A. Zuhdi	Anggota
Dudi M. Kurniawan	Anggota
Jan Hoesada	Anggota
Siddharta Utama	Anggota
Gudono	Anggota
Hekinus Manao	Anggota
Agus Edy Siregar	Anggota
Maliki H. Santosa	Anggota
Grahita Chandrarin	Anggota

Ikhtisar Isi

1. Pernyataan ini mengatur mengenai perlakuan akuntansi dan pengungkapan oleh pemberi kerja untuk imbalan kerja. Pernyataan ini menggantikan PSAK 24: Akuntansi Biaya Manfaat Pensiun yang telah disahkan pada 7 September 1994. Pernyataan ini tidak berhubungan dengan pengaturan pelaporan yang dilakukan oleh suatu program imbalan kerja (lihat PSAK 18: Akuntansi Dana Pensiun).
2. Pernyataan ini mengidentifikasi lima kategori imbalan kerja:
 - (a) imbalan kerja jangka pendek;
 - (b) imbalan pasca-kerja;
 - (c) imbalan kerja jangka panjang lain;
 - (d) pesangon Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); dan
 - (e) imbalan berbasis ekuitas.
3. Pernyataan ini mewajibkan perusahaan mengakui imbalan kerja jangka pendek pada saat pekerja telah memberikan jasanya kepada perusahaan.
4. Program imbalan pasca-kerja diklasifikasikan menjadi program iuran pasti atau program imbalan pasti. Pernyataan ini memberikan panduan khusus untuk klasifikasi program multi pemberi kerja, program jaminan sosial dan program imbalan yang dijamin.
5. Berdasarkan program iuran pasti, perusahaan membayar sejumlah iuran tertentu kepada entitas (dana) terpisah, sehingga perusahaan tidak memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif untuk membayar iuran lebih lanjut jika entitas tersebut tidak memiliki aktiva yang cukup untuk membayar seluruh imbalan pasca-kerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pekerja pada periode berjalan dan periode lalu. Pernyataan ini mewajibkan perusahaan mengakui iuran kepada program iuran pasti pada saat pekerja telah memberikan jasanya kepada perusahaan.
6. Program imbalan pasca-kerja lainnya adalah program imbalan pasti. Program imbalan pasti mungkin saja tidak didanai, atau mungkin seluruhnya atau sebagian didanai. Pernyataan ini mewajibkan perusahaan untuk:
 - (a) tidak hanya menghitung untuk kewajiban hukum berdasarkan ketentuan formal, tetapi juga kewajiban konstruktif lainnya yang timbul dari praktek kebiasaan perusahaan;
 - (b) menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti dan nilai wajar aktiva program dengan keteraturan yang memadai (*suffi-*

- cient regularity*) sehingga jumlah yang diakui dalam laporan keuangan tidak berbeda material dari jumlah yang seharusnya ditentukan pada tanggal neraca;
- (c) menggunakan metode *Projected Unit Credit* untuk mengukur kewajiban imbalan pasti, biaya jasa kini dan biaya jasa lalu (jika dapat diterapkan);
 - (d) mengalokasikan imbalan sepanjang periode jasa dengan menggunakan formula imbalan yang dimiliki program, kecuali jika jasa pekerja di tahun-tahun akhir meningkat secara material dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya;
 - (e) menggunakan asumsi aktuarial variabel demografi (seperti perputaran tenaga pekerja dan tingkat mortalitas) dan variabel keuangan (seperti kenaikan gaji di masa datang, perubahan biaya kesehatan dan perubahan tertentu dalam imbalan program jaminan sosial) yang tidak bias dan cocok satu dengan yang lain (*mutually compatible*). Asumsi keuangan didasarkan pada ekspektasi pasar, pada tanggal neraca, selama periode penyelesaian kewajiban;
 - (f) menentukan tingkat diskonto mengacu pada bunga obligasi berkualitas tinggi pada pasar yang aktif pada tanggal neraca (atau jika tidak ada pasar yang aktif untuk obligasi tersebut maka gunakan obligasi pemerintah). Mata uang dan periode yang dipersyaratkan dalam obligasi tersebut harus sesuai dengan mata uang dan estimasi periode kewajiban imbalan pasca-kerja;
 - (g) mengurangkan nilai wajar aktiva program dari jumlah tercatat kewajiban. Hak penggantian tertentu yang tidak memenuhi kualifikasi sebagai aktiva program diperlakukan dengan cara yang sama seperti aktiva program, kecuali jika hak penggantian tersebut disajikan sebagai aktiva yang terpisah daripada sebagai pengurang kewajiban;
 - (h) batas jumlah tercatat aktiva tidak boleh melebihi total bersih dari:
 - i. biaya jasa lalu dan kerugian aktuarial lainnya yang belum diakui; ditambah
 - ii. nilai kini manfaat ekonomis yang tersedia dalam kontribusi masa datang ke program lainnya;
 - (i) mengakui biaya jasa lalu sebagai beban atas dasar garis lurus selama periode rata-rata sampai imbalan tersebut menjadi hak (*vested*);
 - (j) mengakui keuntungan atau kerugian atas kurtailmen atau

penyelesaian suatu program imbalan pasti pada saat kurtailmen atau penyelesaian tersebut terjadi. Keuntungan atau kerugian kurtailmen atau penyelesaian terdiri dari:

- i. perubahan yang terjadi dalam nilai kini kewajiban imbalan pasti;
 - ii. perubahan yang terjadi dalam nilai wajar aktiva program; dan
 - iii. keuntungan atau kerugian aktuarial dan biaya jasa lalu yang belum diakui sebelumnya.
- (k) mengakui porsi tertentu dari akumulasi keuntungan dan kerugian bersih yang lebih besar dari:
- i. 10% dari nilai kini imbalan pasti (sebelum dikurangi dengan aktiva program); dan
 - ii. 10% dari nilai wajar aktiva program.

Bagian keuntungan dan kerugian aktuarial yang diakui untuk masing-masing program imbalan pasti adalah kelebihan dari 10% batas koridor pada tanggal pelaporan sebelumnya, dibagi dengan rata-rata sisa masa kerja yang diperkirakan dari para pekerja dalam program tersebut.

Pernyataan ini mengizinkan penggunaan metode sistematis lainnya yang menghasilkan pengakuan keuntungan dan kerugian aktuarial yang lebih cepat, dengan syarat perusahaan menggunakan dasar yang sama bagi keuntungan dan kerugian dan menerapkan dasar tersebut secara konsisten dari periode ke periode.

7. Pernyataan ini mewajibkan metode akuntansi yang lebih sederhana untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya daripada imbalan pasca-kerja: keuntungan dan kerugian aktuarial serta biaya jasa lalu diakui secara langsung.
8. Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hutang imbalan kerja sebagai hasil dari perusahaan memberhentikan seorang atau sekelompok pekerja sebelum tanggal pensiun normal; atau keputusan pekerja untuk menerima penawaran pengunduran diri secara sukarela dari perusahaan.
9. Imbalan berbasis ekuitas adalah imbalan kerja yang meliputi: instrumen keuangan ekuitas yang diterbitkan perusahaan (atau induk); atau jumlah kewajiban perusahaan yang bergantung pada nilai pasar instrumen keuangan ekuitas yang diterbitkan perusahaan. Pernyataan ini mewajibkan pengungkapan tertentu untuk setiap imbalan, tetapi tidak mewajibkan pengakuan atau pengukuran khusus.

DAFTAR ISI

	Paragraf
PENDAHULUAN	01 - 08
Tujuan	01
Ruang Lingkup	02 - 07
Definisi	08
IMBALAN KERJA JANGKA PENDEK	09 - 24
Pengakuan dan Pengukuran	11 - 23
Imbalan Kerja Jangka Pendek	11
Cuti Berimbalan Jangka Pendek	12 - 17
Program Bagi Laba dan Bonus	18 - 23
Pengungkapan	24
IMBALAN PASCA-KERJA: PERBEDAAN ANTARA PROGRAM IMBALAN PASTI DAN PROGRAM IURAN PASTI	25 - 43
Program Multi-Pemberi Kerja	30 - 36
Program Jaminan Sosial	37 - 39
Imbalan yang Dijamin	40 - 43
IMBALAN PASCA-KERJA: PROGRAM IURAN PASTI	44 - 47
Pengakuan dan Pengukuran	45 - 46
Pengungkapan	47
IMBALAN PASCA-KERJA: PROGRAM IMBALAN PASTI	48 - 131
Pengakuan dan Pengukuran	49 - 64
Akuntansi untuk Kewajiban Konstruktif	52 - 53
Neraca	54 - 62
Laporan Laba Rugi	63 - 64
Pengakuan dan Pengukuran: Nilai Kini Kewajiban Imbalan Pasti dan Biaya Jasa Kini	65 - 103

Metode Penilaian Aktuarial	66 - 68
Pengkaitan Imbalan dengan Periode Jasa	69 - 73
Asumsi Aktuarial	74 - 79
Asumsi Aktuarial: Tingkat Diskonto	80 - 84
Asumsi Aktuarial: Gaji, Imbalan dan Biaya Kesehatan	85 - 93
Keuntungan dan Kerugian Aktuarial	94 - 97
Biaya Jasa Lalu	98 - 103
Pengakuan dan Pengukuran: Aktiva Program	104 - 113
Nilai Wajar Aktiva Program	104 - 106
Penggantian	107 - 110
Hasil Aktiva Program	111 - 113
Penggabungan Usaha	114
Kurtailment dan Penyelesaian (<i>Curtailments and Settlements</i>)	115 - 121
Penyajian	122 - 123
Saling Hapus	122 - 123
Perbedaan Aktiva Lancar dan Tidak Lancar/ Kewajiban Jangka Pendek dan Jangka Panjang	124
Komponen Keuangan dari Biaya Imbalan Pasca-Kerja	125
Pengungkapan	126 - 131
IMBALAN KERJA JANGKA PANJANG LAINNYA	132 - 137
Pengakuan dan Pengukuran	134 - 136
Pengungkapan	137
PESANGON PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) ..	138 - 148
Pengakuan	139 - 144
Pengukuran	145 - 146
Pengungkapan	147 - 148
IMBALAN BERBASIS EKUITAS	149 - 157
Pengakuan dan Pengukuran	150
Pengungkapan	151 - 157
KETENTUAN TRANSISIONAL	158 - 161
TANGGAL EFEKTIF	162 - 163

1 **PERNYATAAN STANDAR AKUNTANSI**
2 **KEUANGAN NO. 24 (REVISI 2004)**

3
4 **IMBALAN KERJA**

5
6 *Paragraf-paragraf yang dicetak dengan huruf tebal dan*
7 *miring adalah paragraf Pernyataan yang harus dibaca*
8 *dalam konteks paragraf-paragraf penjelasan dan panduan*
9 *implementasi yang dicetak dalam huruf biasa. Pernyataan*
10 *ini tidak wajib diterapkan untuk unsur-unsur yang tidak*
11 *material.*

12
13 **PENDAHULUAN**

14
15 **Tujuan**

- 16
17 1. Pernyataan ini bertujuan untuk mengatur akuntansi dan
18 pengungkapan imbalan kerja. Pernyataan ini mengharuskan
19 perusahaan untuk mengakui:
20 (a) kewajiban jika pekerja telah memberikan jasanya dan
21 berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan
22 di masa depan; dan
23 (b) beban jika perusahaan menikmati manfaat ekonomis yang
24 dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak
25 memperoleh imbalan kerja.

26
27 **Ruang Lingkup**

28
29 *2. Pernyataan ini harus diterapkan oleh pemberi*
30 *kerja untuk imbalan kerja.*

31
32 3. Pernyataan ini tidak mencakup pelaporan oleh Dana
33 Pensiun (lihat PSAK 18: Akuntansi Dana Pensiun)

34
35 4. Pernyataan ini diterapkan untuk seluruh imbalan kerja,
36 termasuk yang diberikan:

- 37 (a) melalui program formal atau perjanjian formal lainnya
38 antara perusahaan dan pekerja, serikat pekerja, atau

- 1 perwakilan pekerja;
- 2 (b) melalui peraturan perundang-undangan atau peraturan
3 industri dimana perusahaan diwajibkan untuk ikut serta pada
4 program nasional, industri atau program multi pemberi kerja
5 lainnya; atau
- 6 (c) oleh kebiasaan yang menimbulkan kewajiban konstruktif.
7 Kebiasaan akan menimbulkan kewajiban konstruktif jika
8 perusahaan tidak memiliki alternatif realistis selain
9 membayar imbalan kerja.
- 10
- 11 5. Imbalan kerja mencakup:
- 12 (a) imbalan kerja jangka pendek, seperti upah, gaji, iuran
13 jaminan sosial, cuti tahunan, cuti sakit, bagi laba dan bonus
14 (jika terhutang dalam waktu 12 bulan pada akhir periode
15 pelaporan) dan imbalan non moneter (seperti imbalan ke-
16 sehatan, rumah, mobil dan barang atau jasa yang diberikan
17 secara cuma-cuma atau melalui subsidi) untuk pekerja;
- 18 (b) imbalan pasca-kerja, seperti pensiun, imbalan pensiun
19 lainnya, asuransi jiwa pasca-kerja dan imbalan kesehatan
20 pasca-kerja;
- 21 (c) imbalan kerja jangka panjang lainnya, termasuk cuti besar,
22 cuti hari raya, imbalan jangka panjang lainnya, imbalan cacat
23 permanen (jika terhutang seluruhnya lebih dari 12 bulan
24 pada akhir periode pelaporan), bagi laba, bonus dan
25 kompensasi yang ditangguhkan;
- 26 (d) pesangon Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); dan
- 27 (e) imbalan berbasis ekuitas.
- 28
- 29 Karena setiap kategori yang dijelaskan pada huruf (a) sampai
30 (e) di atas memiliki karakteristik yang berbeda, Pernyataan ini
31 memberi aturan yang terpisah untuk setiap kategori.
- 32
- 33 6. Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada
34 pekerja atau tanggungannya dan harus diselesaikan dengan
35 pembayaran (atau dengan penyediaan barang atau jasa), baik
36 secara langsung kepada pekerja, suami/isteri mereka, anak-
37 anak atau tanggungan lainnya atau kepada pihak lain, seperti
38 perusahaan asuransi.

1 7. Pekerja dapat memberikan jasanya kepada perusahaan
2 secara penuh waktu, paruh waktu, permanen, atau sistem
3 kontrak. Untuk memenuhi tujuan Pernyataan ini, yang dimaksud
4 dengan pekerja adalah seluruh pekerja, termasuk direktur dan
5 anggota manajemen lainnya.

6

7 **Definisi**

8

9 *8. Berikut adalah pengertian istilah yang digunakan*
10 *dalam Pernyataan ini:*

11

12 *Imbalan kerja (employee benefits) adalah seluruh bentuk*
13 *imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa yang*
14 *diberikan oleh pekerja.*

15

16 *Imbalan kerja jangka pendek (short-term employee ben-*
17 *efits) adalah imbalan kerja (selain dari pesangon PHK*
18 *dan imbalan berbasis ekuitas) yang jatuh tempo dalam*
19 *waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat*
20 *pekerja memberikan jasa.*

21

22 *Imbalan pasca-kerja (post-employment benefits) adalah*
23 *imbalan kerja (selain pesangon PHK dan imbalan berbasis*
24 *ekuitas) yang terhutang setelah pekerja menyelesaikan*
25 *masa kerjanya.*

26

27 *Program imbalan pasca-kerja (post-employment benefit*
28 *plans) adalah pengaturan formal atau suatu kebiasaan*
29 *dimana perusahaan memberikan imbalan pasca-kerja bagi*
30 *satu pekerja atau lebih.*

31

32 *Program iuran pasti (defined contribution plans) adalah*
33 *program imbalan pasca-kerja yang mewajibkan perusa-*
34 *haan membayar sejumlah iuran tertentu kepada entitas*
35 *(dana) terpisah, sehingga perusahaan tidak memiliki ke-*
36 *wajiban hukum atau kewajiban konstruktif untuk mem-*
37 *bayar iuran lebih lanjut jika entitas tersebut tidak memiliki*
38 *aktiva yang cukup untuk membayar seluruh imbalan*

1 *pasca-kerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan*
2 *pekerja pada periode berjalan dan periode lalu.*

3

4 *Kewajiban konstruktif adalah kewajiban yang timbul dari*
5 *tindakan perusahaan yang dalam hal ini:*

6 (a) *berdasarkan praktik baku masa lalu, kebijakan yang*
7 *telah dipublikasi atau pernyataan baru yang cukup*
8 *spesifik, perusahaan telah memberikan indikasi*
9 *kepada pihak lain bahwa perusahaan akan menerima*
10 *tanggung jawab tertentu; dan*

11 (b) *akibatnya, perusahaan telah menimbulkan ekspektasi*
12 *kuat dan sah kepada pihak lain bahwa perusahaan*
13 *akan melaksanakan tanggung jawab tersebut.*

14

15 *Program imbalan pasti (defined benefit plans) adalah pro-*
16 *gram imbalan pasca-kerja yang bukan merupakan pro-*
17 *gram iuran pasti.*

18

19 *Program multi-pemberi kerja (multi-employer plans)*
20 *adalah program iuran pasti atau program imbalan pasti*
21 *(selain program nasional jaminan sosial) yang:*

22 (a) *menyatukan aktiva yang dikontribusi dari beberapa*
23 *perusahaan yang tidak berada di bawah pengendalian*
24 *yang sama; dan*

25 (b) *menggunakan aktiva tersebut untuk memberikan*
26 *imbalan kepada para pekerja yang berasal lebih dari*
27 *satu perusahaan, berdasarkan tingkat iuran dan*
28 *imbalan yang ditentukan tanpa memperhatikan*
29 *identitas perusahaan yang mempekerjakan pekerja-*
30 *nya.*

31

32 *Imbalan kerja jangka panjang lainnya (other long-term*
33 *employee benefits) adalah imbalan kerja (selain imbalan*
34 *pasca-kerja, pesangon PHK dan imbalan berbasis ekuitas)*
35 *yang jatuh tempo lebih dari 12 bulan setelah akhir periode*
36 *pelaporan saat pekerja memberikan jasanya.*

37

38

1 *Pesangon Pemutusan Hubungan Kerja (termination ben-*
2 *efits) adalah imbalan kerja terhutang sebagai akibat dari:*
3 *(a) keputusan perusahaan untuk memberhentikan pekerja*
4 *sebelum usia pensiun normal; atau*
5 *(b) keputusan pekerja menerima tawaran perusahaan*
6 *untuk mengundurkan diri sukarela dengan imbalan*
7 *tertentu.*

8
9 *Imbalan berbasis ekuitas (equity compensation benefits)*
10 *adalah imbalan kerja yang diberikan perusahaan dalam*
11 *bentuk:*

12 *(a) hak pekerja untuk menerima instrumen keuangan*
13 *ekuitas (misalnya saham) yang diterbitkan perusaha-*
14 *an (atau induk perusahaan); atau*
15 *(b) jumlah kewajiban perusahaan kepada pekerja yang*
16 *bergantung pada harga instrumen keuangan ekuitas*
17 *(misalnya saham) di masa depan yang diterbitkan oleh*
18 *perusahaan.*

19
20 *Program imbalan berbasis ekuitas (equity compensation*
21 *plans) adalah program formal atau kebiasaan perusahaan*
22 *yang memberikan imbalan berbasis ekuitas kepada satu*
23 *atau lebih pekerja.*

24
25 *Imbalan kerja yang telah menjadi hak (vested employee*
26 *benefit) adalah hak atas imbalan kerja yang tidak tergan-*
27 *tung pada aktif atau tidaknya pekerja pada masa depan.*

28
29 *Nilai kini kewajiban imbalan pasti (the present value of*
30 *defined benefit obligation) adalah nilai kini pembayaran*
31 *masa depan yang diperlukan untuk menyelesaikan*
32 *kewajiban atas jasa pekerja periode berjalan dan periode-*
33 *periode lalu. Nilai kini dalam perhitungan tersebut tidak*
34 *dikurangi dengan aktiva program.*

35
36 *Biaya jasa kini (current service cost) adalah kenaikan*
37 *nilai kini kewajiban imbalan pasti atas jasa pekerja dalam*
38 *periode berjalan.*

1 *Biaya bunga (interest cost) adalah kenaikan nilai kini*
2 *kewajiban imbalan pasti yang timbul selama suatu periode*
3 *karena periode tersebut semakin dekat dengan penye-*
4 *lesaian.*

5

6 *Aktiva program (plan assets) terdiri dari:*

7 *(a) aktiva yang dimiliki oleh dana imbalan kerja jangka*
8 *panjang; dan*

9 *(b) polis asuransi yang memenuhi syarat.*

10

11 *Aktiva yang dimiliki oleh dana imbalan kerja jangka*
12 *panjang adalah aktiva (selain instrumen keuangan terbitan*
13 *perusahaan yang tidak dapat dialihkan) yang:*

