



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**AUDIT ATAS ESTIMASI KEWAJIBAN IMBALAN PASCA  
KERJA**

**DI PT XXX**

**LAPORAN MAGANG**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana**

**WIDIA NATALIA**

**0806465421**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

**AKUNTANSI**

**DEPOK**

**JANUARI 2012**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Laporan Magang ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Widia Natalia

NPM : 0806465421

Tanda Tangan :



Tanggal : 26 Januari 2012

## HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Magang ini diajukan oleh :

Nama : Widia Natalia

NPM : 0806465421

Program Studi : Akuntansi

Judul Laporan Magang : Audit Atas Estimasi Kewajiban Imbalan Pasca Kerja di PT XXX

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Agung Nugroho Soedibyo, S.E, M.Ak (  )

Ketua : Dr. Ludovicus Sensi Wondabio (  )

Anggota : Vera Diyanti, S.E, MM (  )

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 26 Januari 2012

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya yang besar, saya dapat menyelesaikan laporan magang ini dengan baik dan tepat waktu. Penulisan laporan magang ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari awal perkuliahan, periode magang hingga saat penyusunan laporan magang ini, akan sulit bagi saya untuk menyelesaikan semua ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Agung Nugroho Soediby, S.E., M.Ak, selaku dosen pembimbing saya yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan laporan magang ini. Berkat jasa beliau, saya dapat menyelesaikan laporan magang ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak Dr. Ludovicus Sensi Wondabio & Ibu Vera Diyanti S.E., MM, selaku dosen penguji saya yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran dalam menguji dan menyempurnakan laporan magang yang saya tulis ini. Terima kasih atas semua masukan dan kritikan membangun yang telah diberikan untuk penyempurnaan laporan magang ini.
3. Eric Bogananta selaku manajer yang membawahi saya dan memberikan kepercayaan yang besar kepada saya untuk menerima tanggung jawab dalam melaksanakan beberapa pekerjaan audit serta membimbing saya dalam melakukan penyempurnaan laporan magang ini. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada Sandy Jenfa Utomo selaku *buddy* saya di KPMG yang memberikan bimbingan selama kegiatan magang.
4. KPMG Siddharta & Widjaja terutama untuk *group 3* tempat dimana saya melakukan kegiatan magang. Terima kasih atas semua pengalaman dan pembelajaran yang diberikan oleh semua pihak yang ada di *group 3* diantaranya Mami Yuli, Grace, Jeanne, Amita, Maria, Edgard, Metta, Rianto,

Andhika, Dina, Sugi, Lindya, Mario, Duo Siska, Evan, Geni, Feny, Meiske, Yuli, Jaya, Ardi, Peter. Dan satu lagi khusus untuk *group* tetangga, saya ucapkan terima kasih kepada Teddy. Berkat kalian semua pengalaman magang saya menjadi sangat menyenangkan dan tidak terlupakan.

5. Papa, Mama, Kusnady, dan semua keluarga besar saya yang telah mendukung dan memberikan semangat hingga saya dapat menyelesaikan laporan magang ini dengan tepat waktu. Terima kasih atas semua kasih sayang dan perhatian yang telah diberikan. Saya persembahkan tugas akhir dan kelulusan saya ini untuk keluarga besar saya dan demi kesembuhan kakek saya yang sangat saya sayangi.
6. Putri Ratna Dewi, Elisa Yoseline, Felicia Gunadi, dan David Parlindungan Siregar yang merupakan teman seperjuangan dalam berbagai hal selama berada di FEUI. Terima kasih semuanya atas kebersamaan dan pertemanan yang sudah terjalin selama ini sehingga kita semua bisa bersama-sama menyelesaikan tanggung jawab kita masing-masing.
7. Paulus Yuniardi, seseorang yang sangat membantu saya saat ini dalam berbagai hal termasuk membantu dalam memahami isi dari laporan magang ini. Terima kasih atas bantuan, dukungan, semangat dan perhatian yang sudah diberikan selama ini sehingga saya dapat menyelesaikan laporan magang ini dengan baik.
8. Frederica Issandriati & Nina Hildany Octavia, dua teman terbaik saya yang selama ini selalu menjadi teman terbaik dalam hal apapun. Terima kasih atas semuanya. Semoga pertemanan ini bisa terus terjalin selamanya.
9. Ibu Vita Silvira dan kelas PA 1 A111 untuk dukungannya sehingga saya dapat menyelesaikan laporan magang ini dengan baik dan tepat waktu. Sayang kalian semua.
10. William Tanuwijaya, seseorang yang pernah sangat berperan dalam kehidupan saya selama saya menjalani masa-masa kuliah. Terima kasih atas semua perhatian dan pengorbanan yang telah diberikan kepada saya.

11. Semua teman, kerabat, dan orang-orang yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung saya dalam penyelesaian laporan magang ini. Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan yang diberikan oleh semua pihak yang telah membantu saya. Semoga laporan magang ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu terutama dalam ilmu pengauditan.

Depok, 26 Januari 2012

Penulis



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widia Natalia  
NPM : 0806465421  
Program Studi : Akuntansi  
Departemen : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi  
Jenis karya : Laporan Magang

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Audit Atas Estimasi Kewajiban Imbalan Pasca Kerja di PT XXX**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok  
Pada tanggal : 26 Januari 2012

Yang menyatakan



( Widia Natalia)

vii

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Program Magang.....	1
1.2 Tujuan dan Manfaat Program Magang.....	2
1.3 Tujuan dan Manfaat Penulisan Laporan Magang.....	3
1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan Magang.....	4
1.5 Pelaksanaan Kegiatan Magang.....	4
1.6 Ruang Lingkup, Perumusan dan Pembatasan Masalah.....	5
1.6.1 Ruang Lingkup.....	5
1.6.2 Perumusan Masalah.....	6
1.6.3 Pembatasan Masalah.....	6
1.7 Sistematika Penulisan.....	7
<b>2. LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
2.1 Pentingnya Program Kesejahteraan Bagi Pekerja.....	8
2.2 Program Kesejahteraan Karyawan ( <i>Employee Benefits Program</i> ).....	8
2.3 Imbalan Pasca Kerja Dalam Bentuk Program Pensiun.....	10
2.3.1 Program Pensiun Iuran Pasti ( <i>Defined Contribution Plan</i> ).....	12
2.3.2 Program Pensiun Manfaat Pasti ( <i>Defined Benefit Plan</i> ).....	13
2.4 Dana Pensiun Menurut UU No. 11/1992 Tentang Dana Pensiun.....	14
2.4.1 Dana Pensiun Pemberi Kerja.....	14
2.4.1.1 Kekayaan Dana Pensiun Pemberi Kerja.....	15
2.4.2 Dana Pensiun Lembaga Keuangan .....	16
2.5 Pengupahan & Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam UU RI No. 13/200 Tentang Ketenagakerjaan.....	17
2.6 Standar Akuntansi Atas Estimasi Kewajiban Imbalan Pasca Kerja.....	22
2.6.1 Pengakuan dan Pengukuran .....	23
2.6.1.1 Imbalan Pasca Kerja .....	23
2.7 Perlakuan Akuntansi .....	26
2.7.1 Program Pensiun Iuran Pasti ( <i>Defined Contribution Plan</i> ).....	26
2.7.2 Program Pensiun Manfaat Pasti ( <i>Benefit Contribution Plan</i> ).....	26
2.8 Peran Aktuaria Dalam Estimasi Kewajiban Imbalan Pasca Kerja .....	27



2.8.1 Pengertian Aktuaria .....	27
2.8.2 Perkembangan Aktuaria di Indonesia .....	27
2.8.3 Peran Aktuaris .....	28
2.8.4 Asumsi Aktuarial .....	30
2.8.4.1 Asumsi Aktuarial: Tingkat Diskonto.....	30
2.8.4.2 Asumsi Aktuarial: Gaji, Manfaat & Biaya Kesehatan .....	31
2.9 Audit Atas Estimasi Kewajiban Imbalan Pasca Kerja	
Pensiun Manfaat Pasti.....	32
2.9.1 Tujuan Audit Estimasi Kewajiban Imbalan Pasca Kerja	
Pensiun Manfaat Pasti.....	33
2.9.2 Pemeriksaan Keakuratan dan Keandalan Data .....	36
2.9.3 Pemeriksaan Terhadap Asumsi & Metode Valuasi Aktuaria.....	37
2.9.3.1 SA Seksi 342 : Audit Atas Estimasi Akuntansi .....	37
2.9.4 Prosedur Audit Atas Estimasi Kewajiban Imbalan	
Pasca Kerja Pensiun Manfaat Pasti .....	44
<b>3. PROFIL PERUSAHAAN MAGANG &amp; KLIEN .....</b>	<b>52</b>
3.1 Profil Perusahaan Magang : KAP KPMG Siddharta & Widjaja .....	52
3.1.1 Jasa Profesional KPMG Indonesia .....	52
3.1.1.1 KAP KPMG Siddharta & Widjaja .....	52
3.1.1.2 KPMG Hadibroto .....	53
3.1.1.3 KPMG Siddharta Consulting .....	53
3.2 Profil Perusahaan Klien : PT XXX .....	54
3.2.1 Visi & Misi PT XXX.....	54
3.2.2 Produk Bisnis PT XXX.....	54
3.2.2.1 <i>Purified Trephtalic Acid (PTA)</i> .....	54
3.2.2.2 <i>Polyethylene Terephthalate (PET) Resin</i> .....	55
3.2.3 Struktur Organisasi dan <i>Corporate Governance</i> PT XXX.....	56
3.2.4 Penghargaan yang Diraih PT XXX.....	56
<b>4. PEMBAHASAN : PELAKSANAAN AUDIT.....</b>	<b>57</b>
4.1 Latar Belakang Kewajiban Imbalan Pasca kerja PT XXX.....	57
4.2 Standar Akuntansi Imbalan Pasca Kerja Pensiun Manfaat Pasti .....	58
4.3 Perlakuan Akuntansi Atas Kewajiban Imbalan Pasca Kerja	
Pensiun Manfaat Pasti PT XXX .....	58
4.3.1 Pengakuan Beban Manfaat Pensiun .....	60
4.3.2 Pengungkapan Kewajiban Manfaat Pensiun.....	61
4.3.3 Pengungkapan Program Pensiun Manfaat Pasti .....	62
4.3.3.1 Neraca .....	62
4.3.3.2 Laporan Laba Rugi .....	62
4.3.3.3 Catatan Atas Laporan Keuangan .....	63
4.4 Prosedur Audit Atas Estimasi Kewajiban Imbalan Pasca Kerja	
Pensiun Manfaat Pasti di PT XXX .....	64

<b>5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>88</b>
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	92
5.2.1 Kepada PT XXX .....	92
5.2.2 Kepada KAP KPMG S & W .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Program – Program Kesejahteraan Karyawan .....	8
Tabel 2.2	Imbalan Pasca Kerja & Alasan Pemutusan Hubungan Kerja .....	19
Tabel 4.1	Biaya Jasa Kini 30 September 2010 di <i>Balance Sheet</i> .....	60
Tabel 4.2	Kewajiban Yang Diakui Di Neraca .....	61
Tabel 4.3	Perhitungan Materialitas, PM, dan AMPT.....	69
Tabel 4.4	Rekalkulasi Estimasi Tingkat Kenaikan Gaji (Perhitungan Auditor) .	73
Tabel 4.5	<i>The Commissioner 1980 Standard Ordinary Mortality Table</i> (CSO`1980).....	74
Tabel 4.6	Tingkat Pengunduran Diri .....	75
Tabel 4.7	Ringkasan Gaji Karyawan PT MCX Berdasarkan Umur & Lama Bekerja.....	76
Tabel 4.8	Nilai Kini Kewajiban Di Akhir Periode .....	80
Tabel 4.9	Amortisasi Keuntungan Aktuarial .....	84
Tabel 4.10	Keuntungan (Kerugian) Aktuarial Yanb Belum Diakui-Akhir Tahun.....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Produksi PTA & PET Resin Hingga ke Produk Akhir .....	53
Gambar 3.2	Stuktur Organisasi & Corporate Governance PT XXX .....	54
Gambar 4.1	<i>Indonesia Government Securities Yield Curve</i> 30 September 2010 ..	71



## ABSTRAK

Nama : Widia Natalia  
Program Studi : Akuntansi  
Judul : Audit Atas Estimasi Kewajiban Imbalan Pasca Kerja di PT  
XXX

Laporan magang ini membahas mengenai prosedur audit atas estimasi kewajiban imbalan pasca kerja program pensiun manfaat pasti di PT XXX. Dalam perhitungan, aktuaris memperhitungkan asumsi demografis dan finansial. Besaran kewajiban imbalan pasca kerja yang dihitung harus diakui sebagai nilai kewajiban kini. PT XXX juga mengakui *retirement expense* akibat pembayaran imbalan kepada karyawan yang keluar namun salah mencatat ke akun beban gaji. Hasil audit menemukan terdapat perbedaan pengakuan nilai kini kewajiban. Auditor merekomendasi ayat penyesuaian dengan menambahkan nilai kini kewajiban yang belum diakui ke dalam *post-employment benefit liability* dan membenarkan akun untuk mengakui pembayaran imbalan kepada karyawan yang keluar tersebut.

