



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS**

Skripsi

**AKUNTANSI *POST-RETIREMENT BENEFITS*,
IMPLEMENTASI DAN EVALUASI
(Studi Kasus Pada PT PLN (Persero))**

Oleh:

NOVA INDRIANI

04153067

Mahasiswa Program S1 Jurusan Akuntansi

*Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*

**PADANG
2008**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) akuntansi *defined benefit*, 2) asumsi aktuarial yang digunakan untuk menghitung *defined benefit*, 3) implementasi dan evaluasi perhitungan *defined benefit* ditinjau dari PSAK No.24 (Revisi 2004). Penelitian ini merupakan studi kasus pada PT PLN (Persero) dengan menggunakan metode penelitian *exploratory research*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, serta metode analisis data yang digunakan yaitu *content analysis*, analisis perhitungan, dan analisis perbandingan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) telah menerapkan akuntansi dan perhitungan *defined benefit* sesuai dengan PSAK 24 (Revisi 2004), yaitu telah menggunakan *Projected Unit Credit Actuarial Cost Method* sebagai metode perhitungan aktuarial dalam menghitung kewajiban *defined benefits* sebagaimana yang diwajibkan oleh PSAK 24 (Revisi 2004). Asumsi-asumsi aktuarial yang digunakan PT PLN (Persero) dalam perhitungan imbalan pensiunnya adalah asumsi tingkat diskonto dan tingkat kenaikan gaji.

Keywords: *postretirement benefits*, implementasi, evaluasi.

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional yang pada hakekatnya merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, maka upaya untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia merupakan kewajiban konstitusional yang harus dilakukan secara berencana, bertahap, dan berkesinambungan.

Sejalan dengan itu, upaya memelihara kesinambungan penghasilan pada hari tua perlu mendapat perhatian dan penanganan yang lebih berdayaguna dan berhasilguna oleh pemberi kerja. Hal inilah yang mendorong pemberi kerja untuk memberikan penghargaan yang dikaitkan dengan berakhirnya hubungan kerja, salah satu prasarana yang dapat digunakan oleh pemberi kerja untuk mewujudkannya adalah dengan mengadakan program pascapensiun atau *post-retirement benefit plan*, yaitu program pensiun yang mengupayakan manfaat pensiun bagi pesertanya melalui suatu sistem pendanaan.

Sistem pendanaan suatu program pensiun memungkinkan terbentuknya akumulasi dana, yang dibutuhkan untuk memelihara kesinambungan penghasilan peserta program pada hari tua. Keyakinan akan adanya kesinambungan penghasilan menimbulkan ketentraman kerja, sehingga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang merupakan iklim kondusif bagi peningkatan produktivitas.

Menurut Robert F. Halsey, dkk (2004:176) terdapat dua bentuk imbalan pascapensiun (*post-retirement benefits*), yaitu:

1. imbalan pensiun (*pension benefits*), dimana pemberi kerja menjanjikan imbalan moneter kepada pekerja pascapensiun, dan
2. imbalan pascapensiun lainnya (*other postretirement employee benefit-OPEB*), dimana pemberi kerja menyediakan imbalan lain (biasanya non-moneter) pascapensiun—terutama pemeliharaan kesehatan dan asuransi jiwa.

Perusahaan melakukan pendanaan pensiun kedalam bentuk program pensiun (*post-retirement benefits plan*) dengan menghimpun dana selama pekerja aktif memberikan jasa, sehingga pada saat pekerja pensiun dana yang disetor dan hasil dari investasi dana tersebut dapat dikembalikan pada pekerja sebagai pengganti gaji.

Program pensiun (*post-retirement benefits plan*) secara pasti menentukan imbalan, hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja. PSAK no. 24 (Revisi 2004), yang mengatur tentang 'Akuntansi dan Pengungkapan Imbalan Kerja' paragraph 26, mengklasifikasikan *post-retirement benefit plan* menjadi dua jenis program yaitu *defined contribution plan* (program iuran pasti) dan *defined benefit plan* (program imbalan pasti).