14 *(a) dimiliki oleh entitas (dana) yang terpisah secara hukum*
15 *dari perusahaan dan didirikan semata-mata untuk*
16 *membayar atau mendanai imbalan kerja; dan*

17 *(b) tersedia hanya digunakan untuk menyelesaikan*
18 *kewajiban atau mendanai imbalan kerja, tidak dapat*
19 *digunakan untuk membayar hutang perusahaan*
20 *(walaupun dalam keadaan bangkrut), dan tidak dapat*
21 *dikembalikan kepada perusahaan, kecuali dalam*
22 *keadaan:*

23 *(i) aktiva dana berlebih untuk memenuhi seluruh*
24 *kewajiban imbalan kerja; atau*

25 *(ii) aktiva dikembalikan ke perusahaan untuk*
26 *mengganti imbalan kerja yang telah dibayarkan*
27 *oleh perusahaan.*

28

29 *Polis asuransi yang memenuhi syarat adalah polis yang*
30 *dikeluarkan oleh pihak asuransi yang tidak memiliki*
31 *hubungan istimewa (seperti yang dijelaskan dalam PSAK*
32 *7: Pengungkapan Pihak-pihak yang Mempunyai Hubung-*
33 *an Istimewa) dengan perusahaan, jika hasil polis tersebut:*

34 *(a) digunakan hanya untuk membayar atau mendanai*
35 *imbalan kerja dalam program imbalan pasti; dan*

36 *(b) tidak dapat digunakan untuk membayar hutang*
37 *perusahaan (walaupun dalam keadaan bangkrut), dan*
38 *tidak dapat dikembalikan kepada perusahaan, kecuali*

1 *dalam keadaan:*

2 *(i) hasil polis mencerminkan kelebihan aktiva yang*
3 *tidak digunakan untuk memenuhi seluruh*
4 *kewajiban imbalan kerja; atau*

5 *(ii) hasil polis dikembalikan ke perusahaan untuk*
6 *mengganti imbalan kerja yang telah dibayarkan*
7 *oleh perusahaan.*

8

9 *Nilai wajar (fair value) adalah suatu jumlah yang di-*
10 *gunakan untuk mengukur aktiva yang dapat dipertukar-*
11 *kan atau hutang yang diselesaikan melalui suatu transaksi*
12 *yang wajar (arm's length transaction) yang melibatkan*
13 *pihak-pihak yang berkeinginan dan memiliki pengetahuan*
14 *memadai.*

15

16 *Hasil aktiva program (the return on plan assets) adalah*
17 *bunga, dividen dan pendapatan lain yang berasal dari*
18 *aktiva program, termasuk keuntungan atau kerugian*
19 *aktiva program yang telah atau belum direalisasi,*
20 *dikurangi biaya administrasi dan pajak terhutang program*
21 *tersebut.*

22

23 *Keuntungan dan kerugian aktuarial (actuarial gains and*
24 *losses) terdiri atas:*

25 *(a) penyesuaian akibat perbedaan antara asumsi aktua-*
26 *rial dan kenyataan (experience adjustments); dan*

27 *(b) dampak perubahan asumsi aktuarial.*

28

29 *Biaya jasa lalu (past service cost) adalah kenaikan nilai*
30 *kini kewajiban imbalan pasti atas jasa pekerja pada*
31 *periode-periode lalu, yang berdampak terhadap periode*
32 *berjalan akibat penerapan awal atau perubahan terhadap*
33 *imbalan pasca-kerja atau imbalan kerja jangka panjang*
34 *lainnya. Biaya jasa lalu dapat bernilai positif (ketika*
35 *imbalan diterapkan pertama kali atau ditingkatkan) atau*
36 *negatif (ketika imbalan yang ada dikurangi).*

37

38

1 IMBALAN KERJA JANGKA PENDEK

2

3 9. Imbalan kerja jangka pendek mencakup hal-hal seperti:

4 (a) upah, gaji dan iuran jaminan sosial;

5 (b) cuti-berimbalan jangka pendek (seperti cuti tahunan dan
6 cuti sakit) dimana ketidakhadiran diperkirakan terjadi dalam
7 waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja
8 memberikan jasanya;

9 (c) hutang bagi laba dan hutang bonus dalam waktu 12 bulan
10 setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan
11 jasanya; dan

12 (d) imbalan non-moneter (seperti imbalan kesehatan, rumah,
13 mobil dan barang atau jasa yang diberikan secara cuma-
14 cuma atau melalui subsidi) untuk pekerja.

15

16 10. Akuntansi untuk imbalan kerja jangka pendek biasanya
17 cukup jelas karena tidak ada asumsi aktuarial yang diwajibkan
18 untuk mengukur kewajiban atau biaya dan tidak ada
19 kemungkinan terjadinya keuntungan atau kerugian aktuarial.
20 Selain itu, kewajiban imbalan kerja jangka pendek dihitung
21 dengan dasar yang tidak didiskontokan (*undiscounted basis*).

22

23 Pengakuan dan Pengukuran

24

25 Imbalan Kerja Jangka Pendek

26

27 *11. Ketika pekerja telah memberikan jasanya kepada*
28 *perusahaan dalam suatu periode akuntansi, perusahaan*
29 *harus mengakui jumlah tak-terdiskonto (undiscounted*
30 *amount) atas imbalan kerja jangka pendek yang*
31 *diperkirakan untuk dibayar sebagai imbalan atas jasa*
32 *tersebut:*

33 (a) *sebagai kewajiban (beban terakru), setelah dikurangi*
34 *jumlah yang telah dibayar. Apabila jumlah yang telah*
35 *dibayar melebihi jumlah tak-terdiskonto dari imbalan*
36 *tersebut, perusahaan harus mengakui kelebihan*
37 *tersebut sebagai aktiva (beban dibayar dimuka) sejauh*
38 *pembayaran tersebut akan menimbulkan, misalnya,*

1 *pengurangan pembayaran di masa datang atau*
2 *pengembalian kas; dan*
3 *(b) sebagai beban, kecuali PSAK lain mewajibkan atau*
4 *mbolehkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya*
5 *perolehan aktiva (lihat, misalnya, PSAK 14: Persedia-*
6 *an, dan PSAK 16: Aktiva Tetap dan Aktiva Lain-lain).*

7
8 *Paragraf 12, 15, dan 18 menjelaskan bagaimana perusa-*
9 *haan menerapkan perlakuan ini untuk imbalan kerja*
10 *jangka pendek dalam bentuk cuti, program bagi laba dan*
11 *program bonus.*

12 13 **Cuti Berimbalan Jangka Pendek**

14
15 *12. Perusahaan harus mengakui prakiraan biaya*
16 *imbalan kerja jangka pendek dalam bentuk cuti berim-*
17 *balan seperti yang diatur pada paragraf 11 sebagai berikut:*

- 18 *(a) cuti berimbalan yang boleh diakumulasi, adalah pada*
19 *saat pekerja memberikan jasa yang menambah hak*
20 *cuti berimbalan di masa datang; dan*
21 *(b) cuti berimbalan yang tidak boleh diakumulasi, adalah*
22 *pada saat cuti tersebut terjadi.*

23
24 13. Perusahaan mungkin memberikan kompensasi atas cuti
25 yang disebabkan, antara lain, karena liburan, sakit dan cacat
26 sementara (*short-term disability*). Hak cuti berimbalan tersebut
27 dibagi dalam dua kategori:

- 28 (a) cuti yang boleh diakumulasi; dan
29 (b) cuti yang tidak boleh diakumulasi.

30
31 14. Cuti berimbalan yang boleh diakumulasi adalah cuti
32 yang dapat digunakan pada periode mendatang apabila hak cuti
33 periode berjalan tidak digunakan seluruhnya. Cuti berimbalan
34 yang boleh diakumulasi dapat bersifat vesting (pekerja berhak
35 memperoleh pembayaran untuk hak yang tidak digunakan ketika
36 hubungan kerja putus) atau non-vesting (pekerja tidak berhak
37 menerima pembayaran untuk hak yang tidak digunakan ketika
38 hubungan kerja putus). Kewajiban timbul ketika pekerja

1 memberikan jasa yang menambah hak mereka terhadap cuti
2 berimbangan. Kewajiban tersebut diakui, bahkan jika cuti berim-
3 balan tersebut bersifat non-vesting, walaupun kemungkinan
4 putus hubungan kerja sebelum penggunaan hak non-vesting
5 mempengaruhi pengukuran kewajiban tersebut.

6

7 ***15. Perusahaan harus mengukur prakiraan biaya cuti***
8 ***berimbangan yang boleh diakumulasi sebagai tambahan***
9 ***yang diperkirakan akan dibayar oleh perusahaan akibat***
10 ***hak yang belum digunakan dan telah terakumulasi pada***
11 ***tanggal neraca.***

12

13 16. Paragraf 15 mengukur kewajiban sebesar tambahan
14 pembayaran yang diperkirakan timbul semata-mata karena
15 imbalan berakumulasi. Apabila besarnya kewajiban atas cuti
16 berimbangan yang belum digunakan tidak material, maka
17 perusahaan tidak perlu melakukan perhitungan yang rinci untuk
18 menaksir kewajiban tersebut. Sebagai contoh, kewajiban cuti
19 sakit menjadi material hanya jika terdapat kesepakatan formal
20 atau kebiasaan bahwa cuti sakit yang tidak digunakan dapat
21 dialihkan menjadi cuti liburan berhak bayar.

22

23

24 **Contoh Ilustrasi Paragraf 15 dan 16**

25

26 Perusahaan mempunyai 100 karyawan, masing-masing
27 mempunyai hak cuti sakit berhak bayar sebanyak 5 (lima)
28 hari setiap tahun. Cuti sakit yang belum digunakan hanya
29 dapat digunakan pada 1 (satu) tahun berikutnya. Penggunaan
30 cuti sakit pertama kali diperhitungkan dari hak cuti tahun
31 berjalan dan sisanya dari tahun sebelumnya (basis LIFO).
32 Pada 31 Desember 20X1, rata-rata hak cuti belum digunakan
33 2 hari per pekerja. Berdasarkan pengalaman, perusahaan
34 memperkirakan 92 pekerja mengambil cuti sakit berhak bayar
35 tidak lebih dari 5 hari pada tahun 20X2 dan 8 pekerja lain
36 mengambil rata-rata 6,5 hari.

37

38

1 *Perusahaan memperkirakan bahwa perusahaan akan*
2 *membayar imbalan tambahan untuk 12 hari cuti sakit*
3 *berhak bayar sebagai akumulasi hak yang belum*
4 *digunakan pada 31 Desember 20X1 (sebanyak 8*
5 *pekerja masing-masing berhak rata-rata 1,5 hari). Oleh*
6 *karena itu, perusahaan mengakui kewajiban sebesar*
7 *12 hari cuti sakit berhak bayar.*

8
9
10 17. Cuti berimbalan yang tidak boleh diakumulasi tidak dapat
11 digunakan pada periode mendatang: imbalan tersebut kadaluarsa
12 bila hak cuti periode berjalan tidak digunakan sepenuhnya dan
13 tidak memberikan hak bagi pekerja untuk menerima pembayaran
14 atas hak yang tidak digunakan apabila hubungan kerja putus.
15 Ini lazim terjadi untuk cuti sakit berhak bayar (sepanjang hak
16 yang belum digunakan tidak menambah hak pada masa
17 mendatang), cuti melahirkan, dan cuti suami yang mendampingi
18 istri melahirkan. Perusahaan tidak mengakui kewajiban atau
19 beban sampai waktu terjadinya cuti, karena jasa pekerja tidak
20 menambah imbalan.

21 22 **Program Bagi Laba dan Bonus**

23
24 *18. Perusahaan harus mengakui prakiran biaya atas*
25 *pembayaran bagi laba dan bonus yang diatur dalam*
26 *paragraf 11 jika, dan hanya jika:*
27 *(a) perusahaan mempunyai kewajiban hukum atau*
28 *kewajiban konstruktif atas pembayaran beban tersebut*
29 *sebagai akibat dari peristiwa masa lalu; dan*
30 *(b) kewajiban tersebut dapat diestimasi secara andal.*
31 *Kewajiban kini timbul jika, dan hanya jika, perusahaan*
32 *tidak mempunyai alternatif realistis lainnya kecuali*
33 *melakukan pembayaran.*

34
35 19. Dalam beberapa program bagi laba, pekerja menerima
36 bagian laba hanya apabila mereka tetap bekerja pada perusa-
37 haan yang bersangkutan selama periode tertentu. Program
38 semacam ini menimbulkan kewajiban konstruktif ketika pekerja

1 memberikan jasa yang dapat menambah jumlah pembayaran
2 yang akan diterima, apabila mereka tetap bekerja sampai akhir
3 periode tertentu. Pengukuran kewajiban konstruktif ini dilakukan
4 dengan mempertimbangkan kemungkinan adanya pekerja yang
5 keluar tanpa menerima pembayaran bagi laba.

6

7

8 **Contoh Ilustrasi Paragraf 19**

9

10 Suatu program bagi laba mewajibkan perusahaan membayar
11 proporsi tertentu dari laba bersihnya untuk tahun yang
12 bersangkutan kepada para pekerja yang memberikan jasanya
13 sepanjang tahun. Apabila tidak ada pekerja yang keluar
14 selama tahun tersebut, total pembayaran bagi laba tahun
15 tersebut berjumlah 3% dari laba bersih. Perusahaan tersebut
16 memperkirakan bahwa tingkat perputaran karyawan akan
17 menurunkan pembayaran hingga 2,5% dari laba bersih.

18

19 *Perusahaan tersebut mengakui hutang dan beban*
20 *sebesar 2,5% dari laba bersih.*

21

22

23 20. Perusahaan mungkin tidak mempunyai kewajiban
24 hukum untuk membayar bonus. Walaupun demikian, dalam
25 beberapa kasus, perusahaan memiliki kebiasaan memberikan
26 bonus. Dalam kasus ini, perusahaan mempunyai kewajiban
27 konstruktif karena tidak mempunyai alternatif realistis lain
28 kecuali membayar bonus. Pengukuran kewajiban konstruktif
29 tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan kemungkinan
30 adanya pekerja yang berhenti tanpa menerima bonus.

31

32 21. Perusahaan dapat mengestimasi secara andal jumlah
33 kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif dalam program
34 bagi laba atau bonus jika, dan hanya jika:

35 (a) bentuk formal program tersebut memuat suatu rumus untuk
36 menentukan jumlah imbalan;

37 (b) perusahaan menentukan jumlah yang harus dibayar
38 sebelum laporan keuangan diselesaikan; atau

1 (c) praktek masa lalu memberikan bukti jelas mengenai jumlah
2 kewajiban konstruktif perusahaan.

3

4 22. Kewajiban yang timbul dalam program bagi laba dan
5 bonus merupakan akibat dari jasa pekerja dan bukan transaksi
6 dengan pemilik perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan meng-
7 akui bagi laba dan bonus ini sebagai beban tahun berjalan dan
8 bukan sebagai distribusi laba bersih.

9

10 23. Apabila bagi laba dan bonus tidak jatuh tempo seluruh-
11 nya dalam jangka waktu 12 bulan setelah akhir periode saat
12 pekerja memberikan jasanya, maka bagi laba dan bonus
13 tersebut merupakan imbalan kerja jangka panjang lainnya (lihat
14 paragraf 132-137). Jika bagi laba dan bonus memenuhi definisi
15 dari imbalan berbasis ekuitas, maka perusahaan memperlaku-
16 kannya sesuai dengan paragraf 149-157.

17

18 **Pengungkapan**

19

20 24. Walaupun Pernyataan ini tidak mewajibkan pengung-
21 kapan khusus atas imbalan kerja jangka pendek, PSAK lainnya
22 mungkin mewajibkan pengungkapan tersebut.

23

24 **IMBALAN PASCA-KERJA: PERBEDAAN ANTARA** 25 **PROGRAM IMBALAN PASTI DAN PROGRAM** 26 **IURAN PASTI**

27

28 25. Imbalan pasca-kerja meliputi:

29 (a) tunjangan pensiun; dan

30 (b) imbalan pasca-kerja lain, seperti asuransi jiwa pasca-kerja
31 dan tunjangan kesehatan pasca-kerja.

32 Pernyataan ini diterapkan oleh perusahaan untuk semua jenis
33 program, baik dengan atau tanpa pendirian sebuah entitas
34 terpisah untuk menerima iuran dan membayar imbalan tersebut.

35

36 26. Program imbalan pasca-kerja dapat diklasifikasikan
37 sebagai program iuran pasti atau program imbalan pasti,
38 tergantung pada substansi ekonomis dari setiap program

1 tersebut. Dalam program iuran pasti:

- 2 (a) kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif perusahaan
3 terbatas pada jumlah yang disepakati sebagai iuran pada
4 entitas (dana) terpisah. Jadi, jumlah imbalan pasca-kerja
5 yang diterima pekerja ditentukan berdasarkan jumlah iuran
6 yang dibayarkan perusahaan (dan mungkin juga oleh
7 pekerja) kepada program imbalan pasca-kerja atau
8 perusahaan asuransi, ditambah dengan hasil investasi iuran
9 tersebut; dan
- 10 (b) akibatnya, risiko aktuarial (yaitu imbalan yang diterima
11 lebih kecil dari yang diperkirakan) dan risiko investasi (yaitu
12 aktiva yang diinvestasikan tidak cukup untuk memenuhi
13 imbalan yang diperkirakan) ditanggung pekerja.

14
15 27. Contoh kasus dimana kewajiban perusahaan tidak
16 terbatas pada jumlah dana yang telah disepakati sebagai iuran
17 kepada entitas (dana) terpisah, adalah jika perusahaan mem-
18 punyai kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif melalui:

- 19 (a) rumus program imbalan yang tidak dihubungkan semata-
20 mata pada jumlah iuran;
21 (b) jaminan, baik secara langsung atau tidak langsung melalui
22 suatu program, atas hasil tertentu dari iuran; atau
23 (c) praktik kebiasaan yang menimbulkan kewajiban kon-
24 struktif. Misalnya, kewajiban konstruktif dapat timbul jika
25 perusahaan mempunyai kebiasaan menambah imbalan
26 untuk mantan pekerja dalam rangka menutup kesenjangan
27 akibat inflasi meskipun tidak ada kewajiban hukum untuk
28 melakukannya.

29
30 28. Dalam program imbalan pasti:

- 31 (a) kewajiban perusahaan adalah menyediakan imbalan yang
32 dijanjikan kepada pekerja maupun mantan pekerja; dan
33 (b) risiko aktuarial (imbalan akan menyebabkan biaya yang
34 lebih besar dari yang diperkirakan) dan risiko investasi men-
35 jadi tanggungan perusahaan. Jika berdasarkan pengalaman,
36 risiko aktuarial atau investasi lebih buruk daripada yang
37 diperkirakan, maka kewajiban perusahaan akan meningkat.

38

1 29. Paragraf 30 s.d. 43 di bawah ini menjelaskan perbedaan
2 antara program imbalan pasti dengan program iuran pasti dalam
3 konteks program multi-pemberi kerja, program jaminan sosial,
4 dan imbalan yang dijamin.