Kata kunci :

imbalan pasca kerja, pensiun manfaat pasti, aktuaris, asumsi demografis & finansial, *retirement expense*, *post-employment benefit liability*

## ABSTRACT

Name : Widia Natalia  
Study Program : Accounting  
Title : *Audit of Estimated Post-employment Benefit Liability on PT XXX*

The focus on this report is about audit procedure for Estimated Post-employment Benefit Liability on PT XXX. Actuary must include demographic & financial assumptions when calculate it. The amount must be recorded as post employment benefit liability. Company must record the payment of post-employment benefit to resigned employees on retirement expense account but they recorded on Salary Expense. In result, there's difference recorded by PT XXX compared to actuary report The auditor suggested an adjusting entry to record the benefit liability which was not recorded before and corrected the entry for payment of benefit to resigned employees.

Keywords :

post-employment benefit, defined benefit plan, actuary, demographic & financial assumptions, retirement expense, post-employment benefit liability

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Program Magang

Globalisasi menempatkan seluruh negara berada dalam kondisi yang tanpa batasan sehingga membuat tiap negara semakin ketat bersaing untuk menjadi yang terbaik. Efek globalisasi membuat persaingan di segala bidang semakin meningkat dan membuat setiap individu mempersiapkan diri untuk menyesuaikan dengan arus yang ada. Begitu juga dalam dunia kerja, adanya globalisasi membuat persaingan semakin ketat dalam mendapatkan pekerjaan. Tidak hanya bersaing dengan sesama pekerja lokal namun kita juga harus bersaing dengan tenaga kerja asing.

Indonesia memiliki kekayaan sumber daya alam dan manusia yang melimpah. Keduanya memberikan kontribusi pada devisa negara baik melalui ekspor sumber daya alam maupun kontribusi pendapatan dari pekerja Indonesia. Untuk menciptakan daya saing global dan keunggulan kompetitif, Indonesia berusaha untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya khususnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dibekali dengan teori dan juga praktik agar memiliki keahlian yang cukup dibutuhkan dalam dunia kerja. Selain itu ditunjang dengan dengan berbagai keahlian lain (*soft skills*) akan membuat tenaga kerja Indonesia semakin berdaya saing global di pasar tenaga kerja dunia.

Hal inilah yang menjadi salah satu alasan pendorong bagi Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia memberikan pilihan tugas akhir dalam bentuk program magang. Karena dari program magang ini seorang mahasiswa diharapkan dapat menerapkan teori dalam praktik di dunia kerja dan juga mengasah berbagai keahlian lain yang nantinya dapat digunakan untuk menciptakan daya saing global di dunia pekerjaan.

Program magang yang diadakan oleh Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia bertujuan untuk menunjang dalam menghasilkan akuntan profesional yang memiliki keahlian dan pengetahuan umum di bidang akuntansi dan bisnis. Selain mahasiswa dirancang untuk mengambil matakuliah wajib dan spesialisasi, mahasiswa ditunjang dengan program magang sebagai pilihan tugas akhir agar mahasiswa dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapat ke dunia praktik kerja nyata. Dengan mengaplikasikan langsung, mahasiswa menjadi semakin mengerti dengan teori yang dipelajari dan mungkin dapat memberikan pengembangan terhadap teori untuk situasi kondisi saat ini yang terus berubah secara dinamis. Selain itu juga melalui kegiatan program magang, mahasiswa juga dapat mempelajari pengembangan *soft skill* yang mungkin belum pernah didapatkan di bangku perkuliahan seperti kemampuan berkomunikasi, berinteraksi, bernegosiasi, kepemimpinan, manajemen waktu dan tata karma dalam bisnis.

Setelah berakhirnya program kegiatan magang, mahasiswa diwajibkan untuk membuat laporan yang menceritakan gambaran dari kegiatan magang dan temuan-temuan yang bisa dikembangkan menjadi sebuah teori baru maupun pendukung karena telah disesuaikan dengan praktik nyata di dunia kerja. Penulis membuat laporan magang dengan judul audit atas estimasi kewajiban imbalan pasca kerja di PT XXX karena melihat begitu pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan. Di dalam UU RI No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan dengan jelas bahwa perusahaan wajib memberikan fasilitas kesejahteraan kepada karyawannya karena UU tersebut mengharuskan perusahaan menganggap karyawan sebagai *stakeholder*. Selain itu hal lain yang mendorong penulis untuk memilih topik ini adalah minimnya pengetahuan mengenai prosedur audit atas kewajiban imbalan pasca kerja yang dipelajari di bangku perkuliahan. Dengan adanya laporan magang ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk mempelajari topik tersebut.



## 1.2 Tujuan dan Manfaat Program Magang

Tujuan dari pelaksanaan program magang oleh Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia adalah:

- Menjadi penghubung utama antara dunia kuliah dengan dunia kerja.
- Memberikan peluang bagi mahasiswa untuk mempraktikkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh ke dalam lingkungan kerja yang nyata.
- Menjadi salah satu keunggulan bagi mahasiswa untuk mengenal lebih dahulu kenyataan dunia kerja seperti apa sebelum terjun ke dunia pekerjaan.
- Dari hasil magang, mahasiswa dapat memberikan pendapat mengenai hubungan teori dengan praktek yang sesungguhnya dan bisa dikembangkan menjadi sumber pengetahuan yang baru.

Sedangkan manfaat dari pelaksanaan program magang oleh Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia adalah :

- Memberikan manfaat bagi mahasiswa untuk mengenal dunia kerja terlebih dahulu sebelum terjun ke dunia kerja secara nyata.
- Memberikan manfaat bagi organisasi tempat magang dalam menggunakan sumber daya manusia yang kompeten.

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penulisan Laporan Magang

Tujuan pembuatan laporan magang ini adalah:

- Memberikan gambaran mengenai penjelasan yang diperoleh penulis dari kegiatan magang.
- Memberikan penjelasan mengenai peran dan tanggung jawab *Junior Auditor (Associate 1)* suatu kantor akuntan publik secara garis besar.
- Memberikan penjelasan mengenai proses audit atas estimasi Kewajiban Imbalan Pasca Kerja (*Post Employment Benefit Liability*) di kantor akuntan

publik tersebut yang prosesnya tentu akan sedikit berbeda dibandingkan dengan kantor akuntan publik lainnya.

Manfaat yang bisa diperoleh dari laporan magang ini adalah :

- Mengetahui gambaran mengenai kegiatan magang yang umumnya dilakukan terutama di bidang pengauditan.
- Mengetahui peran dan tanggung jawab dari seorang *Junior Auditor* pada umumnya.
- mengetahui langkah-langkah dan tahapan pada prosedur audit atas estimasi Kewajiban Imbalan Pasca Kerja (*Post Employment Benefit Liability*) yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik dan dapat membandingkannya dengan teori buku yang ada dalam matakuliah pengauditan 1 dan pengauditan 2.

#### **1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan Magang**

Untuk kegiatan program magang ini, penulis mendapatkan kesempatan untuk magang di Kantor Akuntan Publik KPMG Siddharta & Widjaja yang berkedudukan di Jakarta. Penulis ditempatkan di divisi *audit assurance* sebagai *Associate 1* di kelompok yang berkonsentrasi pada klien di bidang manufaktur. Periode magang dilakukan selama 3 bulan mulai dari tanggal 2 Juni 2011 hingga 31 Agustus 2011.

#### **1.5 Pelaksanaan Kegiatan Magang**

Selama 3 bulan di KAP KPMG Siddharta & Widjaja, penulis diberikan kepercayaan untuk bekerja dalam tim untuk perikatan audit di satu perusahaan dan perikatan *review* di perusahaan lainnya. Di bulan Juli 2011, penulis dipercaya untuk membantu audit fieldwork di PT X yang berfokus pada usaha *building & construction material*. PT X merupakan salah satu divisi operasional Perusahaan Y yang berpusat di Australia. Dalam *audit fieldwork*, penulis hanya membantu para senior untuk melakukan *vouching* dokumen yang digunakan dalam kegiatan *sales cut off*, *purchase cut off*, *search for unrecorded liabilities (SFUL)*, *subsequent receipt* dan membuat

*summary* atas PPn, PPh Badan, PPh 21, PPh 4(2), dan beberapa kegiatan administrasi lainnya.

Selanjutnya di bulan Agustus 2011, penulis melakukan prosedur *review* terhadap PT XXX yang berlokasi di Jakarta. PT XXX berfokus pada usaha bahan kimia *purified terephthalic acid* (PTA) dan *polyethylene terephthalate* (PET) yang merupakan cabang operasional dari Perusahaan A yang berpusat di Jepang. Dalam *audit fieldwork* penulis dipercaya untuk membuat kertas kerja atas akun *Cash, Other Income Other Equity* dan *Other Asset*. Dalam membuat kertas kerja, saldo akun-akun tersebut berada di *balance sheet* maupun *income statement*. Kemudian saldo tersebut dibandingkan dengan saldo periode sebelumnya. Saldo di *balance sheet* dibandingkan dengan saldo periode tahun sebelumnya sedangkan saldo di *income statement* dibandingkan dengan periode bulan sebelumnya. Selain berpedoman pada laporan keuangan, penulis juga melakukan *vouching* ke beberapa dokumen untuk mendapatkan kepastian akan kebenaran pencatatan tersebut.

## **1.6 Ruang Lingkup, Perumusan & Pembatasan Masalah**

### **1.6.1 Ruang lingkup**

Ruang lingkup dari penulisan laporan magang ini adalah mengenai kesejahteraan karyawan dalam bentuk imbalan pasca kerja yang dibentuk oleh PT XXX dan hubungannya dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan serta prosedur audit atas kewajiban yang timbul akibat adanya pemberian imbalan pasca kerja yang dijanjikan oleh PT XXX kepada karyawannya.

### **1.6.2 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penulisan laporan magang ini adalah :

- Apakah perhitungan yang timbul akibat pemberian imbalan pasca kerja kepada karyawan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia dan akurat dicatat oleh bagian akuntansi perusahaan?

### **1.6.3 Pembatasan Masalah**

Penulis membatasi jenis imbalan pasca kerja yang diberikan kepada karyawan adalah berupa imbalan pasca kerja dalam bentuk pensiun manfaat pasti. Penulis akan membahas lebih mendalam mengenai pengukuran dan pengakuan perusahaan terhadap kewajiban imbalan pasca kerja dalam bentuk program pensiun manfaat pasti, apakah sudah diakui secara wajar oleh bagian akuntansi, melalui prosedur audit.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Laporan magang ini terdiri dari lima bab yaitu :

- **Bab 1: Pendahuluan**

Bab ini berisi latar belakang dijalankannya program magang yang menjadi salah satu pilihan tugas akhir mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (FEUI). Kemudian dijelaskan mengenai tentang tujuan program magang dan penulisan laporan magang, tempat dan waktu pelaksanaan kegiatan magang, penjelasan singkat mengenai aktivitas magang, serta perumusan dan pembahasan masalah.

- **Bab 2: Landasan Teori**

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang digunakan untuk pembahasan pada bab selanjutnya. Landasan teori ini disusun dengan menggunakan berbagai referensi, seperti buku teks kuliah, buku pengetahuan umum, perundang-undangan, ketentuan lain dari badan regulasi, dan sumber referensi lain yang relevan.

- **Bab 3: Profil Perusahaan**

Bab ini memberikan keterangan mengenai tempat magang penulis, yaitu KAP KPMG Siddharta & Widjaja serta klien-klien yang diaudit oleh penulis, yaitu PT X dan PT XXX. Hal-hal yang dibahas antara lain sejarah singkat perusahaan, susunan organisasi, aktivitas perusahaan dan informasi lain sehubungan dengan perusahaan.

- **Bab 4: Pembahasan**

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai aktivitas penulis selama menjalani program magang serta analisis mengenai masalah yang telah disinggung pada Bab 1, yaitu proses audit atas estimasi Kewajiban Imbalan Pasca Kerja, apakah bagian akuntansi di PT XXX sudah mencatat dan mengakui kewajiban tersebut sesuai dengan perhitungan yang berlaku. Pembahasan didasarkan pada Undang-undang yang berlaku di Indonesia dan sumber literatur lainnya yang berhubungan dengan Kewajiban Imbalan Pasca Kerja.

- **Bab 5: Kesimpulan dan Saran**

Bab ini merupakan bab terakhir dalam laporan magang ini, yang berisi kesimpulan dari pembahasan masalah di bab 4. Selain itu, pada bab ini juga diberikan saran kepada klien terkait permasalahan yang dikemukakan dalam laporan magang ini dan juga saran yang diberikan kepada KAP.

## BAB 2

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Pentingnya Program Kesejahteraan Bagi Pekerja

Perusahaan tidak bisa terlepas dari kontribusi pekerja karena pada hakikatnya baik perusahaan maupun pekerja sama-sama saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan peran sumber daya manusia untuk menjalankan operasi usahanya dan sebaliknya pekerja tidak bisa menunjang kehidupannya jika mereka tidak bekerja dan mendapatkan nafkah dari perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa pekerja merupakan salah satu dari *stakeholder* perusahaan.

Melihat begitu pentingnya peran pekerja, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Hal ini bertujuan agar perusahaan bisa mempertahankan karyawan yang kompeten, mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka, serta meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan sehingga ada jaminan bahwa operasi perusahaan akan terus berjalan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di bagian Ketiga mengenai Kesejahteraan, dikatakan bahwa

“Para pekerja / buruh dan keluarganya **berhak** untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Dan pemberi kerja **wajib** meningkatkan kesejahteraan para pekerja dan keluarganya dengan menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan dan lebih jelasnya diatur dalam peraturan pemerintah.”