IAS No.19 (Revisi 1998) tentang '*Employee benefits*' paragraph 25, menjelaskan bahwa perbedaan antara *defined contribution plan* (program pensiun iuran pasti) dan *defined benefit plan* (program pensiun manfaat pasti) terletak pada substansi ekonominya. Dalam program pensiun iuran pasti (*defined contribution plan*), kewajiban konstruktif dan legal perusahaan hanya terbatas pada iuran yang disetujui untuk disetor. Besarnya manfaat yang diperoleh karyawan tergantung pada

BAB V PENUTUP

V.1 Kesimpulan

1. PT PLN (Persero) telah menerapkan PSAK No. 24 (Revisi 2004) dalam penentuan *defined benefits*-nya, yaitu dengan menggunakan metode perhitungan aktuarial *projected unit credit*, dan mekanisme perhitungannya dilakukan secara individual.
2. Dalam perhitungan *defined benefits*, setiap pegawai diasumsikan akan pensiun pada usia normal, hasil perhitungan ini akan menunjukkan perkembangan besarnya kewajiban manfaat pensiun setiap pegawai mulai dari tahun pertama pegawai bekerja hingga pegawai mencapai usia pensiun normal. Apabila pegawai berhenti sebelum mencapai usia pensiun normal, akan terjadi penyesuaian terhadap kewajiban manfaat pegawai tersebut yang dapat menambah atau mengurangi kewajiban perusahaan akibat pembayaran manfaat pensiun tersebut.
3. PT PLN (Persero) menggunakan asumsi aktuarial yang dihitung oleh badan aktuarial independen, sehingga asumsi-asumsi aktuarial yang digunakan merupakan asumsi aktuarial yang baku digunakan oleh perusahaan dalam perhitungan *defined benefits*, yang membedakan antara satu perusahaan dengan lainnya adalah tingkat prosentase masing-masing asumsi, sesuai dengan kondisi perusahaan pada saat itu. Pada tahun 2005, PT PLN (Persero) menggunakan tingkat kenaikan gaji (PhDP) sebesar 5%, dan tingkat diskonto sebesar 11%.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2003. *Pentingnya Mengenal dan Memahami Lembaga Dana Pensiun*. Sinar Harapan. www.google.co.id. Download 9 Februari 2008 jam 15.51 WIB.
- _____. *Dana Pensiun*. Wikipedia. www.google.co.id. Download 9 Februari 2008 jam 15.03 WIB.
- _____. *Rincian Pekerjaan Perhitungan Kewajiban Imbalan Kerja-PSAK 24 Revisi 2004*. PT Dayamandiri Dharmakonsilindo. www.google.co.id. Download 9 Februari 2008 jam 14.41.
- Business Review. 2007. *Dana Pensiun Iuran Pasti Jauh Lebih Pasti*. www.google.co.id. Download 11 Januari 2008 jam 16.25 WIB.
- Cemerlang. 2007. *Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 Edisi Revisi 2007*. Jakarta: Cemerlang.
- Direksi PT PLN (Persero). 2006. *Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No: 104.K/DIR/2006 tentang Peraturan Dana Pensiun dari Dana Pensiun PT PLN (Persero)*. Jakarta: PT PLN (Persero).
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2007. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kieso, Donal E., Jerry J. Weygandt and Terry D. Warfield. 2001. *Intermediate Accounting*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Menteri Keuangan Republik Indonesia. 2002. *Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No: 510/KMK.06/2002 tentang Pendanaan dan Solvabilitas Dana Pensiun Pemberi Kerja*. Jakarta: Departemen Keuangan Republik Indonesia.
- Purba, Marisi P. 2004. *Akuntansi Imbalan Pasca Kerja Berdasarkan UU No. 13/2003 dengan Funded Status*. Media Akuntansi edisi 40, Mei 2004.
- Ratnasari, Evi, dkk. 2007. *Jurus Memikat Hati Karyawan*. www.wartaekonomi.co.id. Download 9 Februari 2008 jam 14.46 WIB.
- Santoso, Haris E. 2006. *Standard Implementasi Guidelines of PSAK 24 (Revision 2004)*. Jakarta: Biro Pusat Aktuaria.