5

6 **Program Multi-Pemberi Kerja**

7

8 *30. Perusahaan harus mengklasifikasikan program*
9 *multi-pemberi kerja sebagai program iuran pasti atau pro-*
10 *gram imbalan pasti sesuai dengan ketentuan program*
11 *tersebut (termasuk berbagai kewajiban konstruktif di luar*
12 *ketentuan-ketentuan formal). Jika program multi-pemberi*
13 *kerja adalah program imbalan pasti, maka perusahaan*
14 *harus:*

- 15 (a) *melaporkan dengan cara yang sama seperti setiap*
16 *program imbalan pasti lain untuk bagiannya atas*
17 *kewajiban imbalan pasti, aktiva program dan biaya*
18 *yang terkait dengan program tersebut; dan*
19 (b) *mengungkapkan informasi yang diwajibkan oleh*
20 *paragraf 125.*

21

22 *31. Pada suatu program multi-pemberi kerja dalam*
23 *bentuk imbalan pasti, digunakan akuntansi imbalan pasti*
24 *sepanjang informasi yang memadai tersedia. Bila infor-*
25 *masi demikian tidak tersedia, maka perusahaan harus:*

- 26 (a) *melaporkan program sesuai dengan pengaturan pada*
27 *paragraf 45-47 seolah-olah sebagai program iuran*
28 *pasti;*
29 (b) *mengungkapkan:*
30 (i) *fakta bahwa program tersebut merupakan pro-*
31 *gram imbalan pasti; dan*
32 (ii) *alasan tidak tersedianya informasi memadai bagi*
33 *perusahaan untuk melaporkan program tersebut*
34 *sebagai program imbalan pasti; dan*
35 (c) *apabila surplus atau defisit program tersebut mungkin*
36 *mempengaruhi jumlah iuran masa datang, pengung-*
37 *kapan ditambah dengan:*

38

- 1 (i) *semua informasi yang tersedia mengenai surplus*
- 2 *atau defisit tersebut;*
- 3 (ii) *basis yang digunakan dalam menentukan surplus*
- 4 *atau defisit tersebut; dan*
- 5 (iii) *implikasi terhadap perusahaan, jika ada.*
- 6

7 32. Contoh program multi-pemberi kerja imbalan pasti
8 adalah bila:

- 9 (a) program tersebut didanai dengan basis *pay-as-you-go*,
- 10 yaitu: iuran ditetapkan pada tingkat yang diperkirakan cukup
- 11 untuk membayar imbalan yang jatuh tempo pada periode
- 12 yang sama; dan imbalan masa datang yang menjadi hak
- 13 pekerja selama periode berjalan akan dibayarkan dengan
- 14 iuran di masa depan; dan
- 15 (b) imbalan kerja ditentukan berdasarkan masa kerja dan
- 16 perusahaan tidak mempunyai cara yang realistis untuk men-
- 17 tarik diri dari program tersebut tanpa membayar kontribusi
- 18 atas imbalan yang telah menjadi hak pekerja sampai dengan
- 19 tanggal penarikan diri tersebut. Program semacam ini
- 20 menimbulkan risiko aktuarial bagi perusahaan: jika biaya
- 21 imbalan yang telah menjadi hak pekerja pada tanggal neraca
- 22 ternyata lebih besar dari yang diperkirakan, maka perusa-
- 23 haan harus meningkatkan jumlah iurannya atau membujuk
- 24 pekerja untuk menerima pengurangan imbalan yang
- 25 diperoleh. Oleh karena itu, program seperti itu merupakan
- 26 program imbalan pasti.
- 27

28 33. Apabila tersedia informasi memadai tentang program
29 multi-pemberi kerja dalam bentuk imbalan pasti, perusahaan
30 harus melaporkan dengan cara yang sama seperti setiap pro-
31 gram imbalan pasti lain. Namun, dalam beberapa kasus, untuk
32 keperluan akuntansi, atas kinerja dan posisi keuangan dari pro-
33 gram tersebut perusahaan mungkin tidak dapat menentukan
34 porsinya secara memadai. Hal ini dapat terjadi jika:

- 35 (a) pemberi kerja tidak memiliki akses atas informasi, mengenai
- 36 program tersebut sesuai dengan yang diwajibkan dalam
- 37 Pernyataan ini; atau
- 38 (b) program tersebut membuat perusahaan rentan terhadap

1 risiko aktuarial yang terkait dengan pekerja dan mantan
2 pekerja dari perusahaan lainnya, sehingga tidak terdapat
3 basis yang andal dan konsisten untuk mengalokasikan
4 kewajiban, aktiva program, dan biaya kepada setiap
5 perusahaan dalam program tersebut.

6 Dalam kasus tersebut, perusahaan memperlakukan program
7 tersebut seolah-olah sebagai program iuran pasti dan
8 mengungkapkan informasi tambahan yang diwajibkan dalam
9 paragraf 31.

10

11 34. Program multi-pemberi kerja berbeda dengan program
12 administrasi kelompok. Program administrasi kelompok
13 merupakan gabungan program pemberi kerja tunggal yang
14 memungkinkan para pemberi kerja untuk menyatukan aktiva
15 mereka untuk tujuan investasi, serta mengurangi biaya mana-
16 jemen investasi dan administrasi, sedangkan klaim oleh masing-
17 masing pemberi kerja dipisahkan untuk imbalan bagi pekerja
18 mereka sendiri. Program administrasi kelompok tidak
19 mempunyai masalah akuntansi, karena tersedia informasi untuk
20 perlakuan akuntansi yang sama dengan program pemberi kerja
21 tunggal, dan karena program semacam ini melindungi perusa-
22 haan dari risiko aktuarial yang dihubungkan dengan pekerja dan
23 mantan pekerja dari perusahaan lainnya. Definisi dalam Per-
24 nyataan ini mengharuskan pemberi kerja untuk mengklasifikasi-
25 kan program administrasi kelompok sebagai program iuran pasti
26 atau program imbalan pasti sesuai dengan ketentuan program
27 tersebut (termasuk berbagai kewajiban konstruktif di luar
28 ketentuan-ketentuan formal).

29

30 35. Program imbalan pasti yang menyatukan aktiva dari
31 berbagai perusahaan dalam pengendalian bersama, misalnya
32 perusahaan induk dan perusahaan anak, bukan merupakan pro-
33 gram multi-pemberi kerja. Oleh karena itu, perusahaan mem-
34 perlakukan semua program tersebut sebagai program imbalan
35 pasti.

36

37

38

- 1 36. PSAK 57: Kewajiban Diestimasi, Kewajiban Kontin-
2 jensi, dan Aktiva Kontinjensi, mewajibkan perusahaan untuk
3 mengakui, atau mengungkapkan informasi mengenai kewajiban
4 diestimasi dan atau kontinjensi. Dalam konteks program multi-
5 pemberi kerja, kewajiban diestimasi dan atau kontinjensi dapat
6 terjadi antara lain karena:
7 (a) kerugian aktuarial terkait dengan perusahaan lain karena
8 setiap perusahaan yang berpartisipasi dalam program multi-
9 pemberi kerja berbagi risiko aktuarial; atau
10 (b) tanggung jawab sesuai ketentuan program untuk menutup
11 kekurangan dana program jika perusahaan lain berhenti
12 berpartisipasi.

13

14 **Program Jaminan Sosial**

15

- 16 *37. Perusahaan harus melaporkan program jaminan*
17 *sosial dengan cara yang sama seperti program multi-*
18 *pemberi kerja (lihat paragraf 30 dan 31).*

19

- 20 38. Program jaminan sosial dibentuk berdasarkan peraturan
21 perundang-undangan dan berlaku untuk seluruh perusahaan dan
22 dilaksanakan oleh badan penyelenggara yang tidak dikendalikan
23 atau dipengaruhi oleh perusahaan. Beberapa program yang
24 dibentuk oleh perusahaan menyediakan imbalan wajib yang
25 menggantikan imbalan yang dicakup program jaminan sosial di
26 samping imbalan tambahan sukarela lainnya. Program seperti
27 itu bukanlah program jaminan sosial .

28

- 29 39. Pada umumnya, program jaminan sosial merupakan
30 program iuran pasti. Namun, jika program jaminan sosial meru-
31 pakan program imbalan pasti maka perusahaan menerapkan
32 perlakuan yang dijelaskan dalam paragraf 30 dan 31.

33

34 **Imbalan yang Dijamin**

35

- 36 *40. Perusahaan mungkin membayar premi asuransi*
37 *untuk mendanai program imbalan pasca-kerja.*
38 *Perusahaan harus memperlakukan program tersebut*

1 *sebagai program iuran pasti, kecuali perusahaan akan*
2 *memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif*
3 *(baik langsung maupun tidak langsung) untuk:*

4 *(a) membayar imbalan kerja secara langsung pada saat*
5 *jatuh tempo; atau*

6 *(b) membayar iuran lanjutan jika pihak asuransi tidak*
7 *membayar semua imbalan kerja masa datang yang*
8 *timbul dari jasa pekerja periode berjalan dan periode*
9 *sebelumnya.*

10 *Jika perusahaan memiliki kewajiban hukum atau*
11 *kewajiban konstruktif seperti itu, perusahaan harus*
12 *memperlakukan program tersebut sebagai program*
13 *imbalan pasti.*

14

15 41. Imbalan yang dijamin oleh kontrak asuransi tidak harus
16 memiliki hubungan langsung dengan kewajiban perusahaan atas
17 imbalan kerja. Program imbalan pasca kerja yang melibatkan
18 kontrak asuransi juga harus dibedakan antara konsep akuntansi
19 dan pendanaan seperti pada program yang ada dananya.

20

21 42. Ketika perusahaan mendanai kewajiban imbalan pasca-
22 kerja dengan membeli polis asuransi dimana perusahaan
23 memiliki (baik langsung maupun tidak langsung melalui pro-
24 gram, melalui mekanisme penetapan premi masa datang atau
25 melalui hubungan istimewa dengan pihak asuransi) kewajiban
26 hukum atau kewajiban konstruktif, maka pembayaran premi
27 bukan merupakan program iuran pasti. Oleh karena itu,
28 perusahaan:

29 (a) memperlakukan polis asuransi yang memenuhi syarat
30 sebagai aktiva program (lihat paragraf 8); dan

31 (b) mengakui polis asuransi lainnya sebagai hak penggantian
32 (jika polis memenuhi kriteria paragraf 107).

33

34 43. Ketika polis asuransi atas nama peserta program
35 tertentu atau kelompok peserta program tertentu dan perusahaan
36 tidak memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif
37 untuk menutup kerugian dari kontrak tersebut, maka perusahaan
38 tidak berkewajiban untuk membayar imbalan kepada pekerja

1 dan pihak asuransi bertanggung jawab penuh untuk membayar
2 imbalan tersebut. Pembayaran premi tetap berdasarkan kontrak
3 seperti ini, secara substansi, merupakan penyelesaian kewajiban
4 imbalan kerja, dan bukan pengeluaran untuk memenuhi
5 kewajiban tersebut. Konsekuensinya, perusahaan tidak lagi
6 memiliki aktiva atau kewajiban. Oleh karena itu, perusahaan
7 memperlakukan iuran tersebut sebagai pembayaran program
8 iuran pasti.

9

10 **IMBALAN PASCA-KERJA: PROGRAM IURAN** 11 **PASTI**

12

13 44. Akuntansi untuk program iuran pasti adalah cukup jelas
14 karena kewajiban perusahaan untuk setiap periode ditentukan
15 oleh jumlah yang harus dibayarkan pada periode tersebut.
16 Sehingga, tidak diperlukan asumsi aktuarial untuk mengukur
17 kewajiban atau beban dan tidak ada kemungkinan keuntungan
18 atau kerugian aktuarial. Bahkan, kewajiban-kewajiban tersebut
19 diukur tanpa didiskonto, kecuali jika kewajiban tersebut tidak
20 jatuh tempo seluruhnya dalam 12 bulan setelah akhir periode
21 pelaporan saat pekerja memberikan jasanya.

22

23 **Pengakuan dan Pengukuran**

24

25 *45. Apabila pekerja telah memberikan jasa kepada*
26 *perusahaan selama suatu periode, maka perusahaan*
27 *harus mengakui iuran terhutang untuk program iuran*
28 *pasti:*

- 29 *(a) sebagai kewajiban (beban terakru), setelah dikurangi*
30 *dengan iuran yang telah dibayar. Jika iuran tersebut*
31 *melebihi iuran terhutang untuk jasa sebelum tanggal*
32 *neraca, maka perusahaan mengakui kelebihan terse-*
33 *but sebagai aktiva (beban dibayar dimuka) sepanjang*
34 *kelebihan tersebut akan mengurangi pembayaran*
35 *iuran di masa datang atau dikembalikan; dan*
36 *(b) sebagai beban, kecuali jika PSAK lain mengharuskan*
37 *atau membolehkan iuran tersebut termasuk dalam*
38 *biaya perolehan aktiva (sebagai contoh, lihat PSAK*

1 **14: Persediaan dan PSAK 16: Aktiva Tetap dan Aktiva**
2 **Lain-Lain).**

3

4 **46. Dalam program iuran pasti, jika iuran tidak jatuh**
5 **tempo seluruhnya dalam jangka waktu 12 bulan setelah**
6 **akhir periode saat pekerja memberikan jasanya, maka**
7 **iuran tersebut didiskonto dengan menggunakan tingkat**
8 **diskonto yang diatur dalam paragraf 80.**

9

10 **Pengungkapan**

11

12 **47. Perusahaan mengungkapkan jumlah yang diakui**
13 **sebagai beban untuk program iuran pasti.**

14

15 **IMBALAN PASCA-KERJA: PROGRAM IMBALAN** 16 **PASTI**

17

18 **48. Akuntansi untuk program imbalan pasti sangat**
19 **kompleks karena diperlukan asumsi aktuarial untuk mengukur**
20 **kewajiban dan beban sehingga menimbulkan kemungkinan**
21 **keuntungan dan kerugian aktuarial. Selain itu, kewajiban diukur**
22 **dengan menggunakan dasar diskonto karena kemungkinan**
23 **kewajiban tersebut baru terselesaikan beberapa tahun setelah**
24 **pekerja memberikan jasanya.**

25

26 **Pengakuan dan Pengukuran**

27

28 **49. Program imbalan pasti mungkin saja tidak didanai, atau**
29 **mungkin seluruhnya atau sebagian didanai oleh iuran perusahaan**
30 **dan pekerja, ke dalam suatu entitas (dana) yang terpisah secara**
31 **hukum dari perusahaan dan dari pihak yang menerima imbalan**
32 **kerja. Pada saat jatuh tempo, pembayaran atas imbalan yang**
33 **didanai tidak hanya bergantung kepada posisi keuangan dan**
34 **kinerja investasi dana namun juga pada kemampuan perusahaan**
35 **(dan kemauan) untuk menutupi kekurangan-kekurangan pada**
36 **aktiva entitas (dana) yang terpisah tersebut. Jadi, perusahaan,**
37 **pada hakikatnya menanggung risiko investasi dan aktuarial yang**
38 **terkait dengan program. Sebagai akibatnya, biaya yang diakui**

1 untuk program imbalan pasti tidak harus sebesar iuran untuk
2 suatu periode.

3

4 50. Proses akuntansi oleh perusahaan untuk program
5 imbalan pasti meliputi tahap-tahap berikut:

- 6 (a) menggunakan teknik aktuarial untuk membuat estimasi andal
7 dari jumlah imbalan yang menjadi hak pekerja sebagai
8 pengganti jasa mereka pada periode kini dan periode-
9 periode lalu. Hal ini mewajibkan perusahaan untuk
10 menentukan besarnya imbalan yang diberikan pada periode
11 kini dan periode-periode lalu (lihat paragraf 69-73), dan
12 membuat estimasi (asumsi aktuarial) tentang variabel
13 demografi (seperti tingkat perputaran pekerja dan tingkat
14 mortalitas) dan variabel-variabel keuangan (seperti tingkat
15 kenaikan gaji dan biaya kesehatan) yang akan mempe-
16 ngaruhi biaya atas imbalan tersebut (lihat paragraf 74, 93);
- 17 (b) mendiskontokan imbalan dengan menggunakan metode
18 *Projected Unit Credit* dalam menentukan nilai kini dari
19 kewajiban imbalan pasti dan biaya jasa kini (lihat paragraf
20 66-68);
- 21 (c) menentukan nilai wajar aktiva program (lihat paragraf 104-
22 106);
- 23 (d) menentukan total keuntungan dan kerugian aktuarial dan
24 selanjutnya menentukan jumlah yang harus diakui;
- 25 (e) menentukan besarnya biaya jasa lalu ketika suatu program
26 diterapkan pertama kali atau diubah (lihat paragraf 98-103);
27 dan
- 28 (f) menentukan keuntungan dan kerugian ketika suatu pro-
29 gram dicituk (kurtailmen) atau diselesaikan (lihat
30 paragraf 114-120).

31 Jika perusahaan mempunyai lebih dari satu program imbalan
32 pasti, perusahaan harus menerapkan prosedur-prosedur ini
33 secara terpisah untuk setiap program yang signifikan.

34

35 51. Dalam keadaan tertentu, estimasi, rata-rata dan per-
36 hitungan ringkas dapat menyediakan suatu pendekatan yang
37 dapat diandalkan dari perhitungan rinci yang diilustrasikan dalam
38 Pernyataan ini.

1 Akuntansi untuk Kewajiban Konstruktif

2

3 *52. Perusahaan harus menghitung tidak hanya ke-*
4 *wajiban hukum berdasarkan ketentuan formal program*
5 *imbalan pasti, tetapi juga kewajiban konstruktif yang timbul*
6 *dari praktek kebiasaan perusahaan. Kebiasaan akan*
7 *menimbulkan kewajiban konstruktif jika perusahaan tidak*
8 *memiliki pilihan lain kecuali membayar imbalan kerja.*
9 *Contoh kewajiban konstruktif adalah ketika perubahan*
10 *dalam kebiasaan perusahaan menyebabkan memburuknya*
11 *hubungan kerja antara perusahaan dan para pekerjanya.*

12

13 53. Perusahaan mungkin mengakhiri kewajiban program
14 imbalan pasti yang ditetapkan secara formal. Namun demikian,
15 akan sangat sulit bagi perusahaan untuk membatalkannya jika
16 ingin mempertahankan para pekerjanya. Bahkan, dengan ada
17 atau tidak adanya program formal imbalan pasti, akuntansi
18 imbalan pasca-kerja mengasumsikan perusahaan yang saat ini
19 menjanjikan suatu imbalan pasca-kerja akan selalu melakukan
20 hal yang sama sepanjang sisa masa pekerja.

21

22 Neraca

23

24 *54. Jumlah yang diakui sebagai kewajiban imbalan*
25 *pasti merupakan jumlah bersih dari:*

26 (a) *nilai kini kewajiban imbalan pasti pada tanggal neraca*
27 *(lihat paragraf 66);*

28 (b) *ditambah keuntungan aktuarial (dikurang kerugian*
29 *aktuarial) yang tidak diakui karena perlakuan yang*
30 *dinyatakan pada paragraf 94-95;*

31 (c) *dikurang biaya jasa lalu yang belum diakui (lihat*
32 *paragraf 98);*

33 (d) *dikurang nilai wajar aktiva program pada tanggal*
34 *neraca (jika ada) yang akan digunakan untuk penye-*
35 *lesaian kewajiban secara langsung (lihat paragraf*
36 *104-106).*

37

38

1 55. Nilai kini kewajiban imbalan pasti adalah kewajiban
2 kotor, sebelum dikurangi nilai wajar aktiva program.

3

4 **56. Perusahaan harus menentukan nilai kini kewajiban**
5 **imbalan pasti dan nilai wajar aktiva program dengan**
6 **keteraturan yang memadai (sufficient regularity) sehingga**
7 **jumlah yang diakui dalam laporan keuangan tidak ber-**
8 **beda material dari jumlah yang seharusnya ditentukan**
9 **pada tanggal neraca.**

10

11 57. Pernyataan ini menganjurkan penggunaan jasa aktuaris
12 dalam menentukan kewajiban imbalan pasti. Untuk alasan
13 praktis, perusahaan dapat meminta aktuaris untuk melakukan
14 penilaian secara rinci kewajiban sebelum tanggal neraca.
15 Namun, hasil dari penilaian ini harus diperbaharui jika ada
16 transaksi yang material dan perubahan material lainnya terhadap
17 lingkungan (meliputi perubahan harga pasar dan tingkat bunga)
18 hingga tanggal neraca.