#### 2.2 Program Kesejahteraan Karyawan (*Employee Benefits Program*)

Program kesejahteraan karyawan adalah tunjangan-tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja pekerja saja tetapi

didasarkan pada masa keanggotaan masing-masing pekerja di perusahaan, juga dalam konteks pekerja sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan lebih baik. Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa perusahaan membentuk program kesejahteraan karyawan berdasarkan pada peraturan legal, keadilan dan kelayakan serta berdasarkan pada kemampuan dari perusahaan itu sendiri.

Di bawah ini disajikan berbagai bentuk dari kesejahteraan karyawan yang secara garis besar bisa dalam bentuk ekonomis, fasilitas maupun pelayanan.

**Tabel 2.1 : Program - Program Kesejahteraan Karyawan**

No.	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang pensiun	Tempat ibadah	Kesehatan
2.	Uang makan	Kafetaria	Mobil antar jemput
3.	Uang transport	Olahraga	Penitipan bayi
4.	Tunjangan Hari Raya	Kesenian	Bantuan hukum
5.	Bonus	Pendidikan	Penasehat keuangan
6.	Uang duka	Cuti	Asuransi
7.	Pakaian dinas	Koperasi	Kredit rumah
8.	Uang Pengobatan	Izin	

Sumber : Malayu S.P. Hasibuan, pg. 188

Menurut PSAK 24 (revisi 2004), program kesejahteraan karyawan disebut sebagai imbalan kerja. Imbalan kerja dibagi menjadi :

- imbalan kerja jangka pendek, seperti upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti tahunan, cuti sakit, bagi laba & bonus (jika terhutang dalam waktu 12 bulan pada akhir periode pelaporan) dan imbalan non-moneter (seperti imbalan kesehatan, rumah, mobil, barang atau jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi) untuk pekerja;
- imbalan pasca kerja seperti program pensiun, imbalan pensiun lainnya, asuransi jiwa pasca kerja, imbalan kesehatan pasca kerja;



- imbalan jangka panjang lainnya seperti cuti besar, cuti hari raya, imbalan cacat permanen, dan bagi laba, bonus dan kompensasi yang ditangguhkan (jika terhutang seluruhnya lebih dari 12 bulan pada akhir periode pelaporan);
- pesangon pemutusan hubungan kerja, contohnya *Golden Shake Hand*;
- imbalan berbasis ekuitas seperti saham, opsi saham dan instrumen ekuitas lainnya untuk pekerja dengan harga yang lebih rendah dari harga pasar.

Namun ketentuan mengenai akuntansi dan pengungkapan imbalan berbasis ekuitas tidak diatur lebih lanjut dalam PSAK 24 karena bagian ini diatur terpisah di PSAK 53 mengenai Akuntansi Kompensasi Berbasis Saham.

Dalam laporan magang ini, penulis akan berfokus pada pembahasan mengenai imbalan pasca kerja dalam berbentuk program pensiun.

### **2.3 Imbalan Pasca Kerja Dalam Bentuk Program Pensiun**

Imbalan pasca kerja merupakan imbalan kerja selain pesangon pemutusan kontrak kerja (PKK) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya. Imbalan tersebut bisa berupa tunjangan punakarya seperti pensiun dan imbalan pasca kerja lainnya seperti asuransi jiwa pasca kerja dan imbalan kesehatan pasca kerja.

Program imbalan pasca kerja merupakan pengaturan formal maupun informal di mana entitas memberikan imbalan pasca kerja bagi satu atau lebih pekerja. Salah satu contoh dari program imbalan pasca kerja adalah program pensiun.

Menurut Dahlan Siamat (2005), program pensiun merupakan salah satu bentuk imbalan pasca kerja sebagai usaha pencegahan yang dapat dilakukan untuk mengatasi resiko-resiko yang akan dialami pekerja di masa depan misal seperti kehilangan pekerjaan, lanjut usia, kecelakaan yang mengakibatkan cacat tubuh atau mungkin kematian. Dengan adanya program pensiun, karyawan dan keluarganya akan diringankan dalam menghadapi resiko yang ada terutama dalam hal finansial.



Dalam PSAK 24 dinyatakan bahwa program pensiun merupakan perjanjian yang menetapkan pemberi kerja memberikan pembayaran kepada karyawan setelah mereka pensiun atas kontribusi yang mereka berikan ketika masih bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa program pensiun merupakan salah satu bentuk dari program balas jasa yang diberikan pemberi kerja untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Adapun tujuan dari pembentukan program pensiun adalah untuk menjaga kesinambungan penghasilan peserta program pensiun pada masa pensiun dan untuk memenuhi ketentuan undang-undang yang memiliki motif untuk menjaga kesinambungan penghasilan peserta atau ahli warisnya apabila peserta menjadi cacat atau meninggal dunia sebelum pensiun. (BapepamLK,2006,p.15)

Manfaat dari pembentukan program pensiun memberikan keuntungan bagi berbagai pihak diantaranya bagi peserta, masyarakat, pemberi kerja, dan juga pemerintah. Secara rinci berbagai manfaat yang diberikan oleh program pensiun diantaranya adalah sebagai berikut :

- Bagi Peserta :
  - Jaminan kesinambungan penghasilan
  - Disiplin menabung
  - Fasilitas pajak
- Bagi Masyarakat :
  - Mengurangi ketergantungan kelompok masyarakat tertentu (lansia) pada kelompok yang lain (produktif).
- Bagi Pemberi Kerja
  - Mempertahankan pekerja yang kompeten
  - Faktor keunggulan dalam mendapatkan pekerjaan yang berkualitas
  - Mengurangi kesan “membuang” atau menelantarkan pekerja pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja
  - Membantu pembentukan citra positif perusahaan terhadap kepedulian dengan kesejahteraan karyawannya

- Membantu pengelolaan biaya pegawai
- Fasilitas pajak untuk pembiayaan pegawai
- Membentuk iklim kerja yang kondusif untuk peningkatan produktivitas dan keuntungan
- Bagi Negara
  - Mendorong upaya pemberdayaan masyarakat
  - Sumber dana pembangunan

Program pensiun bisa diklasifikasikan menjadi program iuran pasti (*defined contribution plan*) atau program manfaat pasti (*defined benefit plan*), tergantung pada *benefit* yang diperjanjikan. Di bagian selanjutnya akan dijelaskan lebih detail mengenai kedua jenis program pensiun tersebut.

### **2.3.1 Program Pensiun Iuran Pasti (*Defined Contribution Plan*)**

Program pensiun iuran pasti (*defined contribution plan*) merupakan program imbalan pasca kerja yang mewajibkan perusahaan membayar sejumlah iuran tertentu kepada entitas (dana) terpisah sehingga perusahaan tidak memiliki kewajiban hukum (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.

Besar manfaat yang akan diterima oleh peserta program tergantung pada besaran iuran yang disetorkan dan dari hasil pengembangan dana. Hasil pengembangan dana di dana pensiun berpotensi lebih menguntungkan dibandingkan dengan beberapa produk keuangan lain karena dana pensiun memperoleh fasilitas pajak dari pemerintah. Besaran iuran yang berasal dari pemberi kerja maupun peserta program pensiun ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun.

Program Pensiun Iuran Pasti memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan diantaranya :

- Kelebihan :
  - Beban biaya stabil dan mudah diperkirakan
  - Mudah menetapkan nilai dari hak yang diterima oleh peserta setiap saat
  - Risiko investasi dan mortalitas ditanggung oleh peserta
- Kekurangan :
  - Besar manfaat pensiun tidak mudah ditentukan
  - Lebih sulit memperkirakan besar penghargaan untuk masa kerja lampau

### **2.3.2 Program Pensiun Manfaat Pasti (*Defined Benefit Plan*)**

Program pensiun manfaat pasti (*defined benefit plan*) merupakan program pensiun yang besar manfaat pensiunnya ditentukan berdasarkan rumus tertentu yang telah ditetapkan diawal oleh Peraturan Dana Pensiun. Rumus tersebut biasanya dikaitkan dengan masa kerja dan besar penghasilan pekerja. Kemudian besar iuran pensiun ditetapkan berdasarkan perhitungan aktuarial kecuali iuran peserta yang ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun atau iuran peserta yang dihitung dari perkiraan kebutuhan dana yang harus disisihkan sekarang untuk merealisasikan pembayaran manfaat pensiun dimasa datang.

Program pensiun manfaat pasti memiliki kelebihan dan kekurangan diantaranya adalah :

- Kelebihan :
  - Mudah untuk menentukan dan menghitung besar manfaat pensiun
  - Memberikan kepastian yang lebih pasti kepada peserta program pensiun
  - Lebih mudah memberikan penghargaan untuk masa kerja lalu
- Kekurangan :
  - Beban biaya pensiun mudah berfluktuasi
  - Nilai hak peserta sebelum masa pensiun tidak mudah untuk ditentukan

## **2.4 Dana Pensiun Menurut UU No. 11/1992 Tentang Dana Pensiun**

Dana pensiun merupakan sebuah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun (program pensiun). Terdapat dua jenis dana pensiun yaitu dana pensiun pemberi kerja dan dana pensiun lembaga keuangan.

### **2.4.1 Dana Pensiun Pemberi Kerja**

Dana pensiun pemberi kerja merupakan dana pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang memperkerjakan karyawan, selaku pendiri, untuk menyelenggarakan program pensiun manfaat pasti atau program pensiun iuran pasti, bagi kepentingan sebagian atau seluruh karyawan sebagai peserta, dan yang menimbulkan kewajiban terhadap pemberi kerja.

Iuran dana pensiun pemberi kerja terdiri dari iuran pemberi kerja dan peserta, atau hanya berupa iuran pemberi kerja saja. Iuran tersebut dan hasil investasi yang diperoleh harus disetorkan kepada dana pensiun. Apabila berdasarkan laporan aktuaris ditemukan bahwa kekayaan dana pensiun melebihi kewajibannya, maka kelebihan tersebut harus digunakan sebagai iuran pemberi kerja.

Peserta program pensiun yang memenuhi persyaratan berhak atas manfaat pensiun normal, atau manfaat pensiun cacat, atau manfaat pensiun dipercepat, atau pensiun ditunda, yang besarnya dihitung berdasarkan rumus yang ditetapkan oleh Peraturan Dana Pensiun.

Dalam hal Dana Pensiun menyelenggarakan **program pensiun manfaat pasti**, besarnya hak atas manfaat pensiun harus memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Dalam hal pensiunan meninggal dunia, manfaat pensiun yang dibayarkan kepada janda / duda yang sah sekurang-kurangnya 60% (enam puluh perseratus) dari manfaat pensiun yang telah dibayarkan kepada pensiunan;

- Dalam hal peserta meninggal dunia dalam jangka waktu 10 (sepuluh) tahun sebelum dicapainya usia pensiun normal, manfaat pensiun yang dibayarkan kepada janda / duda yang sah sekurang-kurangnya 60% (enam puluh perseratus) dari yang seharusnya dibayarkan kepada peserta apabila peserta pensiun sesaat sebelum meninggal dunia.
- Dalam hal peserta meninggal dunia lebih dari 10 (sepuluh) tahun sebelum dicapainya usia pensiun normal, manfaat pensiun yang dibayarkan kepada janda/ duda yang sah sekurang-kurangnya 60% (enam puluh perseratus) dari yang seharusnya menjadi haknya apabila ia berhenti bekerja.
- Jika tidak ada janda / duda yang sah atau janda / duda meninggal dunia, manfaat pensiun sebagaimana dimaksudkan sebelumnya dibayarkan kepada anak yang belum dewasa dari peserta.

Peserta yang berhenti bekerja dan memiliki masa kepesertaan kurang dari 3 (tiga) tahun, sekurang-kurangnya berhak menerima secara sekaligus himpunan iuran sendiri ditambah dengan bunga yang layak.

Peserta yang mengikuti program pensiun manfaat pasti namun telah berhenti bekerja setelah memiliki masa kepesertaan sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun dan belum mencapai usia pensiun dipercepat, berhak menerima pensiun ditunda yaitu hak atas manfaat pensiun bagi peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai pensiun normal, yang ditunda pembayarannya sampai pada saat peserta pensiun sesuai dengan peraturan dana pensiun, yang besarnya sama dengan jumlah yang dihitung berdasarkan rumusan pensiun bagi kepesertaannya sampai pada saat pemberhentian.

#### **2.4.1.1 Kekayaan Dana Pensiun Pemberi Kerja**

Kekayaan dana pensiun dihimpun dari :

- Iuran pemberi kerja
- Iuran peserta
- Hasil investasi

- Pengalihan dari Dana Pensiun lain

Pengelolaan kekayaan dana pensiun harus dilakukan pengurus sesuai dengan arahan investasi yang digariskan oleh pendiri dana pensiun dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh menteri. Kekayaan dana pensiun tidak dapat dipinjamkan atau diinvestasikan baik secara langsung maupun tidak langsung pada surat berharga yang diterbitkan atau pada tanah bangunan yang dimiliki atau yang dipergunakan oleh orang atau badan pengurus maupun pendiri dana pensiun (kepentingan pribadi).

Dana pensiun yang menyelenggarakan program pensiun manfaat pasti wajib memiliki laporan aktuaris yang harus disampaikan kepada menteri sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun sekali atau apabila dilakukan perubahan terhadap Peraturan Dana Pensiun.

Laporan aktuaris yang dimaksudkan harus menyatakan mengenai :

- Besarnya iuran yang diperlukan untuk membiaya program pensiun
- Cukup tidanya kekayaan yang dimiliki Dana Pensiun untuk pembayaran manfaat pensiun, dan
- Besarnya angsuran iuran tambahan untuk menutupi kekurangan pendanaan, yang perlu dibayarkan selama jangka waktu yang diperkenankan dalam ketentuan tentang pendanaan dan solvabilitas yang ditetapkan oleh menteri.

#### **2.4.2 Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)**

DPLK adalah dana pensiun yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan program pensiun iuran pasti bagi perorangan, baik karyawan maupun pekerja mandiri yang terpisah dari dana pensiun pemberi kerja bagi karyawan bank atau perusahaan jiwa yang bersangkutan.

DPLK hanya dapat menyelenggarakan program pensiun iuran pasti. Kepesertaan dalam dana pensiun lembaga keuangan terbuka untuk umum baik untuk perorangan baik karyawan maupun pekerja mandiri. Peserta berhak atas iuran yang dibayarkannya termasuk di dalamnya iuran pemberi kerja atas nama peserta, apabila

ada, ditambah dengan hasil pengembangannya, terhitung sejak tanggal kepesertaannya yang dibukukan atas nama peserta pada dana pensiun lembaga keuangan.

Pendiri dana pensiun lembaga keuangan bertindak sebagai pengurus dana pensiun lembaga keuangan dan bertanggung jawab atas pengelolaan investasi dana pensiun lembaga keuangan dengan memenuhi ketentuan tentang investasi yang ditetapkan oleh menteri.

## **2.5 Pengupahan & Kesejahteraan Pekerja Dalam UU RI No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Dalam UU RI No.13/2003 Tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai pengupahan yang menjadi hak pekerja / buruh atas hasil kerja mereka untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemberi kerja wajib memberikan imbalan kerja atas kontribusi yang diberikan pekerja dalam bentuk upah yang tidak boleh rendah dari upah minimum. Upah minimum terdiri dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi dan kabupaten kota atau upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten kota.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja / serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jika lebih rendah, pengusaha wajib membayar upah menurut undang-undang yang berlaku. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Dan biasanya perusahaan harus melakukan peninjauan upah secara berkala untuk memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Pengupahan harus dilakukan tepat waktu. Jika tidak maka perusahaan akan dikenakan sanksi yang tegas.



Selain memberikan upah atas kontribusi pekerja, perusahaan juga diwajibkan untuk membayar upah atas beberapa kondisi yang terjadi dengan pekerja. Diantaranya adalah :

Upah yang dibayarkan kepada pekerja / buruh yang **sakit** adalah sebagai berikut :

- Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah
- Untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah
- Untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah
- Untuk bulan selanjutnya, dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja / buruh yang **tidak masuk bekerja** sebagai berikut :

- Pekerja / buruh **menikah**, dibayarkan untuk selama 3 (tiga) hari
- **Menikahkan anaknya**, dibayarkan untuk selama 2 (dua) hari
- **Mengkhitankan anaknya**, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- **Membaptiskan anaknya**, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- **Istri melahirkan atau keguguran kandungan**, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- **Suami/istri, orang tua, atau anak atau menantu meninggal dunia**, dibayarkan untuk selama 2 (dua) hari.
- **Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia**, dibayar untuk selama 1 (satu) hari

Selain memberikan upah atas kontribusi pekerjaan yang diberikan pekerja / buruh, perusahaan juga wajib memberikan imbalan pasca kerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja yang terdiri uang pesangon, dan atau uang penghargaan dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Perhitungan **uang pesangon** paling sedikit adalah sebagai berikut :



- Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, mendapatkan 1 (satu) bulan upah
- Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, mendapatkan 2 (dua) bulan upah
- Masa kerja 2 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, mendapatkan 3 (tiga) bulan upah
- Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, mendapatkan 4 (empat) bulan upah
- Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, mendapatkan 5 (lima) bulan upah
- Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, mendapatkan 6 (enam) bulan upah
- Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, mendapatkan 7 (tujuh) bulan upah
- Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, mendapatkan 8 (delapan) bulan upah
- Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, mendapatkan 9 (sembilan) bulan upah

Perhitungan **uang penghargaan masa kerja** ditetapkan sebagai berikut :

- masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

**Uang penggantian hak** yang seharusnya diterima meliputi :

- cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- pengganti perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- Upah pokok
- Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja / buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila cuti harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja / buruh.

Pemutusan hubungan kerja bisa diakibatkan oleh berbagai alasan. Oleh karena itu dibawah ini terdapat tabel yang berisi alasan-alasan putusnya hubungan pekerjaan dan imbalan pasca kerja yang dibayarkan oleh perusahaan sebagai hak yang diterima oleh pekerja / buruh.

**Tabel 2.2 Imbalan Pasca Kerja & Alasan Pemutusan Hubungan Kerja**

No	Pasal	Alasan Putus Hubungan Kerja	Besar Manfaat
A	160	Pekerja / buruh melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha	untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah, untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah, untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah, untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih : 50% (lima puluh perseratus) dari upah
B	162	Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri	uang penggantian hak / uang terpisah berdasarkan kesepakatan yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama
C	166	Pekerja / buruh meninggal dunia	2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)
D	172	Pekerja / buruh mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan	uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).
E	167	Pekerja / buruh memasuki usia pensiun	
		a. memiliki dana pensiun yang tidak ada iuran peserta	1(satu) kali Pasal 156 ayat (4), ditambah selisih Nilai Sekarang Manfaat Pensiun dengan 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2), ditambah 1 (satu) kali Pasal 156 ayat 3, ditambah 1 (satu) kali Pasal 156 ayat 4.

b. memiliki dana pensiun dan ada iuran peserta	selisih nilai sekarang manfaat pensiun dikurangi iuran pensiun dengan 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2) ditambah 1 (satu) kali Pasal 156 ayat (3) ditambah 1 (satu) kali Pasal 156 ayat (4).
c. tidak memiliki dana pensiun	2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)

Sumber : UU RI No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan (telah diolah kembali)

## 2.6 Standar Akuntansi Atas Estimasi Kewajiban Imbalan Pasca Kerja

Berdasarkan UU RI No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah penulis uraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan secara jelas bahwa setiap perusahaan yang melakukan usahanya di wilayah hukum Indonesia memiliki kewajiban hukum untuk memberikan imbalan pasca kerja bagi setiap karyawannya pada masa usia pensiun.

Dalam PSAK 57 mengenai Provisi, Kewajiban Kontijensi, dan Aset Kontijensi, diatur bagaimana pengakuan dan pengukuran dari kewajiban estimasi. Di dalam PSAK 57 didefinisikan bahwa :

- **Peristiwa yang mengikat** adalah peristiwa yang menimbulkan kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif yang mengakibatkan perusahaan tidak memiliki alternatif lain kecuali menyelesaikan kewajiban tersebut.
- **Kewajiban** adalah kewajiban kini perusahaan yang timbul dari peristiwa masa lalu yang penyelesaiannya diperkirakan mengakibatkan pengeluaran sumber daya perusahaan yang mengandung manfaat ekonomis.
- **Kewajiban diestimasi** atau **Provisi** adalah kewajiban yang waktu dan jumlahnya belum pasti.

Kewajiban perusahaan dalam memberikan imbalan pasca kerja pada masa pensiun sesuai dengan UU RI No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan kewajiban hukum yang terjadi akibat adanya peristiwa yang mengikut namun jumlah dan waktunya belum pasti sehingga kewajiban pemberian imbalan pasca kerja berupa pesangon pensiun merupakan kewajiban diestimasi.

Perusahaan harus mengakui kewajiban diestimasi mengikuti PSAK 57 apabila pengakuan atas provisi, kewajiban kontijensi, dan asset kontijensi tidak diatur lebih lanjut dalam PSAK lainnya. Namun karena saat ini berhubungan dengan kewajiban imbalan pasca kerja maka perusahaan wajib menggunakan PSAK 24 tentang Akuntansi Biaya Manfaat Pensiun sebagai pedoman pengukuran dan pengakuan kewajiban estimasi imbalan pasca kerja berupa program pensiun. PSAK 24 merupakan bagian dari konvergensi dari IAS 19 mengenai *Accounting for Retirement Benefits in Financial Statement of Employers*.

Tujuan dari PSAK 24 mengenai Akuntansi Biaya Manfaat Pensiun adalah untuk mengatur akuntansi dan pengungkapan dari imbalan kerja. Pernyataan ini mengharuskan entitas untuk mengakui :

- **Kewajiban** jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan dan;
- **Beban** jika entitas menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

### **2.6.1 Pengakuan dan Pengukuran**

Setiap imbalan kerja memiliki pengakuan dan pengukuran yang berbeda-beda namun konsepnya tetap sama yaitu perusahaan harus mengakui sebagai liabilitas dan beban jika memang sudah memenuhi kriteria tersebut. Dibawah ini disajikan mengenai cara pengakuan dan pengukuran imbalan pasca kerja.

#### **2.6.1.1 Imbalan Pasca Kerja**

- **Program Iuran Pasti**

Akuntansi untuk program iuran pasti sudah cukup jelas bahwa kewajiban perusahaan untuk setiap periode ditentukan oleh jumlah yang harus dibayarkan pada periode tersebut. Sehingga tidak diperlukan asumsi actuarial untuk mengukur kewajiban atau beban dan tidak ada kemungkinan keuntungan (kerugian) actuarial. Bahkan kewajiban dapat diukur tanpa didiskontokan, kecuali jika kewajiban tersebut tidak jatuh tempo seluruhnya dalam 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya.

Apabila pekerja telah memberikan jasa kepada perusahaan selama suatu periode, maka perusahaan harus mengakui iuran terutang untuk program iuran pasti;

- a. sebagai kewajiban (beban terakru) setelah dikurangi dengan iuran yang telah dibayar. Jika iuran tersebut melebihi iuran terutang untuk jasa sebelum tanggal neraca, maka perusahaan mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar di muka) sepanjang kelebihan tersebut akan mengurangi pembayaran iuran di masa depan atau dikembalikan; dan
- b. sebagai beban, kecuali jika PSAK lain mengeluarkan atau membolehkan iuran tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset.

- **Program Manfaat Pasti**

Akuntansi untuk program manfaat pasti sangat kompleks karena diperlukan asumsi actuarial untuk mengukur kewajiban dan beban sehingga menimbulkan keuntungan (kerugian) actuarial. Selain itu, kewajiban diukur dengan menggunakan dasar diskonto karena kemungkinan kewajiban tersebut baru terselesaikan beberapa tahun setelah pekerja memberikan jasanya. Perusahaan pada hakikatnya menanggung risiko investasi dan actuarial yang terkait dengan program.

Proses akuntansi oleh perusahaan untuk program manfaat pasti meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

- a) menggunakan teknik aktuarial untuk membuat estimasi andal dari jumlah imbalan yang menjadi hak pekerja sebagai pengganti jasa mereka pada periode kini dan lalu. Perusahaan wajib menentukan besar imbalan yang diberikan dan membuat estimasi tentang variabel demografis (tingkat perputaran dan mortalitas) dan variabel-variabel keuangan (tingkat kenaikan gaji dan biaya kesehatan) yang akan memengaruhi biaya atas imbalan tersebut;
- b) mendiskontokan imbalan dengan menggunakan metode *Projected Unit Credit* dalam menentukan nilai kini dari kewajiban manfaat pasti dan biaya jasa kini;
- c) menentukan nilai wajar aset program;
- d) menentukan total keuntungan dan kerugian aktuarial dan selanjutnya menentukan jumlah yang harus diakui;
- e) menentukan besaran biaya jasa lalu ketika suatu program diterapkan pertama kali atau diubah;
- f) menentukan keuntungan dan kerugian ketika suatu program dicitkan (kurtailmen) atau diselesaikan.

Jumlah yang diakui sebagai kewajiban imbalan pasti di neraca merupakan jumlah bersih dari :

- a) nilai kini kewajiban imbalan pasti pada tanggal neraca, merupakan nilai kini pembayaran masa depan yang diperlukan untuk menyelesaikan kewajiban atas pekerja periode berjalan dan periode-periode lalu;
- b) ditambah keuntungan aktuarial (dikurangi kerugiannya) yang tidak diakui;
- c) dikurangi biaya jasa lalu yang belum diakui;
- d) dikurangi nilai wajar aset program pada tanggal neraca (jika ada); yang akan digunakan untuk penyelesaian kewajiban secara langsung. Nilai wajar aset



program merupakan suatu jumlah yang digunakan untuk mengukur aset yang dapat dipertukarkan atau utang yang dapat diselesaikan melalui suatu transaksi wajar.

Jumlah yang harus diakui sebagai beban atau penghasilan, kecuali PSAK lain mewajibkan atau membolehkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset, merupakan jumlah bersih dari :

- a) biaya jasa kini, merupakan kenaikan nilai kini kewajiban manfaat pasti atas jasa pekerja dalam periode berjalan;
- b) biaya bunga, merupakan kenaikan nilai kini kewajiban imbalan pasti yang timbul selama suatu periode karena periode tersebut semakin dekat dengan penyelesaian;
- c) hasil yang diharapkan dari aset program, merupakan bunga, dividen, dan pendapatan lain yang berasal dari aset program, termasuk keuntungan atau kerugian aset program yang telah atau belum direalisasikan, dikurangi biaya administrasi dan pajak terutang program tersebut.
- d) keuntungan dan kerugian aktuarial sepanjang diakui. Keuntungan dan kerugian aktuarial terjadi karena adanya penyesuaian akibat perbedaan asumsi aktuarial dengan kenyataannya dan dampak dari perubahan asumsi aktuarial;
- e) biaya jasa lalu, merupakan kenaikan nilai kini kewajiban manfaat pasti atas jasa pekerja pada periode-periode lalu;
- f) dampak kurtailmen atau penyelesaian program.