19

20 **58. Jumlah yang ditentukan berdasarkan paragraf 54**
21 **mungkin negatif (aktiva). Perusahaan harus mengukur**
22 **aktiva tersebut pada nilai yang lebih rendah antara:**

23 **(a) jumlah berdasarkan paragraf 54; dan**

24 **(b) jumlah bersih dari:**

25 **(i) akumulasi kerugian aktuarial bersih dan biaya**
26 **jasa lalu yang belum diakui (lihat paragraf 94,**
27 **95 dan 98); dan**

28 **(ii) nilai kini dari manfaat ekonomis yang tersedia**
29 **dalam bentuk pengembalian dana dari program**
30 **atau pengurangan iuran masa datang. Nilai kini**
31 **dari manfaat ekonomis harus ditentukan dengan**
32 **menggunakan tingkat diskonto yang diatur dalam**
33 **paragraf 80.**

34

35 **59. Penerapan dari paragraf 58 tidak boleh meng-**
36 **hasilkan keuntungan yang diakui semata-mata sebagai**
37 **hasil dari kerugian aktuarial atau biaya jasa lalu pada**
38 **periode kini atau sebagai kerugian yang diakui semata-**

1 *mata sebagai keuntungan aktuarial pada periode kini.*
2 *Perusahaan selanjutnya harus segera mengakui sesuai*
3 *dengan paragraf 54, untuk jumlah yang timbul ketika*
4 *aktiva imbalan pasti ditentukan sesuai dengan paragraf*
5 *58(b):*

6 *(a) kerugian aktuarial bersih periode berjalan dan biaya*
7 *jasa lalu periode berjalan untuk jumlah yang melebihi*
8 *nilai kini beberapa pengurangan dalam nilai kini dari*
9 *manfaat ekonomis yang secara khusus tertuang dalam*
10 *paragraf 58(b)(ii). Jika tidak ada perubahan atau*
11 *peningkatan pada nilai kini dari manfaat ekonomis,*
12 *keseluruhan kerugian aktuarial bersih dari periode*
13 *kini dan biaya jasa lalu dari periode kini harus diakui*
14 *segera sesuai dengan paragraf 54.*

15 *(b) keuntungan aktuarial bersih periode berjalan setelah*
16 *dikurangi biaya jasa lalu periode berjalan sepanjang*
17 *jumlah tersebut melebihi kenaikan dari nilai kini dari*
18 *manfaat ekonomis yang secara khusus tertuang dalam*
19 *paragraf 58(b)(ii). Jika tidak ada perubahan atau*
20 *peningkatan dalam nilai kini dari manfaat ekonomis,*
21 *maka keseluruhan keuntungan aktuarial bersih*
22 *periode berjalan setelah dikurangi biaya jasa lalu*
23 *periode berjalan harus segera diakui sesuai dengan*
24 *paragraf 54.*

25
26 60. Paragraf 59 diterapkan terhadap perusahaan hanya
27 jika perusahaan ini memiliki surplus dalam program imbalan
28 pasti pada awal atau akhir periode akuntansi, dan berdasarkan
29 kondisi program saat ini pemulihan surplus tersebut tidak dapat
30 dilakukan baik melalui pembayaran kembali atau pengurangan
31 iuran masa datang. Dalam kasus seperti ini, biaya jasa lalu dan
32 kerugian aktuarial yang timbul dalam periode berjalan, yang
33 pengakuannya mengikuti paragraf 54, akan meningkatkan
34 jumlah seperti diatur dalam paragraf 58(b)(i). Apabila pening-
35 katan tersebut tidak tereliminasi oleh penurunan dari nilai kini
36 manfaat ekonomis yang ditentukan pengakuannya dalam
37 paragraf 58(b)(ii), akibatnya akan meningkatkan jumlah bersih
38 seperti diatur dalam paragraf 58(b), sehingga mengakui adanya

1 keuntungan. Padahal paragraf 59 melarang pengakuan seperti
2 itu. Munculnya pengaruh berlawanan yang bersamaan dengan
3 munculnya keuntungan aktuarial pada periode berjalan, peng-
4 akuannya ditangguhkan sesuai dengan paragraf 54, sepanjang
5 keuntungan aktuarial mengurangi kerugian aktuarial kumulatif
6 yang tidak diakui. Paragraf 59 melarang pengakuan kerugian
7 dalam kondisi demikian ini.

8

9 61. Aktiva dapat timbul ketika program imbalan pasti meng-
10 alami surplus atau dalam hal tertentu saat diakuinya keuntungan
11 aktuarial. Perusahaan mengakuinya sebagai aktiva karena hal-
12 hal berikut:

- 13 (a) perusahaan mengendalikan sumber daya, yang mempunyai
14 kemampuan menggunakan surplus untuk menghasilkan
15 manfaat di masa yang akan datang;
- 16 (b) pengendalian tersebut merupakan hasil peristiwa masa lalu
17 (iuran yang dibayarkan oleh perusahaan dan jasa yang
18 diberikan oleh pekerja); dan
- 19 (c) manfaat ekonomis di masa depan yang akan diperoleh
20 perusahaan dalam bentuk pengurangan iuran atau pengem-
21 balian kas masa datang, baik langsung maupun tidak
22 langsung kepada perusahaan melalui program lain yang
23 mengalami defisit.

24

25 62. Batas dalam paragraf 58 (b) tidak berarti mengalahkan
26 ketentuan mengenai pengakuan kerugian aktuarial tertentu yang
27 tertunda (lihat paragraf 94 dan 95) dan biaya jasa lalu tertentu
28 (lihat paragraf 98). Namun batas tersebut mengungguli pilihan
29 transisi di paragraf 160(b). Paragraf 126(c)(vi) menuntut
30 perusahaan untuk mengungkapkan jumlah yang belum diakui
31 sebagai aktiva karena adanya batas dalam paragraf 58(b).

32

33

34

35

36

37

38

1	
2	Contoh Ilustrasi Paragraf 62
3	
4	Program imbalan pasti memiliki karakteristik sebagai berikut:
5	Nilai kini kewajiban 1100
6	Nilai wajar aktiva program (1190)
7	(90)
8	
9	Kerugian aktuarial yang belum diakui (110)
10	Biaya jasa lalu yang belum diakui (70)
11	Kenaikan kewajiban yang belum diakui
12	pada saat penerapan awal
13	Pernyataan ini (paragraf 160(b) (50)
14	
15	Jumlah negatif diukur berdasarkan
16	paragraf 54 (320)
17	
18	Nilai kini dari pengembalian dana masa
19	datang dan pengurangan iuran masa
20	datang yang tersedia 90
21	
22	<i>Batas berdasarkan paragraf 58(b) diukur sebagai</i>
23	<i>berikut:</i>
24	<i>Kerugian aktuarial yang belum diakui sebesar ... 110</i>
25	<i>Biaya jasa lalu yang belum diakui 70</i>
26	<i>Nilai kini dari pengembalian dana masa</i>
27	<i> mendatang dan pengurangan iuran masa</i>
28	<i> mendatang yang tersedia 90</i>
29	<i>Batas 270</i>
30	
31	<i>Batas 270 lebih kecil dari 320. Oleh karena itu, per-</i>
32	<i>usahaan mengakui aktiva sebesar 270 dan mengung-</i>
33	<i>kapkan bahwa batas tersebut mengurangi nilai tercatat</i>
34	<i>aktiva sebesar 50. (lihat paragraf 120 (c)(vi)).</i>
35	
36	
37	
38	

1 Laporan Laba Rugi

2

3 **63. Perusahaan harus mengakui jumlah bersih berikut**
4 **sebagai beban atau penghasilan (dengan mempertimbang-**
5 **kan paragraf 58(b)), kecuali PSAK lain mewajibkan atau**
6 **membolehkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya**
7 **perolehan aktiva:**

8 **(a) biaya jasa kini (lihat paragraf 65-93);**

9 **(b) biaya bunga (lihat paragraf 84);**

10 **(c) hasil yang diharapkan dari aktiva program (lihat**
11 **paragraf 111-113) dan dari hak penggantian (lihat**
12 **paragraf 107);**

13 **(d) keuntungan dan kerugian aktuarial sepanjang diakui**
14 **berdasarkan paragraf 94 dan 95;**

15 **(e) biaya jasa lalu, sesuai paragraf 98; dan**

16 **(f) dampak kurtailmen atau penyelesaian program (lihat**
17 **paragraf 115-116).**

18

19 64. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan lainnya
20 membolehkan biaya imbalan kerja dimasukkan dalam biaya
21 perolehan aktiva, seperti persediaan atau aktiva tetap (lihat
22 PSAK 14: Persediaan dan PSAK 16: Aktiva Tetap dan Aktiva
23 Lain-Lain). Biaya imbalan pasca-kerja yang dimasukkan dalam
24 biaya perolehan aktiva tersebut antara lain adalah proporsi yang
25 sesuai dari komponen yang dicantumkan dalam paragraf 63.

26

27 Pengakuan dan Pengukuran: Nilai Kini Kewajiban 28 Imbalan Pasti dan Biaya Jasa Kini

29

30 65. Biaya program imbalan pasti bisa dipengaruhi oleh
31 banyak variabel, seperti gaji terakhir, tingkat perputaran pekerja,
32 dan tingkat mortalitas, tren biaya kesehatan dan, untuk pro-
33 gram yang didanai, hasil investasi dari aktiva program. Biaya
34 program imbalan pasti, berubah-ubah tergantung dari variabel
35 di atas dan berlangsung untuk waktu jangka panjang. Dalam
36 rangka mengukur nilai kini dari kewajiban imbalan pasca-kerja
37 dan biaya jasa kini yang terkait, perlu untuk:

38

- 1 (a) menerapkan metode penilaian aktuarial (lihat paragraf 66-
2 68);
3 (b) mengaitkan imbalan pada periode jasa (lihat paragraf 69-
4 73); dan
5 (c) membuat asumsi-asumsi aktuarial (lihat paragraf 74-93).
6

7 Metode Penilaian Aktuarial

8

9 **66. Perusahaan harus menggunakan metode Pro-**
10 **jected Unit Credit untuk menentukan nilai kini kewajiban**
11 **imbalan pasti, biaya jasa kini yang terkait dan biaya jasa**
12 **lalu (jika dapat diterapkan).**
13

14 67. Metode *Projected Unit Credit* (seringkali disebut
15 sebagai metode imbalan yang diakru yang diperhitungkan
16 secara prorata sesuai jasa atau sebagai metode imbalan dibagi
17 tahun jasa) menganggap setiap periode jasa akan menghasilkan
18 satu unit tambahan imbalan (lihat paragraf 69-73) dan mengukur
19 setiap unit secara terpisah untuk menghasilkan kewajiban final
20 (lihat paragraf 74-93).
21

22 Contoh Ilustrasi Paragraf 67

23
24
25 Imbalan *lumpsum* terhutang saat pekerja menyelesaikan
26 masa kerjanya sebesar 1% dari gaji final untuk setiap tahun
27 jasa. Gaji pada tahun pertama adalah 10.000 dan diasumsikan
28 meningkat sebesar 7% (*compound*) setiap tahun. Tingkat
29 diskonto yang digunakan adalah 10% per tahun. Tabel berikut
30 ini menunjukkan bagaimana kewajiban timbul dari pekerja
31 yang akan pensiun pada akhir tahun ke 5, dengan asumsi
32 tidak ada perubahan dalam asumsi aktuarial. Untuk alasan
33 kemudahan, contoh ini mengabaikan penyesuaian tambahan
34 yang dibutuhkan untuk menggambarkan kemungkinan bahwa
35 pekerja akan berhenti bekerja sebelum atau sesudah tanggal
36 yang diasumsikan (akhir tahun ke lima).
37
38

1	<i>Tahun</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
2	<i>Imbalan dialokasikan pada:</i>					
3	- <i>tahun-tahun lalu</i>	<i>0</i>	<i>131</i>	<i>262</i>	<i>393</i>	<i>524</i>
4	- <i>tahun berjalan</i>	<i>131</i>	<i>131</i>	<i>131</i>	<i>131</i>	<i>131</i>
5	- <i>tahun berjalan dan</i>					
6	<i>tahun-tahun lalu</i>	<i>131</i>	<i>262</i>	<i>393</i>	<i>524</i>	<i>655</i>
7	<i>Kewajiban awal</i>	<i>-</i>	<i>89</i>	<i>196</i>	<i>324</i>	<i>476</i>
8	<i>Tingkat bunga 10%</i>	<i>-</i>	<i>9</i>	<i>20</i>	<i>33</i>	<i>48</i>
9	<i>Biaya jasa kini</i>	<i>89</i>	<i>98</i>	<i>108</i>	<i>119</i>	<i>131</i>
10						
11	<i>Kewajiban akhir</i>	<i>89</i>	<i>196</i>	<i>324</i>	<i>476</i>	<i>655</i>
12	<i>Catatan:</i>					
13	1. <i>Kewajiban awal adalah nilai kini imbalan yang</i>					
14	<i>dialokasikan dengan periode tahun-tahun lalu.</i>					
15	2. <i>Biaya jasa kini adalah nilai kini imbalan yang</i>					
16	<i>dialokasikan dengan tahun berjalan.</i>					
17	3. <i>Kewajiban akhir adalah nilai kini imbalan yang</i>					
18	<i>dialokasikan dengan tahun berjalan dan tahun-</i>					
19	<i>tahun lalu.</i>					
20						

21

22 68. Perusahaan mendiskontokan semua kewajiban imbalan
 23 pasca-kerja, walaupun sebagian kewajiban jatuh tempo dalam
 24 jangka 12 bulan dari tanggal neraca.

25

26 **Pengkaitan Imbalan dengan Periode Jasa**

27

28 **69. Dalam menentukan nilai kini kewajiban imbalan**
 29 **pasti dan biaya jasa kini yang terkait dan biaya jasa lalu**
 30 **(jika dapat diterapkan) perusahaan harus mengalokasikan**
 31 **imbalan sepanjang periode jasa dengan menggunakan**
 32 **formula imbalan yang dimiliki program. Namun, jika jasa**
 33 **pekerja ditahun-tahun akhir meningkat secara material**
 34 **dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, maka per-**
 35 **usahaan harus mengalokasikan imbalan tersebut dengan**
 36 **dasar metode garis lurus, sejak:**

37 (a) *saat jasa pekerja pertama kali menghasilkan imbalan*
 38 *dalam program (baik imbalan tersebut bergantung*

1 *pada jasa selanjutnya atau tidak); sampai dengan*
2 *(b) saat jasa pekerja selanjutnya tidak menghasilkan*
3 *imbalan yang material dalam program, selain dari*
4 *kenaikan gaji lebih lanjut.*

5
6 70. Metode *Projected Unit Credit* mewajibkan perusa-
7 haan untuk mengalokasikan imbalan ke:

8 (a) periode berjalan untuk menentukan biaya jasa kini, dan
9 (b) periode berjalan dan periode-periode lalu untuk menentukan
10 nilai kini kewajiban imbalan pasti.

11 Perusahaan mengalokasikan imbalan ke periode-periode selama
12 ada kewajiban untuk memberikan imbalan pasca-kerja. Kewajib-
13 an tersebut ada selama pekerja memberikan jasa dengan
14 imbalan pasca-kerja. Dengan teknik aktuarial perusahaan dapat
15 mengukur kewajiban imbalan pasti dengan tingkat keandalan
16 yang memadai sehingga kewajiban dapat diakui.

17
18
19 **Contoh Ilustrasi Paragraf 70**

20
21 1. Berdasarkan program imbalan pasti pekerja akan men-
22 dapatkan imbalan lumpsum sebesar 100 untuk setiap
23 tahun bekerja dan akan dibayarkan saat pekerja tersebut
24 pensiun.

25 *Imbalan sebesar 100 dialokasikan ke setiap tahun.*
26 *Biaya jasa kini adalah nilai kini dari 100. Nilai kini*
27 *dari kewajiban imbalan pasti adalah nilai kini dari*
28 *100 dikalikan dengan jumlah tahun jasa sampai*
29 *dengan tanggal neraca.*

30 *Jika imbalan harus dibayar saat pekerja berhenti*
31 *bekerja, biaya jasa kini dan nilai kini dari kewajiban*
32 *imbalan pasti dihitung sampai dengan tanggal saat*
33 *pekerja diperkirakan akan berhenti bekerja. Jadi,*
34 *karena efek dari pendiskontoan, jumlah biaya dan*
35 *kewajiban tersebut lebih kecil dari jumlah yang akan*
36 *diterima seandainya pekerja berhenti bekerja pada*
37 *tanggal neraca.*

1 2. Berdasarkan program imbalan pasti, untuk setiap tahun
2 jasa, pekerja akan menerima pensiun bulanan sebesar
3 2,5% dari gaji terakhir sebelum pensiun. Imbalan pensiun
4 mulai dibayar sejak pekerja berusia 55 tahun.

5 *Cara menghitung biaya jasa kini adalah:*

6 *a. untuk setiap tahun bekerja, pekerja akan mene-*
7 *rima pensiun bulanan sebesar 2,5% dari gaji ter-*
8 *akhir sebelum pensiun (imbalan pensiun tersebut*
9 *akan diterima pekerja sejak tanggal berhenti*
10 *bekerja sampai dengan berakhirnya hak pensiun*
11 *pekerja, misalnya karena meninggal;.*

12 *b. selanjutnya, jumlah huruf (a) di atas dihitung*
13 *nilai kininya pada saat tanggal pekerja diper-*
14 *kirakan berhenti bekerja. Jumlah nilai kini ter-*
15 *sebut merupakan biaya jasa kini.*

16 *Nilai kini kewajiban imbalan pensiun pasti adalah*
17 *nilai kini dari semua pembayaran bulanan yang*
18 *besarnya 2.5% dikalikan dengan jumlah tahun*
19 *pekerja yang bekerja sampai dengan tanggal*
20 *neraca.*

21 *Biaya jasa kini dan nilai kini dari kewajiban imbalan*
22 *pasti harus didiskontokan karena pembayaran*
23 *pensiun dimulai di masa depan yang cukup jauh,*
24 *yaitu sejak pekerja berusia 55 tahun.*

25
26
27 71. Dalam program imbalan pasti jasa pekerja akan me-
28 nimbulkan kewajiban, walaupun imbalan itu bergantung pada
29 status bekerjanya di masa depan (dengan kata lain tidak *vested*).
30 Jasa pekerja sebelum tanggal *vesting* menimbulkan kewajiban
31 konstruktif karena, setiap tanggal neraca, jumlah jasa di masa
32 depan yang harus diberikan pekerja sebelum pekerja berhak
33 atas imbalan tersebut menjadi berkurang. Dalam mengukur
34 kewajiban imbalan pasti, perusahaan memperhitungkan ke-
35 mungkinan bahwa beberapa pekerja tidak akan memenuhi
36 ketentuan *vesting*. Sama halnya, walaupun imbalan pasca-kerja
37 tertentu, sebagai contoh jaminan kesehatan pasca-kerja, ter-
38 hutang hanya jika peristiwa tertentu terjadi pada saat pekerja

1 tidak lagi bekerja, namun kewajiban muncul pada saat pekerja
2 memberikan jasa yang menimbulkan hak atas imbalan jika peristiwa
3 tertentu tersebut terjadi. Kemungkinan bahwa peristiwa
4 tertentu akan terjadi berpengaruh terhadap pengukuran kewajiban,
5 namun tidak menentukan apakah kewajiban tersebut ada.

8 **Contoh Ilustrasi Paragraf 71**

10 1. Suatu program membayar imbalan sebesar 100 untuk
11 jasa pekerja per tahun. Imbalan tersebut *vesting* setelah
12 jasa pekerja diberikan selama 10 tahun.

13 *Imbalan sebesar 100 dialokasikan setiap tahun.*
14 *Dalam setiap tahun dari sepuluh tahun pertama,*
15 *biaya jasa kini dan nilai kini kewajiban mencerminkan*
16 *kemungkinan pekerja berhenti bekerja sebelum*
17 *10 tahun bekerja.*

19 2. Suatu program membayar imbalan sebesar 100 untuk
20 jasa pekerja per tahun, diluar jasa yang diberikan pe-
21 kerja sebelum pekerja berusia 25 tahun. Imbalan ter-
22 sebut langsung menjadi *vesting* untuk jasa pekerja yang
23 diberikan oleh pekerja yang telah berusia 25 tahun.

24 *Tidak ada imbalan yang dialokasikan sebelum*
25 *pekerja berusia 25 tahun karena sebelum usia*
26 *tersebut tidak menimbulkan imbalan. Setelah pekerja*
27 *mencapai usia 25 tahun, imbalan dialokasikan*
28 *sebesar 100 untuk setiap tahun bekerja.*

31 72. Kewajiban meningkat sampai dengan tanggal saat jasa
32 pekerja selanjutnya tidak menimbulkan tambahan imbalan yang
33 material. Oleh karena itu, semua imbalan dialokasikan ke
34 periode-periode yang berakhir pada atau sebelum tanggal ter-
35 sebut. Imbalan dialokasikan ke setiap periode akuntansi dengan
36 menggunakan rumus program imbalan pasti. Tetapi, jika jasa
37 pekerja di tahun-tahun belakangan menghasilkan imbalan yang
38 secara material lebih tinggi dibandingkan tahun-tahun yang lebih

1 awal, perusahaan mengalokasikan imbalan tersebut berdasarkan
2 metode garis lurus sampai dengan tanggal saat jasa pekerja
3 selanjutnya tidak menimbulkan tambahan imbalan yang mate-
4 rial. Hal ini dikarenakan jasa pekerja selama seluruh periode
5 pada akhirnya akan memberikan imbalan yang lebih tinggi.

8 **Contoh Ilustrasi Paragraf 72**

- 9
- 10 1. Suatu program membayar imbalan secara lumpsum
11 sebesar 1000 yang menjadi hak pekerja setelah 10 tahun
12 jasa. Program tidak menyediakan imbalan lebih lanjut
13 untuk jasa berikutnya.

14 *Imbalan sebesar 100 (1000 dibagi 10) dialokasikan*
15 *setiap tahun untuk 10 tahun pertama. Biaya jasa kini*
16 *setiap tahun untuk 10 tahun pertama mencerminkan*
17 *kemungkinan bahwa pekerja mungkin tidak menye-*
18 *lesaikan 10 tahun jasa. Tidak ada imbalan yang di-*
19 *alokasikan untuk tahun-tahun berikutnya.*

- 20
- 21 2. Suatu program membayar imbalan pensiun secara
22 lumpsum sebesar 2000 kepada seluruh pekerja yang
23 berusia 55 tahun setelah 20 tahun bekerja, atau kepada
24 pekerja yang masih aktif pada usia 65 tahun, tanpa
25 memperdulikan lamanya masa kerja mereka.

26 *Untuk pekerja yang mulai bekerja sebelum berusia*
27 *35 tahun, jasa yang meningkatkan imbalan dalam*
28 *program tersebut dimulai pada usia 35 tahun. Berarti*
29 *masa kerja sebelum usia 35 tahun tidak berpengaruh*
30 *pada besarnya imbalan. Masa kerja antara usia 35*
31 *sampai dengan 55 tahun merupakan persyaratan*
32 *untuk memperoleh haknya atas imbalan lumpsum*
33 *tersebut. Masa kerja setelah usia 55 tahun tidak ber-*
34 *pengaruh kepada besarnya imbalan. Untuk pekerja*
35 *tersebut, perusahaan mengalokasikan imbalan*
36 *sebesar 100 (2000 dibagi 20) untuk setiap tahun dari*
37 *usia 35 tahun sampai 55 tahun.*

- 1
2 *Untuk pekerja yang mulai bekerja antara usia 35*
3 *sampai 45 tahun, jasa setelah bekerja lebih dari 20*
4 *tahun tidak akan meningkatkan imbalan dalam*
5 *jumlah yang material. Untuk pekerja tersebut per-*
6 *usahaan mengalokasikan imbalan sebesar 100*
7 *(2000 dibagi 20) untuk setiap tahun selama 20 tahun*
8 *pertama sejak mulai bekerja.*
9 *Untuk pekerja yang mulai bekerja pada usia 55*
10 *tahun, jasa setelah bekerja lebih dari 10 tahun tidak*
11 *akan meningkatkan imbalan dalam jumlah yang*
12 *material. Untuk itu perusahaan mengalokasikan*
13 *imbalan sebesar 200 (2000 dibagi 10) untuk setiap*
14 *tahun selama 10 tahun pertama sejak mulai bekerja.*
15 *Untuk seluruh pekerja, biaya jasa kini dan nilai kini*
16 *dari kewajiban mencerminkan kemungkinan pekerja*
17 *tidak menyelesaikan periode jasa yang diperlukan.*
18
- 19 3. Program kesehatan pasca-kerja mengganti biaya
20 kesehatan pekerja sebesar 40% dari total biaya kesehat-
21 an jika pekerja berhenti bekerja setelah masa kerjanya
22 melebihi 10 tahun dan kurang dari 20 tahun dan mengganti
23 biaya sebesar 50% bila pekerja berhenti setelah 20 tahun
24 atau lebih bekerja.
25 *Dalam formula imbalan program, perusahaan*
26 *mengalokasikan 4% nilai kini dari biaya kesehatan*
27 *yang diharapkan (40% dibagi 10) untuk setiap*
28 *tahun selama 10 tahun pertama dan 1% (10% dibagi*
29 *10) untuk setiap tahun selama sepuluh tahun beri-*
30 *kutnya. Biaya jasa kini untuk setiap tahun mencerm-*
31 *inkan kemungkinan pekerja tidak menyelesaikan*
32 *periode jasa yang diperlukan untuk menghasilkan*
33 *sebagian atau seluruh imbalan. Bagi pekerja yang*
34 *diperkirakan berhenti sebelum 10 tahun bekerja,*
35 *maka tidak ada imbalan yang diberikan.*
36
37
38

- 1
2 4. Program kesehatan pasca-kerja mengganti biaya
3 kesehatan pekerja sebesar: 10% dari total biaya ke-
4 sehatan jika pekerja berhenti bekerja setelah masa
5 kerjanya melebihi 10 tahun dan kurang dari 20 tahun;
6 50% dari total biaya kesehatan jika pekerja berhenti
7 setelah 20 tahun atau lebih bekerja.

8 *Jasa dalam tahun akhir akan meningkatkan imbalan*
9 *secara material dibanding tahun sebelumnya. Jadi,*
10 *bagi pekerja yang diperkirakan akan berhenti*
11 *setelah 20 tahun atau lebih bekerja, perusahaan*
12 *mengalokasikan imbalan dengan dasar garis lurus*
13 *berdasarkan paragraf 68. Jasa pekerja di atas 20*
14 *tahun tidak akan meningkatkan imbalan lebih lanjut*
15 *dalam jumlah yang material. Jadi, imbalan yang*
16 *dialokasikan untuk setiap tahun selama 20 tahun*
17 *pertama adalah sebesar 2,5% dari nilai kini atas*
18 *biaya kesehatan pasca-kerja yang diharapkan (50%*
19 *dibagi dengan 20).*

20 *Untuk pekerja yang diperkirakan berhenti setelah*
21 *bekerja selama 10 sampai 20 tahun, imbalan yang*
22 *dialokasikan untuk setiap tahun selama 10 tahun*
23 *pertama adalah 1% dari nilai kini atas biaya*
24 *kesehatan yang diharapkan. Bagi pekerja tersebut,*
25 *tidak ada imbalan yang dialokasikan ke jasa*
26 *diantara akhir dari tahun kesepuluh dan estimasi*
27 *tanggal berhenti bekerja.*

28 *Untuk pekerja yang diperkirakan akan berhenti*
29 *bekerja dalam jangka waktu kurang dari 10 tahun,*
30 *maka tidak ada imbalan yang dialokasikan.*

31
32
33 73. Ketika jumlah imbalan adalah proporsi konstan dari gaji
34 terakhir untuk setiap tahun jasa, kenaikan gaji di masa datang
35 akan mempengaruhi jumlah yang dibutuhkan untuk menyelesaikan
36 suatu kewajiban yang timbul atas jasa sebelum tanggal
37 neraca, tetapi tidak menciptakan kewajiban tambahan. Oleh
38 karena itu:

- 1 (a) untuk tujuan dari paragraf 69(b), peningkatan gaji tidak
2 meningkatkan imbalan lebih lanjut, meskipun jumlah imbalan
3 tergantung pada gaji akhir; dan
4 (b) jumlah imbalan yang dialokasikan untuk setiap periode
5 adalah proporsi konstan dari gaji yang dikaitkan dengan
6 imbalan.

9 Contoh Ilustrasi Paragraf 73

10 Pekerja berhak atas imbalan sebesar 3% dari gaji akhir untuk
11 setiap tahun jasa sebelum berusia 55 tahun.

12 *Imbalan sebesar 3% dari estimasi gaji akhir dialokasi-*
13 *kan ke setiap tahun sampai berusia 55 tahun. Setelah*
14 *tanggal ini jasa yang diberikan pekerja tidak mening-*
15 *katkan imbalan. Tidak ada imbalan yang dialokasikan*
16 *ke jasa setelah usia itu.*

20 Asumsi Aktuarial

21
22 **74. Asumsi aktuarial tidak boleh bias dan cocok satu**
23 **dengan yang lain (mutually compatible).**

24
25 75. Asumsi aktuarial adalah estimasi terbaik perusahaan
26 mengenai variabel yang akan menentukan total biaya dari
27 penyediaan imbalan pasca kerja. Asumsi aktuarial terdiri dari:

- 28 (a) asumsi demografis mengenai karakteristik masa depan dari
29 pekerja dan mantan pekerja (dan tanggungan mereka) yang
30 berhak atas imbalan. Asumsi demografi berhubungan
31 dengan masalah seperti:
32 (i) mortalitas, selama dan sesudah masa bekerja;
33 (ii) tingkat perputaran pekerja, cacat dan pensiun dini;
34 (iii) proporsi dari peserta program dengan tanggungannya
35 yang akan berhak atas imbalan; dan
36 (iv) tingkat klaim program kesehatan; dan
37 (b) asumsi keuangan, berhubungan dengan hal-hal seperti
38 berikut:

- 1 (i) tingkat diskonto (lihat paragraf 80-84);
- 2 (ii) tingkat gaji dan imbalan masa datang (lihat paragraf
- 3 85-89);
- 4 (iii) jaminan kesehatan, biaya kesehatan masa datang,
- 5 termasuk (jika material) biaya administrasi klaim dan
- 6 pembayaran imbalan (lihat paragraf 90-93); dan
- 7 (iv) tingkat hasil yang diharapkan atas aktiva program (lihat
- 8 paragraf 111-113).
- 9

10 76. Agar tidak bias asumsi aktuarial harus dilakukan secara

11 hati-hati namun tidak terlalu konservatif.

12

13 77. Asumsi aktuarial adalah sesuai satu sama lain (*mutu-*

14 *ally compatible*) jika menggambarkan hubungan ekonomi

15 antara berbagai faktor seperti tingkat inflasi, tingkat kenaikan

16 gaji, tingkat hasil pengelolaan aktiva program dan tingkat

17 diskonto. Sebagai contoh, seluruh asumsi yang berhubungan

18 dengan tingkat inflasi (seperti asumsi mengenai tingkat bunga,

19 gaji, dan peningkatan imbalan) dalam suatu periode di masa

20 depan mengasumsikan tingkat inflasi yang sama pada periode

21 tersebut.

22

23 78. Perusahaan menentukan tingkat diskonto dan asumsi

24 keuangan lainnya dalam jumlah nominal, kecuali estimasi dalam

25 kondisi nyata (inflasi yang disesuaikan) lebih andal, contohnya,

26 dalam perekonomian hiperinflasi, atau ketika imbalan dihubung-

27 kan dengan indeks dan terdapat pasar yang aktif (*deep mar-*

28 *ket*) untuk obligasi yang dihubungkan dengan indeks pada mata

29 uang dan jangka waktu yang sama.

30

31 **79. Asumsi keuangan didasarkan pada ekspektasi**

32 ***pasar, pada tanggal neraca, selama periode penyelesaian***

33 ***kewajiban.***

34

35 **Asumsi Aktuarial: Tingkat Diskonto**

36

37 **80. Tingkat diskonto yang digunakan untuk mendis-**

38 ***kontokan kewajiban imbalan pasca-kerja (baik yang***

1 *didanai maupun tidak) harus ditentukan dengan mengacu*
2 *pada bunga obligasi berkualitas tinggi pada pasar yang*
3 *aktif pada tanggal neraca. Bila tidak ada pasar yang aktif*
4 *(deep market) bagi obligasi tersebut, maka harus diguna-*
5 *kan tingkat bunga obligasi pemerintah pada pasar yang*
6 *aktif. Mata uang dan periode yang dipersyaratkan dalam*
7 *obligasi tersebut di atas harus sesuai dengan mata uang*
8 *dan estimasi periode kewajiban imbalan pasca-kerja.*

9

10 81. Salah satu asumsi aktuarial yang memiliki pengaruh
11 material adalah tingkat diskonto. Tingkat diskonto mencerminkan
12 nilai waktu dari uang (*time value of money*) tetapi tidak men-
13 cerminkan risiko aktuarial atau investasi. Lebih jauh lagi, tingkat
14 diskonto tidak mencerminkan risiko kredit perusahaan yang
15 ditanggung oleh kreditur perusahaan, ataupun mencerminkan
16 risiko bahwa pengalaman di masa datang mungkin berbeda
17 dengan asumsi aktuarial.

18

19 82. Tingkat diskonto mencerminkan estimasi jadwal
20 pembayaran imbalan. Dalam prakteknya, perusahaan seringkali
21 menerapkan tingkat diskonto rata-rata tertimbang tunggal
22 (*single weighted average discount rate*) yang mencerminkan
23 perkiraan jadwal dan jumlah pembayaran imbalan dan mata
24 uang yang digunakan dalam membayar imbalan.

25

26 83. Dalam beberapa kasus, tidak ada pasar yang aktif
27 (*deep market*) bagi obligasi yang maturitasnya cukup panjang
28 untuk dicocokkan dengan estimasi jatuh tempo atau maturitas
29 seluruh pembayaran imbalan. Dalam hal demikian, perusahaan
30 menggunakan tingkat diskonto pasar kini untuk mendiskontokan
31 pembayaran yang jangka waktunya lebih pendek, dan mem-
32 prakirakan tingkat diskonto untuk maturitas yang lebih panjang
33 dengan mengekstrapolasi tingkat diskonto pasar kini sepanjang
34 kurva hasil (*yield curve*). Total nilai kini kewajiban imbalan
35 pasti kemungkinan tidak akan banyak dipengaruhi oleh tingkat
36 diskonto yang diterapkan pada bagian imbalan yang terhutang
37 setelah maturitas akhir obligasi perusahaan atau pemerintah
38 yang tersedia.

1 84. Biaya bunga dihitung dengan mengalikan tingkat
2 diskonto yang ditentukan pada awal periode dengan nilai kini
3 kewajiban imbalan pasti selama periode tersebut, dengan
4 mempertimbangkan seluruh perubahan material dari kewajiban.
5 Nilai kini kewajiban akan berbeda dengan hutang yang diakui
6 di neraca, karena hutang diakui setelah dikurangi dengan nilai
7 wajar aktiva program dan karena adanya keuntungan dan
8 kerugian aktuarial, serta biaya jasa lalu, yang tidak segera diakui.
9

10 **Asumsi Aktuarial: Gaji, Imbalan dan Biaya Kesehatan**

11
12 **85. Kewajiban imbalan pasca-kerja diukur dengan**
13 **mempertimbangkan hal-hal berikut:**

- 14 (a) *estimasi kenaikan gaji di masa datang;*
15 (b) *imbalan yang ditentukan dalam program (atau yang*
16 *timbul dari kewajiban konstruktif yang jumlahnya*
17 *melebihi ketentuan dalam program tersebut) pada*
18 *tanggal neraca; dan*
19 (c) *prakiraan perubahan tingkat imbalan yang ditentukan*
20 *pemerintah untuk masa datang yang mempengaruhi*
21 *imbalan terhutang berdasarkan program imbalan*
22 *pasti, jika dan hanya jika:*
23 (i) *perubahan itu diberlakukan sebelum tanggal*
24 *neraca; atau*
25 (ii) *pengalaman masa lalu atau bukti lain yang andal*
26 *mengindikasikan bahwa tingkat imbalan yang*
27 *ditentukan pemerintah akan berubah dan dapat*
28 *diprediksi. Sebagai contoh sejalan dengan pe-*
29 *rubahan tingkat harga umum atau tingkat gaji di*
30 *masa datang.*

31
32 86. Dalam menentukan prakiraan kenaikan gaji di masa
33 datang perlu diperhitungkan faktor inflasi, senioritas, promosi
34 dan faktor relevan lain seperti hukum penawaran dan permintaan
35 pada pasar tenaga kerja.
36

37 87. Jika ketentuan formal program (atau kewajiban kon-
38 struktif yang menimbulkan kewajiban yang melebihi ketentuan

1 tersebut) mewajibkan perusahaan untuk mengubah imbalan
2 pada periode-periode mendatang, pengukuran kewajiban harus
3 disesuaikan dengan perubahan tersebut. Keadaan ini terjadi pada
4 saat, sebagai contoh:

- 5 (a) perusahaan memiliki sejarah dalam meningkatkan imbalan,
6 sebagai contoh untuk mengatasi dampak inflasi, dan tidak
7 ada indikasi bahwa praktek ini akan berubah di masa datang;
8 atau
9 (b) keuntungan aktuarial telah diakui dalam laporan keuangan
10 dan perusahaan diwajibkan, baik oleh ketentuan formal
11 program (atau kewajiban konstruktif yang menimbulkan
12 kewajiban yang melebihi ketentuan tersebut) atau per-
13 undang-undangan, untuk menggunakan keuntungan
14 tersebut sebagai imbalan bagi para peserta program (lihat
15 paragraf 100(c)).
16

17 88. Asumsi-asumsi aktuarial belum mencerminkan peru-
18 bahan imbalan di masa datang yang tidak digariskan dalam
19 ketentuan formal program (atau kewajiban konstruktif) pada
20 tanggal neraca. Perubahan ini akan menimbulkan:

- 21 (a) biaya jasa lalu, apabila perubahan tersebut mengubah
22 imbalan untuk jasa sebelum terjadinya perubahan; dan
23 (b) biaya jasa kini untuk periode-periode setelah perubahan,
24 apabila perubahan tersebut mengubah imbalan untuk jasa
25 setelah terjadinya perubahan.
26

27 89. Beberapa imbalan pasca-kerja dihubungkan dengan
28 variabel-variabel seperti tingkat imbalan pensiun atau perawatan
29 kesehatan yang ditentukan pemerintah. Pengukuran imbalan
30 tersebut mencerminkan prakiraan perubahan variabel-variabel
31 tersebut berdasarkan pengalaman dan bukti andal lainnya.
32

33 ***90. Dalam menentukan asumsi biaya kesehatan harus***
34 ***dipertimbangkan estimasi perubahan biaya jasa kesehatan***
35 ***di masa datang, baik yang diakibatkan oleh inflasi mau-***
36 ***pun karena adanya perubahan-perubahan dalam biaya***
37 ***kesehatan.***
38

1 91. Dalam mengukur imbalan kesehatan pasca-kerja
2 dibutuhkan asumsi mengenai tingkat dan frekuensi klaim di masa
3 datang dan biaya untuk memenuhi klaim tersebut. Perusahaan
4 mengestimasi biaya kesehatan di masa datang atas dasar data
5 historis perusahaan tersebut, jika perlu dengan memperhatikan
6 data historis dari perusahaan lain, perusahaan-perusahaan
7 asuransi, penyedia layanan kesehatan atau sumber-sumber lain.
8 Dalam membuat estimasi biaya kesehatan di masa datang perlu
9 dipertimbangkan dampak kemajuan teknologi, perubahan pola
10 penggunaan atau pemberian layanan kesehatan dan perubahan
11 status kesehatan para peserta program.

12
13 92. Tingkat dan frekuensi klaim sangat bergantung pada
14 usia, status kesehatan, dan jenis kelamin pekerja (dan
15 tanggungan mereka) dan dapat juga bergantung pada faktor-
16 faktor lain seperti lokasi geografis. Oleh karena itu, apabila
17 bauran demografis dari populasi berbeda dengan bauran populasi
18 yang digunakan sebagai dasar untuk data historis, maka data
19 histories perlu disesuaikan. Data historis juga disesuaikan apabila
20 terdapat bukti yang andal bahwa tren historis tersebut tidak
21 akan berlanjut.

22
23 93. Beberapa program perawatan kesehatan pasca-kerja
24 mewajibkan pekerja untuk memberikan kontribusi bagi biaya
25 kesehatan yang dijamin oleh program tersebut. Dalam meng-
26 estimasi biaya kesehatan di masa datang kontribusi tersebut
27 turut diperhitungkan, berdasarkan ketentuan program pada
28 tanggal neraca (atau berdasarkan kewajiban konstruktif yang
29 melebihi ketentuan tersebut). Perubahan pada kontribusi pekerja
30 menimbulkan biaya jasa lalu, atau kalau ada, kurtailmen. Biaya
31 untuk memenuhi klaim dapat dikurangi dengan imbalan dari
32 penyedia layanan kesehatan (lihat paragraf 85 (c) dan 89).

33
34 **Keuntungan dan Kerugian Aktuarial**

35
36 *94. Dalam mengukur kewajiban imbalan pasti sesuai*
37 *dengan paragraf 54, perusahaan harus mengakui seba-*
38 *gian (seperti dijelaskan pada paragraf 95) keuntungan*

1 *dan kerugian aktuarialnya sebagai penghasilan atau beban*
2 *apabila akumulasi keuntungan dan kerugian aktuarial*
3 *bersih yang belum diakui pada akhir periode pelaporan*
4 *sebelumnya melebihi jumlah yang lebih besar diantara*
5 *kedua jumlah berikut ini:*

6 *(a) 10 % dari nilai kini imbalan pasti pada tanggal tersebut*
7 *(sebelum dikurangi aktiva program); dan*

8 *(b) 10 % dari nilai wajar aktiva program pada tanggal*
9 *tersebut.*

10 *Batas ini harus dihitung dan diterapkan secara terpisah*
11 *untuk masing-masing program imbalan pasti.*

12

13 *95. Bagian dari keuntungan dan kerugian aktuarial*
14 *yang diakui untuk masing-masing program imbalan pasti*
15 *adalah kelebihan yang ditetapkan berdasarkan paragraf*
16 *94, dibagi dengan rata-rata sisa masa kerja yang dipra-*
17 *kirakan dari para pekerja dalam program tersebut.*
18 *Namun, perusahaan dapat menggunakan metode*
19 *sistematis lainnya yang menghasilkan pengakuan ke-*
20 *untungan dan kerugian aktuarial yang lebih cepat, dengan*
21 *syarat perusahaan menggunakan dasar yang sama bagi*
22 *keuntungan dan kerugian dan menerapkan dasar tersebut*
23 *secara konsisten dari periode ke periode. Perusahaan*
24 *dapat menerapkan metode sistematis tersebut pada ke-*
25 *untungan dan kerugian aktuarial walaupun jika ke-*
26 *untungan dan kerugian tersebut berada dalam batas-batas*
27 *yang dijelaskan pada paragraf 94.*

28

29 *96. Keuntungan dan kerugian aktuarial dapat timbul dari*
30 *kenaikan atau penurunan nilai kini kewajiban imbalan pasti atau*
31 *nilai wajar aktiva program. Penyebab keuntungan dan kerugian*
32 *aktuarial mencakup, sebagai contoh:*

33 *(a) faktor-faktor berikut ternyata lebih tinggi atau lebih rendah*
34 *dibandingkan prakiraan semula: perputaran pekerja,*
35 *pensiun dini atau tingkat kematian atau kenaikan gaji,*
36 *imbalan (jika ketentuan formal atau konstruktif dari suatu*
37 *program mengatur kenaikan imbalan akibat inflasi) atau*
38 *biaya kesehatan;*

- 1 (b) dampak perubahan estimasi tingkat perputaran pekerja,
2 pensiun dini, kematian atau kenaikan gaji, imbalan (jika
3 ketentuan formal atau konstruktif dari suatu program
4 mengatur kenaikan imbalan akibat inflasi) atau biaya
5 kesehatan di masa datang;
6 (c) dampak perubahan tingkat diskonto; dan
7 (d) perbedaan antara hasil aktual aktiva program dan prakiraan
8 hasil aktiva program (lihat paragraf 111-113).