Biaya akibat efek kurtailmen disebabkan karena adanya komitmen dari perusahaan untuk mengurangi secara signifikan karyawan yang menjadi program pensiun serta mengubah ketentuan dalam program manfaat pensiun sehingga manfaat yang diperoleh di masa depan lebih kecil daripada yang seharusnya..

## **2.7 Pencatatan Akuntansi**

### **2.7.1 Program Pensiun Iuran Pasti (*Defined Contribution Plan*)**



- Beban imbalan pasca kerja karyawan diakui sebesar iuran pemberi kerja yang jatuh tempo selama suatu periode.
- Apabila iuran yang dibayar lebih kecil dari iuran jatuh tempo, maka selisihnya diakui beban imbalan pasca kerja yang masih harus dibayar (*accrued expense*)
- Apabila iuran yang dibayar lebih besar dari iuran jatuh tempo, maka selisihnya diakui sebagai biaya imbalan pasca kerja dibayar dimuka.
- Apabila iuran tidak jatuh tempo dalam jangka waktu 12 bulan setelah akhir periode saat pekerja memberikan jasanya, beban atas iuran tersebut harus didiskontokan.

### **2.7.2 Program Pensiun Manfaat Pasti (*Defined Benefit Plan*)**

- Imbalan pasca kerja langsung dicatat dengan membebankan pada beban imbalan pasca kerja (*retirement expense*) dan mengakui kewajiban imbalan pasca kerja (*post-employment benefit liability*), kecuali jika didanai melalui dana pensiun ataupun asuransi.
- Jurnal pencatatan yang dibutuhkan :

Mencatat beban imbalan kerja yang harus diakui pada tahun berjalan;

**(Dr)** Beban Imbalan Pasca Kerja (*Post Employment Benefit Expense*)

**(Cr)** Kewajiban Imbalan Pasca Kerja (*Post Employment Benefit Liability*)

## **2.8 Peran Aktuaria Dalam Estimasi Kewajiban Imbalan Pasca Kerja**

### **2.8.1 Pengertian Aktuaria**

Aktuaria merupakan ilmu yang mengaplikasikan metode matematika dan statistik untuk menaksir resiko dalam industri asuransi dan keuangan. Sedangkan profesional yang mempunyai klasifikasi pendidikan dan pengalaman di bidang aktuaria adalah profesi aktuaris. Aktuaris adalah seorang ahli yang dapat mengaplikasikan ilmu keuangan dan teori statistik untuk menyelesaikan persoalan-persoalan bisnis aktual.

Persoalan ini umumnya menyangkut analisis kejadian masa depan yang berdampak pada segi finansial, khususnya yang berhubungan dengan besar pembayaran di masa depan dan kapan pembayaran dilakukan pada waktu yang tidak pasti. Umumnya aktuaris bekerja di bidang konsultasi, perusahaan asuransi jiwa, dana pensiun, dan investasi.

### **2.8.2 Perkembangan Aktuaria di Indonesia**

Di Indonesia, profesi aktuaris berada dibawah Persatuan Aktuaris Indonesia yang secara resmi mulai didirikan dan diakui oleh pemerintah pada tanggal 19 Oktober 1964 dengan 25 anggota. Persatuan Aktuaris Indonesia merupakan anggota dari *Internasional Actuarial Association* sejak Desember 2005. Sebagai anggota organisasi internasional, Persatuan Aktuaris Indonesia mewakili aktuaris-aktuaris Indonesia di kancah Internasional dan bekerja sama dengan organisasi aktuaria lainnya atas dasar kepentingan bersama. Saat ini Persatuan Aktuaris Indonesia beranggotakan 166 aktuaris dan 160 ajuan aktuaris.

Seiring berjalannya waktu, peran aktuaris semakin penting bagi industri asuransi, dana pensiun dan investasi. Dikeluarkannya peraturan pemerintah yang mengatur industri asuransi dan dana pensiun membuat aktuaris di Indonesia lebih berpraktek pada asuransi jiwa, dana pensiun, dan manfaat karyawan. Tidaknya hanya dalam bidang tersebut, diharapkan aktuaris dapat mengembangkan diri ke bidang-bidang manajemen risiko, kebijakan dan pengembangan bisnis secara luas. Seorang aktuaris dituntut untu memiliki kompetensi yang memadai dalam memahami makroekonomi, mikroekonomi dan problematika bisni secara mendalam dan kemampuan untuk melakukan analisis dan permodelan aktuaria agar dapat memberikan solusi dari permasalahan yang timbul di kemudian hari. Peran aktuaris sangat diperlukan terkait kompetensi khususnya untuk memodelkan kejadian saat ini, melakukan simulasi, dan proyeksi keadaan di masa depan.

### **2.8.3 Peran Aktuaris**

Dalam menentukan jumlah estimasi kewajiban imbalan pasca kerja pada program manfaat pasti, perusahaan memerlukan bantuan seorang aktuaris untuk menghitungnya karena dalam perhitungan dimasukkan berbagai asumsi-asumsi yang bersifat estimasi.

Penilaian aktuarial atas asumsi-asumsi sangat dibutuhkan dalam mengestimasi kewajiban pemberi kerja yang menyelenggarakan program pensiun manfaat pasti. Biasanya aktuaris akan memilih beberapa metode dalam melakukan penilaian. Penilaian yang digunakan oleh aktuaris bertujuan untuk pendanaan namun sering juga digunakan untuk keperluan akuntansi dalam menentukan beban manfaat pensiun yang harus diakui setiap periode.

Metode yang digunakan oleh aktuaris harus diterapkan secara konsisten setiap periode. Jika hal tersebut tidak dapat dilakukan maka perlu diungkapkan alasan yang mendasar. Adanya kebijakan untuk mengubah metode aktuarial dari suatu metode ke metode lainnya harus diungkapkan termasuk dengan dampak yang ditimbulkan.

Metode penilaian aktuarial dibagi menjadi dua kategori besar yaitu *accrued benefit* dan *projected benefit* atau sering disebut *Projected Unit Credit*. Dalam perhitungannya, aktuaris menggunakan metode *Projected Unit Credit*. Metode ini merupakan metode yang wajib digunakan bagi seorang aktuaris untuk menghitung estimasi kewajiban imbalan pasca kerja dalam PSAK 24 revisi 2004.

- ***Projected Unit Credit***

Metode *Projected Unit Credit* (sering kali disebut sebagai metode manfaat yang diakru yang diperhitungkan secara pro rata sesuai jasa atau sebagai metode imbalan dibagi tahun jasa) menganggap setiap periode jasa akan menghasilkan satu unit tambahan manfaat dan mengukur setiap unit secara terpisah untuk menghasilkan kewajiban final.

Metode ini mewajibkan untuk mengalokasikan manfaat ke :

- a) periode berjalan untuk menentukan biaya jasa kini; dan
- b) periode berjalan dan periode-periode lalu untuk menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti

Perusahaan dapat mengukur kewajiban manfaat pasti dengan tingkat keandalan yang memadai apabila menggunakan teknik aktuarial karena aktuaris menggunakan asumsi-asumsi aktuarial.

Dengan menggunakan metode Projected Unit Credit :

- Nilai kini kewajiban imbalan manfaat pasti dihitung berdasarkan jumlah manfaat yang telah dihimpun (*accrued*) per tanggal neraca dengan memperhitungkan gaji proyeksi pada saat jatuhnya kewajiban pembayaran.
- Biaya jasa kini dihitung berdasarkan kenaikan manfaat selama periode berjalan dengan memperhitungkan gaji proyeksi pada saat jatuhnya kewajiban pembayaran
- Biaya jasa lalu dihitung berdasarkan jumlah imbalan yang telah dihimpun (*accrued*) sampai dengan awal periode berjalan (dengan demikian tidak mencakup periode berjalan) dengan memperhitungkan gaji proyeksi pada saat kewajiban pembayaran.

#### 2.8.4 Asumsi Aktuarial

Berdasarkan PSAK 24 (Revisi 2004), asumsi aktuarial adalah estimasi terbaik perusahaan mengenai variabel yang akan menentukan total biaya dari estimasi imbalan pasca kerja yang terdiri dari :

- a) **asumsi demografis** mengenai karakteristik masa depan dari pekerja dan mantan pekerja (dan tanggungan mereka) yang berhak atas imbalan. Asumsi demografis berhubungan dengan masalah seperti :
  - i) mortalitas, selama dan sesudah masa bekerja;
  - ii) tingkat perputaran pekerja, cacat, dan pensiun dini;

- iii) proporsi dari peserta program dengan tanggungannya yang akan berhak atas imbalan; dan
  - iv) tingkat klaim program kesehatan; dan
- b) **asumsi keuangan** berhubungan dengan hal-hal seperti berikut:
- i) tingkat diskonto
  - ii) tingkat gaji dan manfaat masa depan
  - iii) jaminan kesehatan, biaya kesehatan masa depan, termasuk (jika material) biaya administrasi klaim dan pembayaran imbalan dan
  - iv) tingkat hasil yang diharapkan atas aset program.

#### **2.8.4.1 Asumsi Aktuarial : Tingkat Diskonto**

Tingkat diskonto yang digunakan untuk mendiskontokan kewajiban imbalan pasca kerja harus ditentukan dengan mengacu pada bunga obligasi berkualitas tinggi di pasar yang aktif pada tanggal neraca. Apabila tidak ada pasar yang aktif bagi obligasi tersebut maka mengacu pada tingkat bunga obligasi pemerintah pada pasar yang aktif. Mata uang dan periode yang dipersyaratkan dalam obligasi tersebut di atas harus sesuai dengan mata uang dan estimasi periode kewajiban imbalan pasca kerja.

Salah satu asumsi aktuarial yang memiliki pengaruh material adalah tingkat diskonto. Tingkat diskonto mencerminkan nilai waktu dari uang tetapi tidak mencerminkan risiko aktuarial atau investasi.

#### **2.8.4.2 Asumsi Aktuarial : Gaji, Manfaat, dan Biaya Kesehatan**

Kewajiban imbalan pasca kerja diukur dengan mempertimbangkan hal-hal berikut:

- a) estimasi kenaikan gaji di masa depan;
- b) manfaat yang ditentukan dalam program (atau yang timbul dari kewajiban konstruktif yang jumlahnya melebihi ketentuan dalam program tersebut) pada tanggal neraca; dan

- c) prakiraan perubahan tingkat manfaat yang ditentukan pemerintah untuk masa depan yang memengaruhi manfaat terutang berdasarkan program manfaat pasti jika dan hanya jika :
  - i) perubahan itu diberlakukan sebelum tanggal neraca; atau
  - ii) pengalaman masa lalu atau bukti lain yang andal mengindikasikan bahwa tingkat manfaat yang ditentukan pemerintah akan berubah dan dapat diprediksi. Sebagai contoh sejalan dengan perubahan tingkat harga umum atau tingkat gaji di masa depan.

Dalam menentukan prakiraan kenaikan gaji di masa depan perlu diperhitungkan faktor inflasi, senioritas, promosi, dan faktor-faktor relevan lain seperti hukum penawaran dan permintaan pada pasar tenaga kerja.

Dalam menentukan asumsi biaya kesehatan harus dipertimbangkan estimasi perubahan biaya jasa kesehatan di masa depan, baik yang diakibatkan oleh inflasi maupun karena adanya perubahan-perubahan dalam biaya kesehatan.

#### **2.8.5 Keuntungan (Kerugian) Aktuarial**

Seperti yang disebutkan sebelumnya, karena dalam menghitung estimasi kewajiban imbalan pasca kerja manfaat pasti menggunakan asumsi aktuarial maka bisa menimbulkan keuntungan (kerugian) aktuarial. Keuntungan (kerugian) aktuarial terjadi apabila terdapat perbedaan asumsi aktuarial yang digunakan dengan keadaan aktual yang sebenarnya.

Perusahaan harus mengakui sebagian keuntungan (kerugian) aktuarialnya sebagai penghasilan atau beban apabila akumulasi keuntungan (kerugian) aktuarial bersih yang belum diakui pada akhir periode pelaporan sebelumnya melebihi jumlah salah satu dari dua koridor di bawah ini:

- a) 10% dari nilai kini imbalan pasti pada tanggal tersebut (sebelum dikurangi aset program); dan
- b) 10% dari nilai wajar aset program pada tanggal tersebut.

## **2.9 Audit Atas Estimasi Kewajiban Imbalan Pasca Kerja**

Untuk mengestimasi besaran dari kewajiban imbalan pasca kerja biasanya perusahaan menggunakan jasa seorang aktuaris. Maka itu dalam mengaudit kewajiban imbalan pasca kerja, pertama kali seorang auditor harus melaksanakan pemeriksaan terhadap kualifikasi, reputasi, hubungan aktuaris (spesialis) dengan klien, dan sifat pekerjaan aktuaris (spesialis) yang berpedoman pada SA Seksi 336 Penggunaan Pekerjaan Spesialis.