9
10 97. Dalam jangka panjang, keuntungan dan kerugian aktua-
11 rial dapat saling menutup. Oleh karena itu, estimasi kewajiban
12 imbalan pasca-kerja dapat dipandang sebagai suatu kisaran
13 (atau 'koridor') estimasi terbaik. Perusahaan diizinkan, tapi tidak
14 diwajibkan, untuk mengakui keuntungan dan kerugian aktuarial
15 yang berada dalam kisaran tersebut. Pernyataan ini mengharus-
16 kan perusahaan untuk mengakui, minimal, bagian dari keun-
17 tungan dan kerugian aktuarial yang berada di luar 'koridor'
18 lebih atau kurang 10%. Pernyataan ini juga mengizinkan peng-
19 gunaan metode sistematis yang menghasilkan pengakuan yang
20 lebih cepat, sepanjang metode tersebut memenuhi syarat-syarat
21 yang dijelaskan pada paragraf 95. Metode yang diizinkan ter-
22 sebut mencakup, sebagai contoh, pengakuan segera seluruh
23 keuntungan dan kerugian aktuarial, baik di dalam maupun di
24 luar 'koridor'. Paragraf 160(b)(iii) menjelaskan perlunya mem-
25 perhitungkan bagian yang tidak diakui dari kewajiban tran-
26 sisional (transitional liability) dalam menentukan keuntungan
27 aktuarial selanjutnya.

28

29 **Biaya Jasa Lalu**

30

31 *98. Dalam mengukur kewajiban imbalan pasti seperti*
32 *yang dijelaskan dalam paragraf 59, perusahaan harus*
33 *mengakui biaya jasa lalu sebagai beban dengan metode*
34 *garis lurus selama periode rata-rata sampai imbalan*
35 *tersebut menjadi hak atau vested. Apabila imbalan tersebut*
36 *vested segera setelah program imbalan pasti diperkenalkan*
37 *atau program tersebut diubah, perusahaan harus meng-*
38 *akui biaya jasa lalu pada saat itu juga.*

1 99. Biaya jasa lalu terjadi ketika perusahaan memper-
 2 kenalkan program imbalan pasti atau mengubah imbalan
 3 terhutang pada program imbalan pasti yang ada. Perubahan
 4 tersebut merupakan imbalan bagi jasa pekerja selama periode
 5 sampai dengan imbalan tersebut menjadi hak pekerja atau
 6 vested. Oleh karena itu, biaya jasa lalu diakui selama periode
 7 tersebut, dengan mengabaikan fakta bahwa biaya tersebut
 8 terkait dengan jasa pekerja pada periode-periode sebelumnya.
 9 Biaya jasa lalu dihitung sebagai perubahan hutang yang terjadi
 10 karena amandemen (lihat paragraf 66).

11
 12
 13 **Contoh Ilustrasi Paragraf 99**

14
 15 Perusahaan menyelenggarakan program pensiun yang
 16 memberikan tunjangan pensiun sebesar 2% dari gaji akhir
 17 untuk tiap tahun pekerja memberikan jasanya . Imbalan akan
 18 menjadi hak setelah 5 tahun bekerja. Pada tanggal 1 Januari
 19 20X5 perusahaan meningkatkan tunjangan pensiun menjadi
 20 2,5% dari gaji akhir untuk tiap tahun jasa mulai dari 1 Januari
 21 20X1. Pada tanggal peningkatan tersebut, nilai kini dari
 22 tambahan imbalan untuk jasa selama 1 Januari 20X1 hingga
 23 1 Januari 20X5 adalah sebagai berikut:

24
 25

26	Pekerja dengan masa kerja lebih dari	
27	5 tahun pada tanggal 1/1/X5	150
28	Pekerja dengan masa kerja kurang	
29	dari 5 tahun pada tanggal 1/1/X5 (periode	
30	rata-rata hingga <i>vesting</i> adalah 3 tahun)	120
31		270

32
 33 *Perusahaan langsung mengakui 150 pada saat itu juga*
 34 *karena imbalan tersebut telah menjadi hak atau vested.*
 35 *Perusahaan mengakui 120 selama 3 tahun dengan*
 36 *metode garis lurus mulai 1 Januari 20X5*

- 1 100. Biaya jasa lalu tidak mencakup:
- 2 (a) dampak perbedaan antara kenaikan gaji aktual dan yang
3 diasumsikan sebelumnya pada kewajiban untuk membayar
4 imbalan untuk jasa pada tahun-tahun sebelumnya (tidak
5 ada biaya jasa lalu karena asumsi-asumsi aktuarial telah
6 memperhitungkan proyeksi gaji);
- 7 (b) estimasi yang berlebih atau kurang atas peningkatan
8 pensiun yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan
9 ketika perusahaan memiliki kewajiban konstruktif untuk
10 memberikan kenaikan tersebut (tidak ada biaya jasa lalu
11 karena asumsi aktuarial telah memperhitungkan pening-
12 katan tersebut);
- 13 (c) estimasi perbaikan imbalan yang timbul dari keuntungan
14 aktuarial yang telah diakui dalam laporan keuangan jika
15 perusahaan diwajibkan baik oleh ketentuan formal program
16 (atau kewajiban konstruktif yang melebihi ketentuan
17 tersebut) atau perundang-undangan, untuk memperguna-
18 kan surplus atau kelebihan program tersebut sebagai
19 imbalan bagi para peserta program, walaupun kenaikan
20 imbalan belum diberikan secara formal (kenaikan yang
21 terjadi pada kewajiban merupakan kerugian aktuarial dan
22 bukan biaya jasa lalu, lihat paragraf 87(b)).
- 23 (d) kenaikan imbalan yang menjadi hak atau *vested* ketika
24 pekerja melengkapi persyaratan *vesting*, dengan asumsi
25 tidak ada imbalan baru maupun peningkatan imbalan (tidak
26 ada biaya jasa lalu karena estimasi biaya imbalan telah
27 diakui sebagai biaya jasa kini ketika jasa tersebut diberikan);
28 dan
- 29 (e) dampak dari amandemen program yang mengurangi
30 imbalan untuk jasa di masa datang (kurtailmen).
- 31
- 32 101. Perusahaan membuat jadwal amortisasi untuk biaya
33 jasa lalu ketika imbalan mulai diperkenalkan atau ketika imbalan
34 tersebut diubah. Tidaklah praktis jika dibuat catatan terperinci
35 yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan melaksanakan
36 perubahan selanjutnya pada jadwal amortisasi tersebut. Lebih
37 jauh lagi, dampaknya hanya akan menjadi material apabila terjadi
38 kurtailmen atau penyelesaian. Oleh karena itu, perusahaan

1 mengubah jadwal amortisasi untuk biaya jasa lalu hanya jika
2 terdapat kurtailmen dan penyelesaian.

3

4 102. Apabila perusahaan mengurangi imbalan terhutang
5 pada program imbalan pasti yang ada, pengurangan pada
6 kewajiban imbalan pasti yang terjadi diakui sebagai biaya jasa
7 lalu (negatif) sepanjang periode rata-rata sampai bagian yang
8 dikurangi dari imbalan tersebut vested.

9

10 103. Ketika perusahaan mengurangi imbalan terhutang
11 tertentu pada program imbalan pasti dan, pada saat yang sama,
12 meningkatkan imbalan terutang lainnya pada program untuk
13 pekerja yang sama, perusahaan memperlakukan perubahan
14 tersebut sebagai suatu perubahan neto tunggal.

15

16 **Pengakuan dan Pengukuran: Aktiva Program**

17

18 **Nilai Wajar Aktiva Program**

19

20 104. Sesuai dengan paragraf 54, nilai wajar suatu aktiva
21 program merupakan salah satu unsur yang dikurangkan dari
22 nilai kini kewajiban imbalan pasti dalam rangka menentukan
23 jumlah yang diakui dalam neraca sebagai kewajiban imbalan
24 pasti. Apabila harga pasar tidak tersedia, nilai wajar aktiva pro-
25 gram harus diestimasi; sebagai contoh, dengan mendiskontokan
26 prakiraan arus kas di masa depan dengan menggunakan tingkat
27 diskonto yang mencerminkan baik resiko yang berkaitan dengan
28 aktiva program maupun tanggal jatuh tempo atau prakiraan
29 tanggal pelepasan aktiva tersebut (atau, jika aktiva tersebut tidak
30 memiliki tanggal jatuh tempo, prakiraan periode sampai penye-
31 lesaian kewajiban yang bersangkutan).

32

33 105. Aktiva program tidak mencakup iuran yang masih
34 harus dibayar oleh perusahaan kepada entitas (dana) terpisah,
35 dan instrumen keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan yang
36 tidak dapat dialihkan dan dikuasai oleh entitas (dana) terpisah.

37

38

1 106. Apabila aktiva program mencakup polis asuransi yang
2 sesuai jumlah dan jadwalnya dengan beberapa atau seluruh
3 imbalan terhutang berdasarkan program tersebut, nilai wajar
4 polis asuransi tersebut diukur dalam jumlah yang sama dengan
5 kewajiban yang terkait.

6

7 **Penggantian**

8

9 *107. Jika, dan hanya jika, terdapat kepastian bahwa*
10 *pihak lain akan mengganti sebagian atau seluruh*
11 *pengeluaran yang dibutuhkan untuk memenuhi kewajiban*
12 *imbalan pasti, maka perusahaan mengakui bagiannya*
13 *dalam penggantian tersebut sebagai aktiva yang terpisah.*
14 *Perusahaan menilai aktivasnya sebesar nilai wajarnya.*
15 *Perusahaan memperlaku-kan aktiva tersebut seperti*
16 *memperlaku-kan aktiva program. Dalam laporan laba*
17 *rugi, beban yang berkaitan dengan program imbalan pasti*
18 *dapat disajikan secara neto setelah dikurangkan dengan*
19 *jumlah yang diakui dalam penggantian.*

20

21 108. Kadang-kadang perusahaan membuat perjanjian
22 dengan pihak lain, seperti asuransi, untuk membayarkan se-
23 bagian atau seluruh pengeluaran yang dibutuhkan untuk
24 memenuhi kewajiban imbalan pasti. Polis asuransi yang
25 memenuhi syarat, seperti yang dijelaskan dalam paragraf 8,
26 merupakan aktiva program. Perusahaan melaporkan polis
27 asuransi tersebut dengan cara yang sama seperti aktiva pro-
28 gram lainnya dan ketentuan dalam paragraf 107 tidak berlaku
29 (lihat paragraf 40-43 dan 106).

30

31 109. Jika polis asuransi bukan merupakan polis asuransi
32 yang memenuhi syarat, polis asuransi tersebut bukan aktiva
33 program. Paragraf 107 menjelaskan hal tersebut: perusahaan
34 mengakui haknya atas penggantian berdasar polis asuransi
35 sebagai aktiva yang terpisah, dan bukan sebagai pengurang
36 dalam menetapkan kewajiban pasti yang diakui sesuai paragraf
37 54; perusahaan memperlakukan aktiva tersebut dengan cara
38 yang sama seperti aktiva program. Khususnya, kewajiban

1 imbalan pasti seperti yang dinyatakan dalam paragraf 54
 2 bertambah (berkurang) apabila akumulasi bersih keuntungan
 3 (kerugian) aktuarial dalam kewajiban imbalan pasti dan dalam
 4 hak penggantian tetap tidak diakui berdasarkan paragraf 94
 5 dan 95. Paragraf 126(c)(vii) mengharuskan perusahaan untuk
 6 mengungkapkan secara singkat hubungan antara hak peng-
 7 gantian dan kewajiban yang terkait.

8
 9
 10 **Contoh Ilustrasi Paragraf 107-109**

11

12 Nilai kini kewajiban	1,241
13 Keuntungan aktuarial yang tidak diakui	17
14 Kewajiban yang diakui dalam neraca	1,258

15
 16 Hak berdasar polis asuransi yang jumlah dan waktunya sesuai
 17 dengan sebagian manfaat yang terhutang melalui program
 18 tersebut.

19 Nilai kini dari imbalan tersebut 1,092

20
 21 Keuntungan aktuarial yang tidak diakui sebesar 17 merupakan
 22 akumulasi keuntungan aktuarial dari kewajiban dan hak
 23 penggantian.

24
 25
 26 110. Jika hak penggantian timbul akibat polis asuransi yang
 27 jumlah dan waktunya sesuai dengan sebagian atau seluruh
 28 imbalan terhutang dari program imbalan pasti, maka nilai wajar
 29 hak penggantian dianggap sebagai nilai kini kewajiban yang
 30 terkait, seperti dijelaskan dalam paragraf 54 (jika penggantian
 31 tidak mencukupi, maka diperlukan pengurangan nilai).

32
 33 **Hasil Aktiva Program**

34
 35 111. Hasil aktiva program yang diharapkan adalah satu
 36 salah satu komponen beban yang diakui di laporan laba-rugi.
 37 Perbedaan antara hasil aktiva program yang diharapkan dan
 38 realisasinya merupakan keuntungan atau kerugian aktuarial;

1 keuntungan atau kerugian tersebut termasuk di dalam
 2 keuntungan dan kerugian aktuarial atas kewajiban imbalan pasti
 3 dalam menentukan jumlah bersih yang dibandingkan dengan
 4 batas ‘koridor’ 10% sebagaimana diatur dalam paragraf 94.

5
 6 112. Pada awal periode diestimasi hasil aktiva program
 7 yang diharapkan untuk periode yang berkaitan dengan
 8 kewajiban, berdasarkan ekspektasi pasar. Hasil aktiva program
 9 yang diharapkan mencerminkan perubahan dalam nilai wajar
 10 aktiva program yang dimiliki selama periode tersebut sebagai
 11 hasil dari iuran aktual yang disetorkan ke dana dan imbalan
 12 aktual yang dibayarkan oleh dana tersebut.

13
 14 113. Dalam menentukan hasil aktiva program yang
 15 diharapkan dan direalisasi, perusahaan mengurangi prakiraan
 16 biaya administrasi, selain dari biaya yang diperhitungkan dalam
 17 asumsi aktuarial yang digunakan untuk mengukur kewajiban.

18
 19 **Contoh Ilustrasi Paragraf 112**

20
 21 Pada tanggal 1 Januari 20X1, nilai wajar aktiva program
 22 adalah 10.000 dan akumulasi keuntungan aktuarial bersih
 23 yang belum diakui adalah 760. Tanggal 30 Juni 20X1, pro-
 24 gram tersebut membayar imbalan sebesar 1.900 dan
 25 menerima iuran sebesar 4.900. Tanggal 31 Desember 20X1,
 26 nilai wajar aktiva program adalah 15.000 dan nilai kini
 27 kewajiban imbalan pasti adalah 14.792. Kerugian aktuarial
 28 dari kewajiban untuk 20X1 adalah 60.

29
 30 Pada tanggal 1 Januari 20X1, perusahaan membuat estimasi
 31 berikut ini, berdasarkan harga pasar pada tanggal tersebut:

	%
32	
33	
34	
35	
36	
37	
38	
Penghasilan bunga dan dividen, setelah	
pajak terutang oleh entitas (dana)	9,25
Keuntungan yang direalisasikan dan tidak	
direalisasikan atas aktiva program	
(setelah pajak)	2,00

1	
2	Biaya administrasi(1,00)
3	Tingkat pengembalian yang diharapkan <u>10,25</u>
4	
5	<i>Untuk 20X1, prakiraan dan realisasi hasil</i>
6	<i>aktiva program adalah sebagai berikut:</i>
7	<i>Hasil dari 10.000 yang dimiliki selama</i>
8	<i>12 bulan dengan tingkat bunga 10,25% 1.025</i>
9	<i>Hasil dari 3.000 yang dimiliki selama</i>
10	<i>6 bulan dengan tingkat bunga 5%</i>
11	<i>(yaitu sama dengan 10,25% per tahun</i>
12	<i>dengan bunga majemuk setiap 6 bulan) 150</i>
13	<i>Hasil aktiva program yang</i>
14	<i>diharapkan pada 20X1 <u>1.175</u></i>
15	
16	<i>Nilai wajar aktiva program pada</i>
17	<i>31 Desember 20X1 15.000</i>
18	<i>Dikurangi nilai wajar aktiva program</i>
19	<i>pada 1 Januari 20X1 (10.000)</i>
20	<i>Dikurangi iuran yang diterima (4.900)</i>
21	<i>Ditambah imbalan yang dibayarkan 1.900</i>
22	<i>Realisasi hasil aktiva program <u>2.000</u></i>
23	
24	
25	<i>Perbedaan antara prakiraan hasil aktiva program</i>
26	<i>(1.175) dan realisasi hasil aktiva program (2.000)</i>
27	<i>adalah keuntungan aktuarial sebesar 825. Oleh karena</i>
28	<i>itu, akumulasi keuntungan aktuarial bersih yang belum</i>
29	<i>diakui adalah 1.525 (760 ditambah 825 dikurangi</i>
30	<i>dengan 60). Menurut paragraf 94, batas koridor</i>
31	<i>ditetapkan pada tingkat 1.500 (lebih besar dari: (i) 10%</i>
32	<i>dari 15.000 dan (ii) 10% dari 14.792). Dalam tahun</i>
33	<i>berikutnya (20X2), perusahaan tersebut mengakui dalam</i>
34	<i>laporan laba-rugi-nya keuntungan aktuarial sebesar 25</i>
35	<i>(1.525 dikurangi dengan 1.500) dibagi dengan sisa</i>
36	<i>masa kerja rata-rata yang diharapkan dari pekerja-</i>
37	<i>pekerja yang bersangkutan.</i>
38	

1
2 *Prakiraan hasil aktiva program untuk 20X2 akan*
3 *ditentukan berdasarkan prakiraan pasar pada 1/1/X2*
4 *atas hasil sepanjang umur kewajiban tersebut.*
5

6 7 **Penggabungan usaha**

8
9 114. Dalam penggabungan usaha yang berbentuk akuisisi,
10 perusahaan mengakui aktiva dan kewajiban dari imbalan pasca-
11 kerja sebesar nilai kini kewajiban dikurangi dengan nilai wajar
12 aktiva program (lihat PSAK 22: Penggabungan Usaha).
13 Walaupun pihak yang diakuisisi belum mengakuinya, nilai kini
14 kewajiban mencakup semua hal berikut pada tanggal akuisisi:
15 (a) keuntungan dan kerugian aktuarial yang muncul sebelum
16 tanggal pembelian (baik berada dalam 'koridor' 10%
17 ataupun tidak);
18 (b) biaya jasa lalu yang timbul dari perubahan imbalan, atau
19 pendirian program, sebelum tanggal akuisisi; dan
20 (c) jumlah yang, menurut ketentuan transisional pada paragraf
21 160(b), belum diakui oleh pihak yang diakuisisi.
22

23 **Kurtailmen dan Penyelesaian (*Curtailments and Settle-*** 24 ***ments*)**

25
26 *115. Perusahaan harus mengakui keuntungan atau*
27 *kerugian atas kurtailmen atau penyelesaian suatu program*
28 *imbalan pasti ketika kurtailmen atau penyelesaian tersebut*
29 *terjadi. Keuntungan atau kerugian atas kurtailmen atau*
30 *penyelesaian terdiri dari:*

- 31 (a) *perubahan yang terjadi dalam nilai kini kewajiban*
32 *imbalan pasti;*
33 (b) *perubahan yang terjadi dalam nilai wajar aktiva pro-*
34 *gram;*
35 (c) *keuntungan dan kerugian actuarial dan biaya jasa*
36 *lalu yang belum diakui sebelumnya, berdasarkan*
37 *paragraf 94 dan 98.*
38

1 **116. Sebelum menentukan dampak kurtailmen atau**
2 **penyelesaian, perusahaan harus mengukur kembali**
3 **kewajiban (dan aktiva program yang terkait, jika ada)**
4 **dengan menggunakan asumsi aktuarial yang berlaku saat**
5 **ini (termasuk tingkat bunga dan harga pasar yang berlaku).**
6

7 117. Kurtailmen terjadi apabila perusahaan memenuhi salah
8 satu dari dua kondisi berikut:

- 9 (a) menunjukkan komitmennya (misalnya dengan suatu
10 rencana formal yang terinci, sesuai dengan PSAK 57:
11 Kewajiban Diestimasi, Kewajiban Kontijensi, dan Aktiva
12 Kontijensi) untuk mengurangi secara signifikan jumlah
13 pekerja yang ditanggung oleh program; atau
14 (b) mengubah ketentuan dalam program imbalan pasti yang
15 menyebabkan bagian yang material dari jasa masa depan
16 pekerja tidak lagi memberikan imbalan atau memberikan
17 imbalan yang lebih rendah.

18 Kurtailmen mungkin terjadi karena suatu peristiwa yang berdiri
19 sendiri (*isolated event*), seperti penutupan pabrik, penghentian
20 suatu operasi atau penghapusan atau penundaan suatu program.
21 Suatu peristiwa dikatakan material untuk dapat diklasifikasikan
22 sebagai kurtailmen apabila pengakuan keuntungan atau kerugian
23 atas kurtailmen tersebut akan mempunyai dampak yang mate-
24 rial terhadap laporan keuangan. Kurtailmen seringkali terkait
25 dengan restrukturisasi. Oleh karena itu, perusahaan memper-
26 hitungkan kurtailmen pada saat yang sama dengan restruk-
27 turisasi yang terkait.

28
29 118. Penyelesaian program terjadi ketika perusahaan
30 melakukan transaksi yang menghapuskan semua kewajiban
31 hukum atau konstruktif atas sebagian atau seluruh imbalan
32 dalam program imbalan pasti, sebagai contoh, ketika perusahaan
33 membayarkan uang secara lumpsum kepada, atau atas nama
34 peserta program sebagai pengganti atas hak peserta untuk
35 menerima imbalan pasca-kerja yang telah ditentukan.

36
37 119. Dalam kasus tertentu perusahaan melakukan
38 penjaminan polis asuransi untuk mendanai sebagian atau seluruh

1 dari imbalan pasca kerja yang terkait dengan masa kerja saat
2 ini dan masa lalu. Penjaminan hak imbalan pasca-kerja melalui
3 polis asuransi bukanlah suatu penyelesaian bila perusahaan
4 masih memiliki kewajiban hukum atau konstruktif (lihat paragraf
5 40) untuk membayar iuran selanjutnya apabila perusahaan
6 asuransi tidak membayar imbalan kerja yang tercantum dalam
7 polis asuransi. Pengakuan dan pengukuran klaim hak pengganti
8 atas polis asuransi yang bukan merupakan aktiva program diatur
9 dalam paragraf 107-110.

10

11 120. Penyelesaian terjadi bersamaan dengan kurtailmen
12 jika suatu program dihentikan yang menyebabkan kewajiban
13 terselesaikan dan program tersebut menjadi tidak ada. Namun
14 demikian, penghentian program tersebut bukanlah kurtailmen
15 atau penyelesaian apabila program itu digantikan dengan pro-
16 gram baru yang menawarkan imbalan yang secara substansi
17 sama.

18

19 121. Jika suatu kurtailmen berlaku hanya untuk sejumlah
20 pekerja yang ditanggung oleh suatu program, atau hanya
21 sebagian dari kewajiban yang diselesaikan, keuntungan atau
22 kerugian meliputi bagian yang proporsional dari:

- 23 (i) biaya jasa lalu yang belum diakui;
24 (ii) keuntungan (kerugian) aktuarial; dan
25 (iii) jumlah transisional yang belum diakui sesuai dengan
26 paragraf 160(b).

27 Bagian yang proporsional tersebut ditentukan atas dasar nilai
28 kini dari kewajiban sebelum dan sesudah kurtailmen atau
29 penyelesaian, kecuali ada dasar lain yang lebih rasional. Sebagai
30 contoh, mungkin lebih tepat untuk menentukan keuntungan dari
31 kurtailmen atau penyelesaian suatu program yang sama, diawali
32 dengan mengeliminasi biaya jasa lalu yang belum diakui dan
33 terkait dengan program tersebut.

34

35

36

37

38

Contoh Ilustrasi Paragraf 121

Perusahaan menghentikan segmen usahanya yang mengakibatkan pekerja di segmen tersebut tidak akan mendapatkan imbalan lagi. Ini adalah kurtailmen tanpa penyelesaian. Dengan menggunakan asumsi aktuarial yang berlaku (termasuk tingkat bunga pasar dan harga pasar yang berlaku) sesaat sebelum kurtailmen, perusahaan mempunyai kewajiban imbalan pasti dengan nilai kini bersih sebesar 1.000, aktiva program dengan nilai wajar sebesar 820 dan akumulasi keuntungan aktuarial bersih yang belum diakui sebesar 50. Perusahaan menerapkan Pernyataan ini untuk pertama kalinya satu tahun yang lalu, yang mengakibatkan meningkatnya hutang bersih sebesar 100, yang diputuskan akan diakui selama 5 tahun oleh perusahaan (lihat paragraf 160(b)). Kurtailmen ini menurunkan nilai kini bersih dari kewajiban sebesar 100 sehingga kewajiban menjadi 900.

Dari keuntungan aktuarial dan jumlah transisional yang belum diakui, sepuluh persennya (100/1.000) berhubungan dengan bagian dari kewajiban yang dihapuskan melalui kurtailmen. Oleh karena itu, pengaruh dari kurtailmen tersebut adalah sebagai berikut:

	<i>Sebelum</i>	<i>Keuntungan</i>	<i>Sesudah</i>
	<i>Kurtailmen</i>	<i>Kurtailmen</i>	<i>Kurtailmen</i>
<i>Nilai kini bersih kewajiban</i>	1,000	(100)	900
<i>Nilai wajar aktiva program</i>	(820)	—	(820)
	180	(100)	80
<i>Keuntungan aktuarial yang belum diakui</i>	50	(5)	45
<i>Jumlah transisional yang belum diakui (100 x 4/5)</i>	(80)	8	(72)
<i>Kewajiban bersih yang diakui di neraca</i>	150	(97)	53

1

2 Penyajian

3

4 Saling Hapus

5

6 *122. Perusahaan harus melakukan saling hapus*
7 *antara aktiva yang berkaitan dengan suatu program dan*
8 *kewajiban yang berhubungan dengan program lain jika,*
9 *dan hanya jika, perusahaan:*

10 *(a) mempunyai hak yang dapat dipaksakan secara hukum*
11 *untuk menggunakan surplus pada suatu program*
12 *untuk membayar kewajiban program lain; dan*

13 *(b) bermaksud untuk:*

14 *(i) menyelesaikan kewajiban dengan dasar bersih*
15 *(net basis); atau*

16 *(ii) merealisasi surplus pada satu program dan*
17 *menyelesaikan kewajiban program yang lain*
18 *secara simultan.*

19

20 123. Aktiva keuangan dan kewajiban keuangan harus
21 disaling-hapuskan dan dilaporkan dalam jumlah bersih di neraca
22 jika perusahaan:

23 (a) memiliki hak hukum yang dapat dipaksakan untuk
24 menghilangkan jumlah-jumlah yang diakui tersebut; dan

25 (b) bermaksud untuk menyelesaikan atas dasar bersih (*net*
26 *basis*) atau merealisasikan aktiva untuk menyelesaikan
27 kewajiban secara simultan.

28

29 Perbedaan Aktiva Lancar dan Tidak Lancar/Kewajiban
30 Jangka Pendek dan Jangka Panjang

31

32 124. Sejumlah perusahaan membedakan aktiva lancar dan
33 tidak lancar serta kewajiban jangka pendek dan jangka panjang.
34 Pernyataan ini tidak menentukan apakah perusahaan harus
35 membedakan aktiva lancar dan tidak lancar serta kewajiban
36 jangka pendek dan jangka panjang yang berasal dari imbalan
37 pasca-kerja.

38

1

2 **Komponen Keuangan dari Biaya Imbalan Pasca-Kerja**

3

4 125. Pernyataan ini tidak menentukan apakah perusahaan
5 harus menyajikan biaya jasa kini, biaya bunga dan hasil aktiva
6 program yang diharapkan sebagai komponen dari satu item atas
7 penghasilan atau beban dalam laporan laba-rugi.

8

9 **Pengungkapan**

10

11 *126. Perusahaan harus mengungkapkan informasi*
12 *berikut mengenai program imbalan pasti:*

13 *(a) kebijakan akuntansi perusahaan dalam mengakui*
14 *keuntungan dan kerugian aktuarial;*

15 *(b) gambaran umum mengenai jenis program;*

16 *(c) rekonsiliasi aktiva dan kewajiban yang diakui di*
17 *neraca, setidaknya menunjukkan:*

18 *(i) nilai kini kewajiban imbalan pasti per tanggal*
19 *neraca yang seluruhnya tidak didanai;*

20 *(ii) nilai kini (sebelum dikurangi nilai wajar aktiva*
21 *program) kewajiban imbalan pasti per tanggal*
22 *neraca yang seluruhnya atau sebagian didanai;*

23 *(iii) nilai wajar setiap aktiva program per tanggal*
24 *neraca;*

25 *(iv) nilai bersih keuntungan dan kerugian aktuarial*
26 *yang tidak diakui di neraca (lihat paragraf 94);*

27 *(v) biaya jasa lalu yang belum diakui di neraca (lihat*
28 *paragraf 98);*

29 *(vi) jumlah yang tidak diakui sebagai aktiva, karena*
30 *pembatasan dalam paragraf 58 (b);*

31 *(vii) nilai wajar pada tanggal neraca dari hak peng-*
32 *gantian yang diakui sebagai aktiva berdasarkan*
33 *paragraf 107 (dengan penjelasan mengenai hu-*
34 *bungan antara hak penggantian dan kewajiban*
35 *yang terkait); dan*

36 *(viii) jumlah lain yang diakui di neraca;*

37 *(d) jumlah yang termasuk dalam nilai wajar aktiva pro-*

38

- 1 **gram:**
- 2 **(i) tiap kategori instrumen keuangan yang diterbitkan**
- 3 **oleh perusahaan.**
- 4 **(ii) properti atau aktiva lain yang digunakan oleh**
- 5 **perusahaan;**
- 6 **(e) rekonsiliasi yang menunjukkan mutasi nilai bersih**
- 7 **kewajiban (aktiva) selama suatu periode di neraca;**
- 8 **(f) total beban yang diakui di laporan laba rugi untuk**
- 9 **setiap hal berikut dan jumlah yang dilaporkan dalam**
- 10 **laporan laba rugi yang didalamnya terdapat:**
- 11 **(i) biaya jasa kini;**
- 12 **(ii) biaya bunga;**
- 13 **(iii) hasil yang diharapkan dari aktiva program;**
- 14 **(iv) hasil yang diharapkan dari hak penggantian yang**
- 15 **diakui sebagai aktiva berdasarkan paragraf 107;**
- 16 **(v) keuntungan dan kerugian aktuarial;**
- 17 **(vi) biaya jasa lalu;**
- 18 **(vii) dampak dari adanya kurtailmen atau penyele-**
- 19 **saian;**
- 20 **(g) hasil aktual dari aktiva program, sama baiknya**
- 21 **dengan hasil aktual atas hak penggantian yang diakui**
- 22 **sebagai aktiva berdasarkan paragraf 107; dan**
- 23 **(h) asumsi aktuarial utama yang digunakan per tanggal**
- 24 **neraca, termasuk, jika dapat diterapkan:**
- 25 **(i) tingkat diskonto;**
- 26 **(ii) tingkat hasil yang diharapkan dari setiap aktiva**
- 27 **program untuk periode-periode penyajian laporan**
- 28 **keuangan;**
- 29 **(iii) tingkat hasil yang diharapkan dari hak pengganti-**
- 30 **an yang diakui sebagai aktiva berdasarkan pa-**
- 31 **ragraf 107 untuk periode yang disajikan dalam**
- 32 **laporan keuangan;**
- 33 **(iv) tingkat kenaikan gaji yang diharapkan (dan pe-**
- 34 **rubahan dari indeks atau variabel lain yang dirinci**
- 35 **dalam ketentuan formal atau konstruktif sebuah**
- 36 **program sebagai dasar bagi kenaikan imbalan di**
- 37 **masa datang);**
- 38 **(v) tingkat tren biaya kesehatan; dan**

1 Kewajiban Diestimasi, Kewajiban Kontijensi, dan Aktiva
2 Kontijensi, perusahaan mengungkapkan informasi mengenai
3 kontinjensi yang timbul dari kewajiban imbalan pasca-kerja.

4

5 **IMBALAN KERJA JANGKA PANJANG LAINNYA**

6

7 132. Imbalan kerja jangka panjang lainnya mencakup,
8 antara lain:

- 9 (a) cuti-berimbalan jangka panjang;
- 10 (b) imbalan cacat permanen;
- 11 (c) hutang bagi laba dan bonus yang dibayarkan selama 12
12 bulan atau lebih setelah akhir periode pelaporan saat pekerja
13 memberikan jasanya; dan
- 14 (d) kompensasi ditangguhkan yang dibayar dalam 12 bulan atau
15 lebih sesudah akhir dari periode pelaporan saat jasa
16 diberikan

17

18 133. Pengukuran imbalan kerja jangka panjang lainnya
19 biasanya bergantung pada tingkat ketidakpastian tertentu, sama
20 seperti pada pengukuran imbalan pasca kerja. Selain itu,
21 penerapan awal atau perubahan imbalan kerja jangka panjang
22 lainnya jarang menimbulkan jumlah yang material pada biaya
23 jasa lalu. Oleh karena itu, Pernyataan ini mengatur metode
24 akuntansi yang disederhanakan untuk imbalan kerja jangka
25 panjang lainnya. Metode ini berbeda dengan metode akuntansi
26 untuk imbalan pasca-kerja dalam hal:

- 27 (a) keuntungan dan kerugian aktuarial langsung diakui dan tidak
28 ada koridor yang dipakai; dan
- 29 (b) seluruh biaya jasa lalu langsung diakui.

30

31 **Pengakuan dan Pengukuran**

32

33 *134. Jumlah yang diakui sebagai kewajiban untuk*
34 *imbalan kerja jangka panjang lainnya adalah total nilai*
35 *bersih dari jumlah berikut ini:*

- 36 (a) *nilai kini kewajiban imbalan pasti per tanggal neraca*
37 *(lihat paragraf 66);*
- 38 (b) *dikurangi dengan nilai wajar dari aktiva program per*

1 *tanggal neraca (jika ada) selain kewajiban yang harus*
2 *dilunasi secara langsung (lihat paragraf 104-106).*
3 *Dalam mengukur kewajiban, perusahaan harus menerap-*
4 *kan paragraf 49-93, kecuali paragraf 54 dan 63. Perusa-*
5 *haan harus menerapkan paragraf 107 dalam pengakuan*
6 *dan pengukuran hak penggantian.*

7
8 *135. Untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya,*
9 *perusahaan harus mengakui total nilai bersih dari jumlah*
10 *berikut ini sebagai beban atau pendapatan (tergantung*
11 *pada paragraf 58), kecuali jika terdapat PSAK lainnya*
12 *yang mewajibkan atau membolehkan jumlah tersebut*
13 *termasuk dalam biaya perolehan aktiva:*

- 14 *(a) biaya jasa kini (lihat paragraf 65-93);*
15 *(b) biaya bunga (lihat paragraf 84);*
16 *(c) hasil yang diharapkan dari setiap aktiva program*
17 *(lihat paragraf 111-113) dan setiap hak penggantian*
18 *yang diakui sebagai aktiva (lihat paragraf 107);*
19 *(d) keuntungan atau kerugian aktuarial, yang seluruhnya*
20 *harus langsung diakui;*
21 *(e) biaya jasa lalu, yang seluruhnya harus langsung*
22 *diakui; dan*
23 *(f) dampak dari kurtailmen atau penyelesaian (lihat*
24 *paragraf 115 dan 116).*

25
26 136. Salah satu bentuk dari imbalan kerja jangka panjang
27 lainnya adalah imbalan cacat permanen. Apabila besar imbalan
28 tergantung pada masa kerja, maka kewajiban timbul ketika jasa
29 telah diberikan. Pengukuran kewajiban tersebut mencerminkan
30 kemungkinan pembayaran yang akan dilakukan dan jangka
31 waktu terjadinya pembayaran. Apabila besarnya imbalan sama
32 bagi setiap pekerja cacat tanpa memperhatikan masa kerja,
33 maka biaya yang diperkirakan atas imbalan tersebut diakui ketika
34 terjadi kejadian yang menyebabkan cacat permanen.

35
36
37
38

1 Pengungkapan

2

3 137. Walaupun Pernyataan ini tidak mewajibkan pengung-
4 kapan rinci imbalan kerja jangka panjang lainnya, PSAK lainnya
5 dapat saja mewajibkan pengungkapan, sebagai contoh ketika
6 beban yang dihasilkan dari imbalan tersebut sangat besar
7 jumlahnya, baik sifat atau peristiwanya, maka pengungkapan
8 diperlukan untuk menjelaskan kinerja perusahaan pada periode
9 tersebut (lihat PSAK 25: Laba atau Rugi untuk Periode Berjalan,
10 Kesalahan Mendasar dan Perubahan Kebijakan Akuntansi).

11

12 PESANGON PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA 13 (PHK)

14

15 138. Pernyataan ini membahas pesangon PHK secara
16 terpisah dari imbalan kerja lainnya karena kejadian yang
17 menimbulkan kewajiban ini adalah pemutusan hubungan kerja
18 dan bukan jasa yang diberikan pekerja.

19

20 Pengakuan

21

22 *139. Perusahaan harus mengakui pesangon PHK*
23 *sebagai kewajiban dan beban jika, dan hanya jika,*
24 *perusahaan berkomitmen untuk:*

25 *(a) memberhentikan seorang atau sekelompok pekerja*
26 *sebelum tanggal pensiun normal; atau*

27 *(b) menyediakan pesangon bagi pekerja yang menerima*
28 *penawaran mengundurkan diri secara sukarela.*

29

30 *140. Perusahaan berkomitmen melakukan PHK jika,*
31 *dan hanya jika perusahaan memiliki rencana formal*
32 *terinci untuk melakukan PHK, dan secara realistis kecil*
33 *kemungkinan untuk dibatalkan. Rencana formal terinci*
34 *tersebut minimum meliputi:*

35 *(a) lokasi, fungsi dan prakiraan jumlah pekerja yang akan*
36 *di-PHK;*

37 *(b) pesangon PHK untuk setiap kelompok kerja atau*
38 *fungsi; dan*

1 (c) *waktu pelaksanaan rencana formal tersebut. Implementasi rencana formal PHK harus dimulai sedini*
2 *mungkin dan jangka waktu untuk menyelesaikan*
3 *implementasi rencana harus sedemikian rupa se-*
4 *hingga kecil kemungkinan diubahnya rencana*
5 *tersebut secara material.*
6

7
8 141. Perusahaan dapat berkewajiban membayar (atau
9 menyediakan imbalan lain) kepada pekerja yang di PHK, sesuai
10 dengan peraturan perundang-undangan, kontrak atau ke-
11 sepakatan lainnya dengan para pekerja atau perwakilannya atau
12 oleh kewajiban konstruktif berdasarkan praktik usaha, kebiasaan
13 atau keinginan atas perlakuan adil. Pesangon PHK biasanya
14 berupa pembayaran lump-sum, tetapi kadang kala mencakup
15 pula:

- 16 (a) kenaikan pensiun atau imbalan pasca-kerja lainnya, secara
17 langsung atau tidak langsung melalui program imbalan kerja;
18 dan
19 (b) gaji sampai akhir periode yang ditentukan walaupun pekerja
20 tidak lagi memberikan jasa yang menghasilkan manfaat
21 ekonomis kepada perusahaan.
22

23 142. Sejumlah imbalan kerja adalah terhutang tanpa
24 memperhatikan alasan mengapa pekerja tersebut berhenti.
25 Pembayaran imbalan ini sifatnya pasti (tergantung pada vest-
26 ing atau syarat minimum jasa) tetapi waktu pembayarannya
27 tidak pasti. Imbalan tersebut dikategorikan sebagai imbalan
28 pasca-kerja, dan bukan sebagai pesangon PHK dan perusahaan
29 harus memperhitungkannya sebagai imbalan pasca-kerja.
30 Sejumlah perusahaan memberikan imbalan yang lebih rendah
31 untuk pengunduran diri secara sukarela (pada hakekatnya, ini
32 adalah imbalan pasca-kerja) daripada pengunduran diri bukan
33 sukarela. Tambahan imbalan ini adalah pesangon PHK.
34

35 143. Pesangon PHK tidak memberikan manfaat ekonomis
36 kepada perusahaan di masa datang dan langsung diakui sebagai
37 beban.
38

1 144. Jika perusahaan mengakui pesangon PHK, perusahaan
2 harus memperhitungkan dampaknya terhadap kurtailmen
3 imbalan pasca-kerja atau imbalan kerja lainnya (lihat paragraf
4 109).