Di tahap selanjutnya terhadap 2 (dua) hal penting yang harus dilakukan pemeriksaan yaitu mengenai keakuratan dan kehandalan data yang dipergunakan oleh aktuaris dalam menghitung estimasi manfaat pasti yang sumbernya berasal dari pihak manajemen serta melakukan *assessment* mengenai kewajaran dari asumsi yang digunakan oleh aktuaris baik asumsi demografis maupun asumsi keuangan. Dalam melakukan *assessment* terhadap kewajaran dari asumsi yang digunakan aktuaris, auditor juga harus berpedoman pada SA Seksi 342 Audit Atas Estimasi Akuntansi.

### **2.9.1 Pemeriksaan Terhadap Independensi dan Kehandalan Aktuaris Berdasarkan SA Seksi 336 Penggunaan Pekerjaan Spesialis.**

Di tahap ini auditor menggunakan pedoman SPAP SA Seksi 336 untuk melihat independensi dan kehandalan dari aktuaris yang digunakan oleh pihak manajemen.

Secara garis besar SA Seksi 336 Penggunaan Spesialis membahas mengenai :

- **Pendahuluan dan Keterterapan**

Tujuan dari seksi ini adalah untuk memberikan panduan bagi auditor yang menggunakan pekerjaan spesialis dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan berdasarkan standar auditing yang ditetapkan IAPI.

Panduan dalam Seksi 336 berlaku jika :



- a) Manajemen mengadakan perikatan atau memperkerjakan spesialis dan auditor menggunakan pekerjaan spesialis sebagai bukti audit dalam pelaksanaan pengujian substantif untuk mengevaluasi asersi laporan keuangan yang material.
- b) Manajemen mengadakan perikatan dengan spesialis yang dipekerjakan oleh kantor akuntan public untuk memberikan jasa nasihat profesional dan auditor menggunakan pekerjaan spesialis tersebut sebagai bukti audit untuk mengevaluasi asersi laporan keuangan yang material.
- c) Auditor mengadakan perikatan dengan spesialis dan menggunakan pekerjaan spesialis tersebut sebagai bukti audit untuk mengevaluasi asersi laporan keuangan yang material.

- **Keputusan Untuk Menggunakan Pekerjaan Spesialis**

Pendidikan dan pengalaman auditor memungkinkan ia menguasai atau memahami hal-hal bisnis secara umum tetapi tidak diharapkan memiliki keahlian yang terlatih atau memenuhi syarat untuk melaksanakan praktik profesional. Namun biasanya terdapat masalah yang kompleks dan subjektif yang potensial material terhadap laporan keuangan sehingga memerlukan keterampilan dan pengetahuan khusus sehingga auditor membutuhkan penggunaan pekerjaan spesialis untuk mendapatkan bukti audit yang kompeten.

Berbagai contoh tipe masalah yang mungkin memerlukan pekerjaan spesialis diantaranya adalah :

- a) Penilaian;
- b) Penentuan karakteristik fisik yang berhubungan dengan ketentuan yang tersedia atau kondisi;
- c) Penentuan nilai yang diperoleh dengan menggunakan teknik atau metode khusus.
- d) Penafsiran persyaratan teknis, peraturan atau persetujuan.



- **Kualifikasi dan Pekerjaan Spesialis**

Auditor harus mempertimbangkan hal-hal berikut ini untuk mengevaluasi kualifikasi profesional spesialis dalam menentukan bahwa spesialis tersebut memiliki keterampilan atau pengetahuan dalam bidang tertentu yang diperlukan:

- a) Sertifikat profesional, lisensi, atau pengakuan kompetensi dari spesialis lain dalam bidangnya.
- b) Reputasi dan kedudukan spesialis di mata para rekan sejawat dan pihak lain yang mengenal kemampuan dan kinerjanya.
- c) Hubungan, jika ada, antara spesialis dengan klien.

Auditor harus memperoleh pemahaman tentang sifat pekerjaan yang dilaksanakan atau akan dilaksanakan oleh spesialis. Pemahaman tersebut harus mencakup berikut ini :

- a) Tujuan dan lingkup pekerjaan spesialis
- b) Hubungan spesialis dengan klien
- c) Metode dan asumsi yang digunakan
- d) Suatu perbandingan metode atau asumsi yang digunakan dengan yang digunakan di tahun sebelumnya.
- e) Kelayakan penggunaan pekerja spesialis untuk tujuan yang dimaksudkan.
- f) Bentuk dan isi temuan spesialis yang akan memungkinkan auditor untuk membuat evaluasi yang diuraikan dalam paragraph 12.

- **Hubungan Spesialis dengan Klien**

Auditor harus mengevaluasi hubungan spesialis dengan klien, termasuk keadaan yang mungkin merusak objektivitas spesialis. Keadaan yang dievaluasi mencakup situasi kemungkinan adanya hubungan kepegawaian, kepemilikan, hak kontrak, hubungan keluarga, dll.

Bila spesialis tidak memiliki hubungan dengan klien, umumnya pekerjaan spesialis akan memberikan keyakinan yang lebih besar bagi auditor tentang

keandalan. Jika spesialis memiliki hubungan dengan klien, auditor harus menaksir resiko bahwa objektivitas spesialis terganggu. Selain itu juga melakukan prosedur tambahan untuk memeriksa semua asumsi, metode, atau temuan spesialis untuk menentukan bahwa temuannya masuk akal atau harus menugasi spesialis lain untuk tujuan tersebut.

- **Penggunaan Temuan Spesialis**

Ketepatan dan kelayakan metode dan asumsi yang digunakan dan penerapannya merupakan tanggung jawab spesialis. Auditor harus (a) memahami metode dan asumsi yang digunakan oleh spesialis, (b) melakukan pengujian semestinya atas data yang disediakan oleh spesialis, dengan memperhitungkan taksiran risiko pengendalian auditor, dan (c) mengevaluasi apakah temuan spesialis mendukung asersi yang berkaitan dalam laporan keuangan.

- **Pengacuan Ke Spesialis Dalam Laporan Auditor**

Sebagai hasil laporan atau temuan spesialis, auditor dapat memutuskan untuk menambahkan bahasa penjelasan dalam laporan audit bentuk baku atau menyimpang dari pendapat wajar tanpa pengecualian. Pengacuan ke dan identifikasi tentang spesialis dapat dibuat dalam laporan auditor, jika auditor yakin bahwa pengacuan tersebut akan membantu menjelaskan alasan untuk tidak memberikan pendapat wajar tanpa pengecualian atau menambahkan bahasa penjelasan dalam laporan audit bentuk baku.

## **2.9.2 Pemeriksaan Keakuratan dan Kehandalan Data**

Dalam perhitungan estimasi kewajiban imbalan pasca kerja, aktuaris akan menghitung berdasarkan data informasi yang diberikann oleh perusahaan. Data yang akan diproses oleh aktuaris adalah :

- data jumlah karyawan baik yang aktif dan yang sudah tidak aktif lagi
- jumlah upah per bulan setiap karyawan untuk seluruh karyawan aktif

- periode masa kerja karyawan yang terdiri dari tanggal masuk kerja, tanggal keikutsertaan dalam program pensiun, dan masa pensiun karyawan
- data dasar seperti umur, tanggal lahir, dan status karyawan

Sebelumnya, pihak aktuaris juga telah melakukan pengujian keandalan dari data karyawan dalam proses valuasi estimasi kewajiban imbalan pasca kerja. Namun pengujiannya hanya terbatas pada data yang diberikann oleh perusahaan kepada aktuaris dan membandingkannya dengan data valuasi aktuarial sebelumnya. Data yang diterima oleh aktuaris sudah divalidasi dan sepanjang pengetahuan aktuaris, data tersebut dinyatakan wajar dan memenuhi persyaratan untuk dilakukannya valuasi aktuarial.

Selanjutnya auditor melakukan pemeriksaan terhadap keakuratan data dan kehandalan data perusahaan dengan melakukan berbagai metode seperti *inquiry* mengenai data jumlah karyawan, jumlah upah dan periode masa kerja karyawan kepada pihak manajemen atau divisi Sumber Daya Manusia dengan berpatokan pada bukti-bukti pendukung.

### **2.9.3 Pemeriksaan Terhadap Asumsi Dan Metode Valuasi Aktuarial**

Di dalam laporan aktuarial disebutkan bahwa valuasi aktuarial menggunakan berbagai asumsi-asumsi dan metode valuasi aktuarial yang ditetapkan berpedoman kepada PSAK 24 (Revisi 2004) serta Prinsip Aktuarial yang diterima secara umum.

Sebelumnya juga sudah dibahas mengenai asumsi dan metode yang wajib digunakan oleh aktuaris dalam melakukan valuasi aktuarial berdasarkan PSAK 24 (Revisi 2004). Asumsi yang digunakan dibagi menjadi asumsi keuangan yang terdiri dari tingkat diskonto dan tingkat kenaikan upah serta asumsi demografis yang terdiri dari tingkat kematian, tingkat cacat, dan tingkat pengunduran diri. Untuk metode penilaian yang hanya boleh digunakan adalah *Projected Unit Credit*.

Selanjutnya auditor melakukan *assessment* terhadap asumsi dan metode valuasi aktuarial. Karena banyak digunakan asumsi dalam menentukan estimasi kewajiban imbalan pasca kerja maka auditor harus menggunakan pedoman audit atas estimasi akuntansi yang terdapat dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) 31 Maret 2011 SA Seksi 342, yang mengatur mengenai Audit Atas Estimasi Akuntansi.

### **2.9.3.1 SA Seksi 342 : Audit Atas Estimasi Akuntansi**

Secara garis besar SA Seksi 342 membahas mengenai panduan bagi auditor dalam memperoleh dan mengevaluasi bukti audit kompeten yang cukup untuk mendukung estimasi akuntansi yang signifikan dalam audit atas laporan keuangan.

- **Pengertian Estimasi Akuntansi**

Estimasi akuntansi didefinisikan sebagai pemerkiraan (*approximation*) suatu unsur, pos, atau akun laporan keuangan. Estimasi akuntansi sering dicantumkan dalam laporan keuangan historis karena:

- a) pengukuran beberapa jumlah/ penilaian beberapa akun tidak pasti, tergantung hasil peristiwa masa depan; dan
- b) data relevan tentang peristiwa yang terjadi tidak dapat dikumpulkan secara tepat waktu secara *cost effective*.

Manajemen bertanggung jawab untuk membuat estimasi akuntansi yang dicantumkan dalam laporan keuangan. Estimasi tersebut didasarkan atas faktor subjektif dan objektif dan sebagai akibatnya, pertimbangan diperlukan untuk mengestimasi suatu jumlah pada tanggal laporan keuangan. Biasanya estimasi didasarkan pada informasi dan pengalaman masa lalu dan kondisi yang diharapkan ada dan rangkaian tindakan yang diharapkan akan dilaksanakan.

Auditor bertanggung jawab untuk mengevaluasi kepatutan estimasi akuntansi yang dibuat oleh manajemen dalam konteks laporan keuangan secara keseluruhan. Karena estimasi akuntansi yang dipakai oleh manajemen

mempertimbangkan faktor subjektif dan objektif oleh karena itu pada waktu merencanakan dan melaksanakan prosedur untuk mengevaluasi estimasi akuntansi, auditor harus mempertimbangkan baik faktor subjektif maupun objektif dengan suatu sikap skeptisme profesional.

- **Pengembangan Estimasi Akuntansi**

Manajemen memiliki tanggung jawab menetapkan proses pengembangan estimasi akuntansi meskipun prosesnya tidak didokumentasikan dan diterapkan secara resmi. Proses pengembangan estimasi akuntansi terdiri dari :

- a) identifikasi situasi yang mengharuskan estimasi akuntansi
- b) identifikasi faktor relevan yang mungkin berpengaruh terhadap estimasi akuntansi
- c) pengumpulan data yang relevan, cukup, dan andal yang dipakai sebagai dasar estimasi
- d) pengembangan asumsi yang mencerminkan pertimbangan manajemen tentang keadaan dan peristiwa yang mempunyai kemungkinan terbesar akan terjadi yang berkaitan dengan faktor relevan tersebut
- e) penentuan jumlah yang diestimasi berdasarkan asumsi dan faktor relevan tersebut
- f) penentuan bahwa estimasi akuntansi disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku dan pengungkapan memadai.
- g) Risiko salah saji estimasi akuntansi yang material biasanya bergantung kompleksitas dan subjektivitas proses penetapan estimasi akuntansi.

- **Pengendalian Internal Yang Berkaitan Dengan Estimasi Akuntansi**

Pengendalian internal entitas dapat mengurangi kemungkinan salah saji material atas estimasi akuntansi. Aspek relevan khas dalam pengendalian internal mencakup :

- a) komunikasi manajemen mengenai kebutuhan estimasi akuntansi yang semestinya
- b) pengumpulan data yang relevan, cukup, dan andal yang menjadi dasar akuntansi.
- c) pembuatan estimasi akuntansi oleh personel yang ahli
- d) review dan pengesahan memadai atas estimasi akuntansi oleh pejabat yang memiliki tingkat wewenang semestinya, termasuk:
  - i) Review terhadap sumber faktor-faktor yang relevan
  - ii) Review terhadap pengembangan asumsi
  - iii) Review terhadap kepastian asumsi dan estimasi yang dihasilkan
  - iv) Pertimbangan atas kebutuhan pekerjaan spesialis
  - v) Pertimbangan atas perubahan dalam metode sebelumnya yang digunakan untuk menentukan estimasi.
- e) perbandingan estimasi akuntansi yang lalu dengan hasil yang diperoleh sesudahnya untuk menentukan keandalan proses yang digunakan untuk mengembangkan estimasi
- f) pertimbangan oleh manajemen tentang apakah estimasi akuntansi konsisten dengan rencana operasi entitas

- **Evaluasi Terhadap Estimasi Akuntansi**

Tujuan auditor dalam melakukan evaluasi estimasi akuntansi adalah untuk memperoleh bukti audit kompeten yang cukup untuk memberikan keyakinan memadai bahwa :

- Semua estimasi akuntansi yang material bagi laporan keuangan telah ditetapkan
- Estimasi akuntansi tersebut masuk akal dalam kondisi yang bersangkutan
- Estimasi akuntansi disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku dan diungkapkan secara memadai.

- **Identifikasi Keadaan Yang Memerlukan Estimasi Akuntansi**

Dalam mengevaluasi apakah manajemen telah mengidentifikasi semua estimasi akuntansi yang dapat berdampak material bagi laporan keuangan, auditor mempertimbangkan keadaan industri yang menjadi tempat usaha klien, metode pelaksanaan bisnis, pengumuman prinsip akuntansi yang baru, dan faktor lain eksternal. Auditor harus mempertimbangkan untuk melaksanakan prosedur berikut ini :

- Mempertimbangkan asersi yang terkandung dalam laporan keuangan untuk menentukan kebutuhan akan estimasi.
- Melakukan evaluasi terhadap informasi yang diperoleh dalam melaksanakan prosedur lain seperti :
  - Informasi tentang perubahan yang telah dilakukan atau direncanakan terhadap bisnis entitas, termasuk perubahan strategi operasi, dan industri tempat klien berusaha yang mungkin menunjukkan kebutuhan untuk membuat estimasi akuntansi.
  - Perubahan dalam metode pengumpulan informasi
  - Informasi tentang tuntutan pengadilan, klaim, dan penetapan, dan hal-hal bersyarat lain.
  - Informasi yang berasal dari pembacaan notulen rapat direksi, pemegang saham, dan komite yang tersedia.
  - Informasi yang terdapat dalam laporan pemeriksaan atau laporan badan pengatur, korespondensi dengan pengawas, dan bahan lain yang serupa dari badan pengatur.
  - Meminta keterangan dari manajemen tentang adanya keadaan yang mungkin memberikan petunjuk mengenai perlunya membuat estimasi akuntansi.

- **Evaluasi Kepantasan (*Reasonableness Test*)**

Dalam mengevaluasi kepantasan suatu estimasi, auditor biasanya memusatkan terhadap faktor dan asumsi kunci yang :



- a) Signifikan terhadap estimasi akuntansi
- b) Peka terhadap perubahan
- c) Penyimpangan dari pola historis
- d) Subjektif dan dicurigai menimbulkan salah saji serta diduga memihak.

Dalam mengevaluasi kepatasan, auditor harus memahami bagaimana manajemen membuat estimasi. Berdasarkan pemahaman tersebut, auditor harus menggunakan satu atau kombinasi pendekatan berikut ini :

**a) Mereview dan menguji proses yang digunakan oleh manajemen dalam mengembangkan estimasi.**

Dalam banyak keadaan, auditor menentukan kepatasan suatu estimasi akuntansi dengan melaksanakan prosedur pengujian terhadap proses yang digunakan oleh manajemen dalam membuat estimasi. Bila auditor menggunakan pendekatan ini, prosedur yang ditempuh adalah sebagai berikut :

- i) mengidentifikasi apakah terdapat pengendalian terhadap persiapan estimasi akuntansi dan data pendukung yang dapat digunakan untuk evaluasi
- ii) mengidentifikasi sumber data dan faktor yang digunakan oleh manajemen dalam merumuskan asumsi, dan mempertimbangkan apakah data dan faktor tersebut relevan, andal, dan cukup untuk tujuan estimasi akuntansi atau dasar informasi yang dikumpulkan dalam pengajuan audit yang lain.
- iii) mempertimbangkan apakah terdapat faktor kunci tambahan atau asumsi alternatif tentang faktor-faktor tersebut.
- iv) melakukan penilaian apakah asumsi tersebut konsisten satu sama lain, data pendukung, data historis yang relevan dan data industri.
- v) melakukan analisis terhadap data historis yang dipakai untuk mengembangkan asumsi untuk menentukan apakah data tersebut dapat



dibandingkan dan konsisten dengan data dalam periode yang diaudit, dan mempertimbangkan apakah data tersebut cukup andal untuk tujuan tersebut.

- vi) mempertimbangkan apakah perubahan dalam bisnis dan industri dapat menyebabkan faktor lain menjadi signifikan terhadap asumsi tersebut
- vii) mereview dokumentasi yang tersedia tentang asumsi yang digunakan untuk menyusun estimasi akuntansi dan dapatkan rencana lain, tujuan, dan sasaran entitas, dan mempertimbangkan hubungan dengan asumsi tersebut.
- viii) mempertimbangkan pekerjaan spesialis yang bersangkutan dengan asumsi tertentu
- ix) melakukan pengujian perhitungan yang digunakan oleh manajemen untuk menerjemahkan asumsi dan faktor kunci ke dalam estimasi akuntansi.

**b) Mengembangkan harapan secara independen tentang estimasi untuk menguatkan kepastian estimasi manajemen.**

Atas dasar pemahaman auditor atas fakta dan keadaan, ia dapat secara independen mengembangkan suatu harapan tentang estimasi dengan menggunakan faktor-faktor lain atau asumsi alternatif mengenai faktor-faktor tersebut.

**c) Mereview peristiwa atau transaksi kemudian yang terjadi sebelum selesainya pekerjaan lapangan.**

Peristiwa atau transaksi kadang-kadang terjadi kemudian setelah tanggal laporan posisi keuangan (neraca), namun sebelum penyelesaian pekerjaan lapangan, yang penting untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kepastian estimasi akuntansi atau faktor kunci atau asumsi yang digunakan dalam penyusunan estimasi. Dalam keadaan ini, suatu evaluasi estimasi atau faktor

kunci, atau asumsi dapat dibuat minimum atau dipandang tidak perlu karena peristiwa atau transaksi tersebut dapat digunakan oleh auditor untuk menilai kepantasan estimasi.

Seperti yang dijelaskan dalam SA Seksi 312 (PSA No. 25) Resiko Audit dan Materialitas Dalam Pelaksanaan Audit, paragraph 29, auditor menilai keputusan estimasi akuntansi dalam hubungannya dengan laporan keuangan secara keseluruhan :

- i) Karena tidak ada estimasi akuntansi yang dijamin ketepatannya, auditor harus menyadari bahwa ada perbedaan estimasi yang didukung dengan bukti audit dan estimasi yang dicantumkan dalam laporan keuangan merupakan suatu hal yang wajar, oleh karena itu perbedaan tersebut tidak dapat dianggap sebagai kemungkinan salah saji.
- ii) Apabila auditor berkesimpulan bahwa jumlah yang diestimasi dalam laporan keuangan tersebut tidak masuk akal, ia harus memperlakukan perbedaan antar estimasi tersebut dengan estimasi yang pantas sebagai kemungkinan adanya salah saji dan menggabungkan dengan kemungkinan salah saji lainnya.
- iii) Auditor juga harus mempertimbangkan apakah perbedaan antara estimasi yang didukung bukti audit dan estimasi yang dicantumkan dalam laporan keuangan memberikan petunjuk adanya kecenderungan manajemen entitas untuk menyajikan laporan keuangan menurut keinginannya, meskipun kedua estimasi tersebut secara individu dianggap wajar.

#### **2.9.4 Prosedur Audit Atas Estimasi Kewajiban Imbalan Pasca Kerja Pensiun Manfaat Pasti**

Sebelum masuk ke prosedur audit, auditor harus menetapkan tujuan audit (*audit objective*). Arens (2009) membagi tujuan audit menjadi 3 kategori yaitu :

**Tabel 2.3 Tujuan Audit Untuk Setiap Kategori Tujuan**

<b>Tujuan audit terkait transaksi</b>	<b>Tujuan audit terkait saldo</b>	<b>Tujuan audit terkait penyajian dan pengungkapan</b>
Keterjadian (Occurance)	Keberadaan (Existance)	Keterjadian serta Hak & Kewajiban (Occurance and Rights & Obligations)
Kelengkapan (Completeness)	Kelengkapan (Completeness)	Kelengkapan (Completeness)
Akurasi (Accuracy)	Akurasi (Accuracy)	Akurasi dan penilaian (Accuracy and valuation)
Klasifikasi (Classification)	Klasifikasi (Classification)	Kalsifikasi dan pemahaman (Classification and understandability)
Pemindahbukuan dan Pengikhtisaran (Posting & Summarization)	Pisah batas (Cut off)	
Penetapan Waktu (Timing)	Keterikatan rincian (Detail tie-in)	
	Nilai Terealisasi (Realizable Value)	
	Hak & Kewajiban (Rights & Obligations)	

Sumber : Arens (2009)

Adapun tujuan audit atas estimasi kewajiban imbalan pasca kerja pensiun manfaat pasti adalah :

- Untuk memastikan bahwa saldo estimasi kewajiban imbalan pasca kerja pensiun manfaat
- pasti telah dicatat secara wajar dan telah diberikan pengungkapan yang memadai dalam laporan keuangan sesuai dengan peraturan yang ada pada PSAK 24 mengenai Akuntansi Manfaat Biaya Pensiun.
- Untuk memastikan bahwa asumsi-asumsi material yang ditetapkan dan digunakan dalam perhitungan sudah relevan.

- Untuk meyakinkan bahwa perhitungan estimasi kewajiban imbalan pasca kerja pensiun manfaat pasti yang telah dilakukan oleh manajemen, dengan atau tanpa bantuan aktuaris, telah dicatat sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pengungkapannya sudah sesuai dengan PSAK 24.

Auditor juga harus mengetahui asersi manajemen atas laporan keuangannya terutama untuk akun yang berhubungan dengan kewajiban imbalan pasca kerja pensiun manfaat pasti. Asersi manajemen terbagi dalam tiga kategori yaitu :

**Tabel 2.4 Asersi Manajemen Untuk Setiap Kategori Asersi**

<b>Asersi mengenai kelompok transaksi &amp; kejadian</b>	<b>Asersi mengenai saldo akun</b>	<b>Asersi mengenai penyajian dan pengungkapan</b>
Keterjadian (Occurance): transaksi dan kejadian yang telah dicatat memang benar terjadi dan terkait dengan entitas tersebut	Keberadaan (Existance): Aset, Liabilitas, dan Ekuitas benar-benar ada	Keterjadian serta Hak & Kewajiban (Occurance and Rights & Obligations): mengungkapkan kejadian-kejadian dan transaksi yang telah terjadi dan terkait dengan entitas tersebut.
Kelengkapan (Completeness): semua transaksi dan kejadian yang seharusnya dicatat telah dicatat	Kelengkapan (Completeness); Semua aset, liabilitas, dan ekuitas yang seharusnya dicatat telah dicatat.	Kelengkapan (Completeness): seluruh pengungkapan yang seharusnya dimasukkan dalam laporan keuangan telah dimasukkan.
Akurasi (Accuracy): Jumlah dan data lain terkait dengan transaksi yang dicatat dan kejadian-kejadian telah dicatat dengan tepat	Penilaian dan alokasi (Valuation and allocation): Aset, liabilitas dan ekuitas telah dimasukkan dalam laporan keuangan dengan jumlah yang tepat serta setiap hasil penilaian penyesuaian telah dicatat dengan tepat	Akuransi dan penilaian (Accuracy and valuation): informasi keuangan dan informasi lainnya telah diungkapkan dengan tepat pada jumlah yang tepat

<p>Klasifikasi (Classification): transaksi dan kejadian-kejadian telah dicatat di akun yang tepat</p>	<p>Kalsifikasi dan pemahaman (Classification and understandability): informasi keuangan dan informasi lainnya telah disajikan dengan tepat dan telah dijelaskan dan diungkapkan secara tepat dan jelas.</p>
<p>Pisah batas (Cut off): transaksi-transaksi dan kejadian-kejadian telah dicatat di periode pembukuan yang benar.</p>	
	<p>Hak dan kewajiban (Rights and Obligations): aset yang dimiliki atau berada di bawah kendali entitas merupakan hak dari entitas tersebut, serta liabilitas merupakan kewajiban dari entitas tersebut.</p>

Sumber : Arens, pg.92

Berdasarkan penjelasan sebelumnya di poin 2.9.1 – 2.9.3, dapat disimpulkan bahwa prosedur audit atas estimasi kewajiban imbalan pasca pensiun manfaat pasti secara terinci adalah sebagai berikut :

- **Auditor memeriksa pengendalian internal yang berkaitan dengan pengembangan estimasi akuntansi oleh manajemen.**

Diketahui bahwa dalam menentukan estimasi kewajiban imbalan pasca kerja dibutuhkan estimasi-estimasi berupa asumsi aktuaris. Oleh karena itu di awal pelaksanaan prosedur audit, auditor dituntut untuk melihat keefektivan dari pengendalian internal dalam mengembangkan asumsi-asumsi yang dilakukan oleh aktuaris.