5

6 **Pengukuran**

7

8 *145. Jika pesangon PHK jatuh tempo lebih dari 12*
9 *bulan setelah tanggal neraca, maka besarnya pesangon*
10 *PHK harus didiskontokan dengan menggunakan tingkat*
11 *diskonto yang dirinci pada paragraf 78.*

12

13 *146. Dalam hal perusahaan menawarkan pekerja*
14 *untuk melakukan pengunduran diri secara sukarela,*
15 *maka pesangon PHK harus diukur berdasarkan jumlah*
16 *pekerja yang diperkirakan menerima tawaran tersebut.*

17

18 **Pengungkapan**

19

20 147. Apabila terdapat ketidakpastian mengenai jumlah
21 pekerja yang bersedia menerima tawaran pesangon PHK,
22 maka terdapat suatu kewajiban kontinjensi. Seperti diatur dalam
23 PSAK 57: Kewajiban Diestimasi, Kewajiban Kontinjensi, dan
24 Aktiva Kontinjensi, perusahaan mengungkapkan informasi
25 mengenai kewajiban kontinjensi tersebut, kecuali jika
26 kemungkinan kecil terjadi arus keluar pada saat penyelesaian.

27

28 148. Seperti diatur dalam PSAK 25: Laba atau Rugi untuk
29 Periode Berjalan, Kesalahan Mendasar, dan Perubahan
30 Kebijakan Akuntansi, perusahaan mengungkapkan karakteristik
31 dan jumlah suatu beban jika besar, karakteristik, atau keterjadian
32 dari beban tersebut relevan untuk menjelaskan kinerja perusa-
33 haan dalam periode tersebut. Pesangon PHK dapat
34 menimbulkan beban yang memerlukan pengungkapan agar
35 sesuai dengan ketentuan ini.

36

37

38

1 IMBALAN BERBASIS EKUITAS

2

3 149. Imbalan berbasis ekuitas meliputi:

- 4 (a) saham, opsi saham dan instrumen ekuitas lainnya, yang
5 diterbitkan untuk pekerja dengan harga yang lebih rendah
6 dari nilai wajarnya jika instrumen-instrumen tersebut
7 diterbitkan untuk pihak ketiga; dan
8 (b) pembayaran tunai, yang jumlahnya bergantung pada nilai
9 pasar saham perusahaan di masa datang.

10

11 Pengakuan dan Pengukuran

12

13 150. Pernyataan ini tidak merinci pengakuan dan peng-
14 ukuran imbalan berbasis ekuitas karena sudah diatur dalam
15 PSAK lainnya.

16

17 Pengungkapan

18

19 151. Pengungkapan di bawah ini diharapkan memungkin-
20 kan para pengguna laporan keuangan untuk memperkirakan
21 dampak imbalan berbasis ekuitas terhadap posisi keuangan,
22 kinerja dan arus kas perusahaan. Imbalan berbasis ekuitas dapat
23 mempengaruhi:

- 24 (a) posisi keuangan perusahaan jika perusahaan mengeluarkan
25 instrumen keuangan ekuitas atau instrumen keuangan yang
26 dapat dikonversi, misalnya ketika pekerja, atau program
27 imbalan pekerja, memiliki opsi saham atau memenuhi
28 sebagian persyaratan *vesting* yang memungkinkan mereka
29 untuk memperoleh opsi saham di masa depan; dan
30 (b) kinerja perusahaan dan arus kas perusahaan dengan
31 mengurangi jumlah kas atau imbalan kerja lainnya yang
32 disediakan oleh perusahaan untuk pekerja sebagai ganti
33 jasa mereka.

34

35 **152. Perusahaan harus mengungkapkan:**

- 36 (a) ***hakikat dan ketentuan (termasuk persyaratan vest-***
37 ***ing apapun) program imbalan berbasis ekuitas.***

38

- 1 *(b) kebijakan akuntansi program imbalan berbasis*
2 *ekuitas;*
- 3 *(c) jumlah yang diakui dalam laporan keuangan untuk*
4 *program imbalan berbasis ekuitas;*
- 5 *(d) jumlah dan ketentuan dari instrumen keuangan*
6 *ekuitas yang diterbitkan perusahaan dan yang dimiliki*
7 *oleh program imbalan berbasis ekuitas (dan, dalam*
8 *hal opsi saham, bagi pekerja) pada awal dan akhir*
9 *periode. Jumlah dan ketentuan ini termasuk, jika*
10 *berlaku, dividen dan hak suara, tanggal pelaksanaan*
11 *hak, harga pelaksanaan hak dan tanggal kadaluar-*
12 *sanya. Hak pekerja yang sudah vested atas instrumen*
13 *tersebut pada awal dan akhir periode harus di-*
14 *ungkapkan;*
- 15 *(e) jumlah dan ketentuan dari instrumen keuangan*
16 *ekuitas yang dikeluarkan perusahaan untuk program*
17 *imbalan berbasis ekuitas atau untuk pekerja (atau*
18 *instrumen keuangan ekuitas yang diterbitkan*
19 *perusahaan yang didistribusikan kepada pekerja*
20 *melalui program imbalan berbasis ekuitas) selama*
21 *periode berjalan dan nilai wajar instrumen keuangan*
22 *ekuitas tersebut. Jumlah dan ketentuan ini termasuk,*
23 *jika berlaku, dividen dan hak suara, tanggal pelak-*
24 *sanaan hak, harga pelaksanaan hak dan tanggal*
25 *kadaluarsanya;*
- 26 *(f) jumlah, tanggal pelaksanaan hak dan harga pelak-*
27 *sanaan hak dari opsi saham melalui program imbalan*
28 *berbasis ekuitas selama periode berjalan;*
- 29 *(g) perubahan jumlah opsi saham yang dimiliki oleh pro-*
30 *gram imbalan berbasis ekuitas, atau dimiliki oleh*
31 *pekerja melalui program tersebut selama periode*
32 *berjalan; dan*
- 33 *(h) jumlah, dan syarat utama pokok pinjaman atau*
34 *garansi yang diberikan oleh perusahaan kepada, atau*
35 *atas nama, program imbalan berbasis ekuitas.*
- 36
- 37 *153. Perusahaan harus mengungkapkan:*
- 38 *(a) nilai wajar, pada awal dan akhir periode, instrumen*

1 *keuangan ekuitas yang dimiliki perusahaan (selain*
2 *opsi saham) yang dimiliki oleh program imbalan*
3 *berbasis ekuitas; dan*
4 **(b) nilai wajar, pada tanggal penerbitan, instrumen ke-**
5 **uangan ekuitas perusahaan (selain opsi saham) yang**
6 **diterbitkan oleh perusahaan untuk program imbalan**
7 **berbasis ekuitas atau untuk pekerja atau oleh program**
8 **imbalan berbasis ekuitas untuk pekerja selama periode**
9 **berjalan.**

10 *Jika secara praktis tidak dimungkinkan untuk menentukan*
11 *nilai wajar instrumen keuangan ekuitas (selain opsi*
12 *saham), maka fakta ini harus diungkapkan.*

13

14 154. Jika suatu perusahaan memiliki lebih dari satu pro-
15 gram imbalan berbasis ekuitas, pengungkapan dapat dilakukan
16 secara total, terpisah untuk setiap program, atau per kelompok
17 program, dengan mempertimbangkan mana yang paling berguna
18 dalam menilai kewajiban perusahaan untuk menerbitkan
19 instrumen keuangan ekuitas dalam berbagai program tersebut
20 serta perubahan kewajiban tersebut selama periode berjalan.
21 Sebagai contoh, pengelompokan dapat dibedakan, antara lain,
22 berdasarkan lokasi dan senioritas kelompok pekerja. Jika
23 perusahaan mengungkapkan program tersebut secara total,
24 maka pengungkapan tersebut disajikan dalam bentuk rata-rata
25 tertimbang atau interval yang relatif kecil.

26

27 155. Jika perusahaan menerbitkan opsi saham kepada
28 pekerja atau program imbalan pekerja, pengungkapan dapat
29 dilakukan secara total, atau dalam kelompok, dengan mem-
30 pertimbangkan mana yang paling berguna untuk memperkirakan
31 jumlah dan waktu penerbitan saham yang mungkin diterbitkan
32 dan penerimaan kas yang mungkin diterima. Sebagai contoh,
33 adalah berguna untuk membedakan opsi yang *'out-of-the-*
34 *money'* (ketika harga pelaksanaan hak melebihi harga pasar
35 berlaku) dengan opsi yang *in-the-money* (jika harga pasar pasar
36 berlaku melebihi harga pelaksanaan hak). Lebih jauh lagi,
37 pengelompokan yang menyebabkan interval yang besar (antar
38 harga atau antar tanggal pelaksanaan hak) sebaiknya dihindari.

1 156. Pengungkapan yang diatur dalam paragraf 152 dan
2 153 dimaksudkan untuk memenuhi tujuan Pernyataan ini.
3 Tambahan pengungkapan mungkin diperlukan untuk memenuhi
4 persyaratan dari PSAK 7: Pengungkapan Pihak-pihak yang
5 Mempunyai Hubungan Istimewa, jika perusahaan:
6 (a) menyediakan imbalan berbasis ekuitas dalam bentuk
7 instrumen yang diterbitkan oleh induk perusahaan; atau
8 (b) melakukan transaksi dengan pihak-pihak yang mempunyai
9 hubungan istimewa melalui program imbalan berbasis
10 ekuitas.

11
12 157. Tanpa adanya persyaratan yang spesifik dalam
13 pengakuan dan pengukuran bagi program imbalan berbasis
14 ekuitas, maka informasi mengenai nilai wajar dari instrumen
15 keuangan perusahaan yang digunakan dalam program ini
16 menjadi sangat berguna bagi para pengguna laporan keuangan.
17 Namun demikian, karena belum adanya konsensus dalam
18 menentukan nilai wajar saham opsi secara tepat, Pernyataan
19 ini tidak mewajibkan perusahaan untuk mengungkapkan nilai
20 wajar opsi saham.

21 22 **KETENTUAN TRANSISIONAL**

23
24 158. Bagian ini merinci perlakuan transisi untuk program
25 imbalan pasti. Jika perusahaan untuk pertama kalinya memakai
26 Pernyataan ini untuk imbalan kerja lainnya, maka perusahaan
27 menerapkan PSAK 25: Laba atau Rugi Bersih Untuk Periode
28 Berjalan, Kesalahan Mendasar dan Perubahan Kebijakan
29 Akuntansi.

30
31 ***159. Pada saat pertama kali penerapan Pernyataan***
32 ***ini, perusahaan harus menentukan kewajiban transisional***
33 ***untuk program imbalan pasti pada tanggal tersebut***
34 ***sebagai:***

35 ***(a) nilai kini kewajiban (lihat paragraf 66) pada tanggal***
36 ***penerapan;***

37 ***(b) dikurangi dengan nilai wajar aktiva program (jika***
38 ***ada) pada tanggal penerapan, selain kewajiban yang***

1 *harus diselesaikan secara langsung (lihat paragraf*
2 *104-106);*

3 *(c) dikurangi dengan seluruh biaya jasa lalu yang ber-*
4 *dasarkan paragraf 98, harus diakui pada periode*
5 *berikutnya.*

6
7 *160. Jika kewajiban transisional lebih besar dari*
8 *kewajiban yang seharusnya diakui pada tanggal yang*
9 *sama menurut kebijakan akuntansi perusahaan sebelum-*
10 *nya, perusahaan harus mengakui kenaikan tersebut*
11 *sebagai bagian dari kewajiban imbalan pasti menurut*
12 *paragraf 54:*

13 *(a) langsung, menurut PSAK 25: Laba atau Rugi Bersih*
14 *Untuk Periode Berjalan, Kesalahan Mendasar dan*
15 *Perubahan Kebijakan Akuntansi; atau*

16 *(b) sebagai beban yang diamortisasi dengan metode garis*
17 *lurus hingga lima tahun dari tanggal penerapan. Jika*
18 *perusahaan memilih metode ini (b), maka perusahaan*
19 *harus:*

20 *(i) menerapkan batas yang diatur pada paragraf*
21 *58(b) dalam pengukuran aktiva yang diakui di*
22 *neraca;*

23 *(ii) pada tanggal neraca mengungkapkan: (1) jumlah*
24 *kenaikan yang belum diakui; dan (2) jumlah yang*
25 *diakui dalam periode berjalan;*

26 *(iii) membatasi pengakuan keuntungan aktuarial*
27 *berikutnya (tetapi bukan biaya jasa lalu yang*
28 *negatif) dengan peraturan berikut. Jika keuntung-*
29 *an aktuarial akan diakui menurut paragraf 94*
30 *dan 95, perusahaan harus mengakui keuntungan*
31 *aktuarial tersebut hanya jika kumulatif bersih dari*
32 *keuntungan aktuarial yang belum diakui (sebelum*
33 *pengakuan keuntungan aktuarial) melebihi*
34 *bagian kewajiban transisi yang belum diakui; dan*

35 *(iv) memasukkan bagian yang berkaitan dengan*
36 *kewajiban transisi yang belum diakui dalam*
37 *menentukan untung atau rugi yang akan datang*
38 *dalam penyelesaian atau kurtailmen.*

1 ***Jika kewajiban transisional lebih kecil daripada kewajiban***
 2 ***yang seharusnya diakui pada tanggal yang sama menurut***
 3 ***kebijakan akuntansi perusahaan sebelumnya, maka***
 4 ***perusahaan harus langsung mengakui penurunan itu***
 5 ***sesuai dengan PSAK 25: Laba atau Rugi Bersih untuk***
 6 ***Periode Berjalan, Kesalahan Mendasar dan Perubahan***
 7 ***Kebijakan Akuntansi.***

8
 9 161. Pada awal penerapan Pernyataan ini, dampak
 10 perubahan kebijakan akuntansi mencakup seluruh keuntungan
 11 dan kerugian aktuarial yang timbul dalam periode-periode
 12 sebelumnya walaupun jika keuntungan dan kerugian tersebut
 13 masih berada dalam koridor 10% yang dirinci dalam paragraf
 14 92.

15
 16
 17 **Contoh Ilustrasi Paragraf 160 sampai 161**

18
 19 Pada tanggal 31 Desember 1998, neraca perusahaan men-
 20 cakup kewajiban pensiun senilai 100. Perusahaan mene-
 21 rapkan Pernyataan ini pada tanggal 1 Januari 1999, ketika
 22 nilai kini kewajiban menurut Pernyataan ini adalah 1300 dan
 23 nilai wajar aktiva program adalah 1000. Pada 1 Januari 1993,
 24 perusahaan telah meningkatkan imbalan pensiun (biaya untuk
 25 imbalan yang non-vested: 160; dan rata-rata periode tersisa
 26 dari tanggal itu hingga vesting: 10 tahun).

27
 28 *Dampak transisional adalah sebagai berikut:*

29

30	<i>Nilai kini kewajiban</i>	<i>1300</i>
31	<i>Nilai wajar aktiva program</i>	<i>(1000)</i>
32	<i>Dikurangi: biaya jasa lalu yang akan</i>	
33	<i>diakui pada periode kemudian (160x4/10)</i>	<i>(64)</i>
34	<i>Kewajiban transisional</i>	<i>236</i>
35	<i>Kewajiban yang telah diakui</i>	<i>100</i>
36		
37	<i>Kenaikan kewajiban</i>	<i>136</i>
38		

1 *Perusahaan dapat memilih untuk mengakui kenaikan*
 2 *sebesar 136 dengan segera atau dalam jangka waktu*
 3 *hingga lima tahun. Pilihan tersebut tidak dapat di-*
 4 *batalkan.*

6 *Perusahaan juga menyajikan kembali informasi*
 7 *komparatif (PSAK 25, metode utama) atau menyajikan*
 8 *tambahan informasi proforma komparatif (PSAK 25*
 9 *mengizinkan perlakuan alternatif tersebut), kecuali tidak*
 10 *praktis.*

12 Pada tanggal 31 Desember 1999, nilai kini kewajiban menurut
 13 Pernyataan ini adalah 1400 dan nilai wajar dari aktiva pro-
 14 gram adalah 1050. Nilai bersih keuntungan aktuarial kumulatif
 15 yang belum diakui sejak tanggal penerapan Pernyataan ini
 16 adalah 120. Rata-rata sisa masa kerja yang diharapkan dari
 17 pekerja adalah 8 tahun. Perusahaan langsung menerapkan
 18 kebijakan pengakuan keuntungan dan kerugian aktuarial,
 19 seperti yang diizinkan oleh paragraf 95.

21 *Pengaruh dari pembatasan dalam paragraf 160(b)(ii)*
 22 *sebagai berikut.*

23	<i>Keuntungan aktuarial bersih kumulatif</i>	
24	<i>yang belum diakui</i>	<i>120</i>
25	<i>Kewajiban transisional yang</i>	
26	<i>belum diakui (136x4/5)</i>	<i>(109)</i>
27	<i>Keuntungan maksimum yang akan diakui</i>	
28	<i>(paragraf 160(b)(ii))</i>	<i>11</i>

31 TANGGAL EFEKTIF

33 **162. Pernyataan ini berlaku efektif untuk laporan**
 34 **keuangan yang mencakup periode yang dimulai pada atau**
 35 **setelah..... Penerapan lebih dini dianjurkan.**

37 163. Pernyataan ini menggantikan PSAK 24: Akuntansi
 38 Biaya Manfaat Pensiun yang disahkan pada tahun 1994.

Daftar Istilah

- A funded plan:** program yang didanai
- A unfunded plan:** program yang tidak didanai
- Accumulating compensated absences:** cuti yang boleh diakumulasi
- Actuarial gains and losses:** keuntungan dan kerugian aktuarial
- Attributing benefit:** atribusi imbalan terhadap masa kerja
- (Benefit) Plan assets:** aktiva program imbalan kerja
- Compensated absences:** cuti
- Construction obligation:** kewajiban konstruktif
- Contribution:** iuran/kontribusi
- Current service cost:** biaya jasa kini
- Curtailment and settlements:** kurtailmen dan penyelesaian
- Deep market:** pasar yang aktif
- Defined benefits plans:** program imbalan pasti
- Defined contribution plans:** program iuran pasti
- Demonstrably committed:** menunjukkan komitmen
- Economic benefits:** manfaat ekonomis
- Employee benefits:** imbalan kerja
- Equity compensation benefit:** imbalan berbasis saham
- Immediately:** langsung
- Insured benefits:** imbalan asuransi
- Insured benefit:** imbalan yang diasuransikan
- Length of service:** masa kerja
- Long term employee fund:** dana imbalan kerja jangka panjang
- long-term employee benefit:** imbalan kerja jangka panjang
- Maturity:** maturitas
- Multi-employer plans:** program multi pemberi kerja

Non accumulating compensated absences: cuti yang tidak boleh diakumulasi

Non-compensated absences: cuti tanpa imbalan

Non-monetary benefits: imbalan bukan uang

Non-vested employee benefits: imbalan kerja yang belum menjadi hak

Other long-term employee benefits: imbalan kerja jangka panjang lain (selain pensiun)

Past service cost: biaya jasa lalu

Past service liability: kewajiban atas jasa periode lalu

Post-employment benefit plans: program imbalan pasca kerja

Post-employment benefit: imbalan pasca kerja

Present value of a defined benefit obligation: nilai kini kewajiban imbalan pasti

Present value: nilai kini

Profit sharing: bagi laba

Reimbursement right: hak penggantian kembali

Short-term disability: cacat sementara

Short-term employee benefit: imbalan kerja jangka pendek

Straightforward: sederhana

Termination benefit: imbalan akibat PHK

Transitional provisions: ketentuan peralihan

Undiscounted: jumlah yang tidak didiskonto

Vested employee benefits: imbalan kerja yang telah jadi hak.