Auditor memastikan apakah estimasi ditentukan oleh personel yang ahli yaitu seorang aktuaris yang didasarkan pada data perusahaan yang relevan, cukup, dan andal. Kemudian auditor memeriksa kehandalan dari aktuaris dan juga memeriksa hubungan aktuaris dengan pihak manajemen untuk melihat independensi dan netralitas diantara mereka.

- **Auditor melakukan pemeriksaan terhadap data-data historis dan metode dalam menghitung estimasi kewajiban imbalan pasca kerja.**

Diantaranya:

- a) Pengecekan terhadap Peraturan Perusahaan atau Kontrak Kerja Bersama antara pekerja dengan pemberi kerja untuk memahami lebih lanjut mengenai tipe imbalan pasca kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.
- b) Apakah imbalan pasca kerjanya berupa program pensiun manfaat pasti atau program pensiun iuran pasti
- c) Apakah ada manfaat jangka panjang lain yang diberikan kepada karyawan (*long leave*)
- d) Jika perusahaan memberikan imbalan pasca kerja berupa program pensiun iuran pasti, apa nama dana pensiun yang dipercaya untuk menangani program tersebut.

- **Auditor melakukan *inquiry* kepada Departemen Sumber Daya Manusia mengenai berbagai data-data yang digunakan untuk menentukan estimasi kewajiban imbalan pasca kerja yaitu:**

- a) *Temporary employee*

Apakah perusahaan memperhitungkan *temporary employee* dalam perhitungan program pensiun manfaat pasti. Apakah perusahaan memperhitungkan ketika *temporary employee* sudah berubah status menjadi *permanent employee* atau dimulai saat statusnya masih *temporary employee*.

Dan apa alasan perusahaan memasukan *temporary employee* dalam program pensiun manfaat pasti.

b) Manfaat tambahan lain

Apakah perusahaan memberikan tambahan manfaat lain setelah karyawan berhenti bekerja atau pensiun. Biasanya akan diatur dalam perjanjian kontraktual.

- **Auditor *assessment* terhadap kewajaran asumsi dan metode yang digunakan oleh aktuaris dalam menghitung estimasi kewajiban imbalan pasca kerja pensiun manfaat pasti.**

a) **Metode Penilaian Aktuarial (*Actuarial Evaluation Method*)**

Selanjutnya auditor memeriksa metode yang digunakan aktuaris dalam menghitung estimasi kewajiban imbalan pasca kerja pensiun manfaat pasti. Berdasarkan ketentuan PSAK 24 revisi 2004, metode yang bisa digunakan untuk menghitung estimasi karyawan adalah metode *Projected Unit Credit*.

b) **Asumsi Ekonomis :**

i) **Tingkat Kenaikan Gaji (*Salary Increasing Rate*)**

Auditor melakukan *reasonableness test* terhadap kenaikan gaji dan membandingkan tingkat kenaikan gaji *actual salary* dengan tingkat kenaikan gaji yang disajikan dalam laporan aktuarial. Jika terdapat perbedaan, harus ditemukan penjelasan mengenai perbedaan yang ada karena seharusnya tingkat kenaikan gaji secara aktual harus sama dengan kenaikan gaji yang dihitung oleh aktuaris.

ii) **Tingkat Diskonto (*Discount Rate*)**

Auditor melakukan pemeriksaan terhadap estimasi tingkat diskonto, apakah tingkat diskonto yang dipergunakan dalam laporan aktuarial sudah sesuai dengan tingkat diskonto yang ditentukan oleh Obligasi Republik Indonesia atau Surat Utang Negara.



**c) Asumsi Demografis**

**i) Tingkat Kematian**

Auditor memeriksa apakah asumsi tingkat kematian yang digunakan dalam laporan aktuarial sudah menggunakan standar umum yang berlaku dalam dunia aktuarial.

**ii) Tingkat Cacat**

Auditor memeriksa apakah asumsi tingkat cacat yang digunakan dalam laporan aktuarial sudah menggunakan standar perhitungan umum yang berlaku.

**iii) Tingkat Pengunduran Diri**

Auditor memeriksa apakah asumsi tingkat pengunduran diri yang digunakan dalam laporan aktuarial sudah menggunakan standar umum dalam dunia aktuarial.

**d) Usia Pensiun (*Retirement Age*)**

Periksa umur pensiun normal yang ada pada perjanjian kerja bersama / kebijakan perusahaan.

• **Selanjutnya auditor melakukan pemeriksaan terhadap *basic data*.**

*Basic data* yang dimaksudkan adalah data gaji karyawan, tanggal karyawan masuk, status karyawan dan jumlah benefit yang dibayarkan. Beberapa hal yang bisa dilakukan untuk melakukan pemeriksaan *basic data* adalah:

- a) Auditor memeriksa apakah nominal total gaji yang digunakan dalam perhitungan aktuarial adalah total gaji kotor termasuk PPh. Berdasarkan UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa perhitungan imbalan pasca kerja berdasarkan pada total gaji ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap.
- b) Auditor mencari dan memeriksa tanggal awal karyawan bekerja di perusahaan.



- c) Auditor mencari dan memeriksa kesesuaian gaji per karyawan berdasarkan perjanjian kesepakatan kerja.
  - d) Auditor memeriksa status pekerja
  - e) Auditor memeriksa jumlah manfaat yang dibayarkan
- **Auditor melakukan pemeriksaan terhadap pencatatan akuntansi, melakukan pengujian perhitungan dan melakukan rekonsiliasi hasil perhitungan jika diketahui bahwa manajemen melakukan kesalahan pencatatan.**
    - a) Auditor memeriksa apakah beban gaji yang dicatat di *general ledger* sudah disesuaikan dengan perhitungan aktuarial atau belum dan menyesuaikannya.
    - b) Auditor melakukan penyesuaian saldo kewajiban yang ada di *trial balance* dengan laporan aktuarial
    - c) Auditor melakukan perhitungan ulang biaya bunga
    - d) Auditor menanyakan dan mencari penjelasan apabila terdapat *actuarial gain / loss* yang signifikan yang disebabkan oleh perbedaan asumsi aktuarial dengan kondisi aktualnya.
  - **Di tahap akhir, auditor mendokumentasikan prosedur audit kewajiban imbalan pasca kerja manfaat pensiun dalam kertas kerja (*worksheet*)**

### BAB 3

#### PROFIL PERUSAHAAN MAGANG & KLIEN

##### 3.1 Profil Perusahaan Magang : KAPublik KPMG Siddharta & Widjaja

KAP Siddharta & Widjaja didirikan pada tahun 1957 oleh Dr. Basuki T. Siddharta dan merupakan representasi KPMG Internasional di Indonesia. KPMG Internasional merupakan salah satu dari KAP Big Four yang terdiri dari Pricewaterhouse Coopers (PwC), Ernst & Young (EY), Deloitte dan KPMG. Di Indonesia, KAP KPMG

Siddharta & Widjaja (SW) memberikan jasa di bidang *audit assurance*. Tidak hanya memberikan jasa di bidang audit, KPMG Indonesia memberikan jasa di bidang jasa perpajakan yang diwakili oleh KPMG Hadibroto dan jasa konsultasi yang diwakili oleh PT Siddharta Consulting. Saat ini KAP Siddharta & Widjaja berlokasi di daerah Sudirman Jakarta.

### **3.1.1 Jasa Profesional KPMG Indonesia**

#### **3.1.1.1 KAP KPMG Siddharta & Widjaja**

KAP KPMG S&W memberikan jasa audit yang independen baik berupa jasa-jasa attestasi (*attestations services*) dan jasa audit atas laporan keuangan (*financial audit service*).

##### **a) Jasa Atestasi (*Attestation Service*)**

KPMG Indonesia menyediakan jasa-jasa attestasi yang dirancang untuk membantu klien untuk mengatasi masalah - masalah yang bersifat spesifik.

##### **b) Jasa Audit Laporan Keuangan (*Financial Audit Services*)**

KPMG Indonesia menyediakan jasa audit atas laporan keuangan yang bersifat independen sehingga dapat memberikan kontribusi kepada investor terhadap keyakinan atas laporan keuangan suatu entitas dan secara tidak langsung juga meningkatkan efektivitas fungsi dari pasar modal.

#### **3.1.1.2 KPMG Hadibroto**

KPMG Hadibroto adalah entitas tersendiri dari bagian KPMG Indonesia yang memberikan jasa di bidang perpajakan. Adapun jasa-jasa di bidang perpajakan yang ditawarkan oleh KPMG Hadibroto diantaranya :

- a) Corporate & Business Tax
- b) Customs, Trade and Exercise Duties

- c) Indirect Tax Services
- d) International Corporate Tax
- e) International Executive Services
- f) Mergers & Acquisitions
- g) Tax Controversy, Investigation and Litigation
- h) Transfer Pricing Services

### **3.1.1.3 KPMG Siddharta Consulting**

KPMG Siddharta Consulting merupakan entitas tersendiri dari bagian KPMG Indonesia yang menyediakan jasa di bidang konsultasi. Adapun jasa-jasa konsultasi yang ditawarkan oleh KPMG Siddharta Consulting adalah :

- a) Management Consulting
- b) Risk Consulting
- c) Transactions & Restructuring

Dalam mengemban pekerjaan dari klien, KPMG Indonesia selalu menjalankan tugasnya dengan menerapkan *KPMG Value* yang merupakan pedoman bagi setiap auditor dalam berperilaku dan berpenampilan ketika berhadapan dengan klien.

Isi dari *KPMG Value* tersebut adalah :

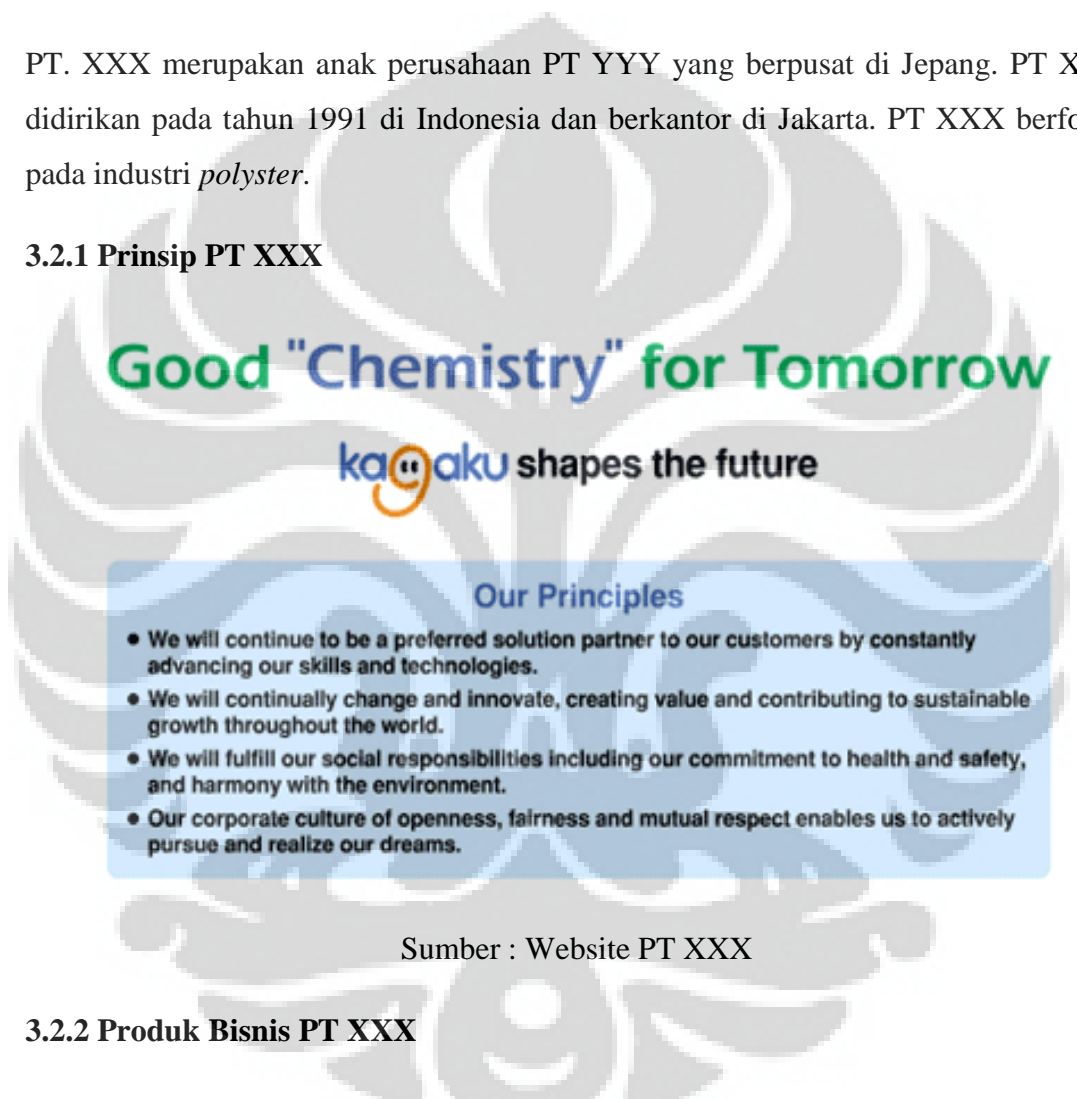
- a) *We lead by example*
- b) *We work together*
- c) *We respect the individual*
- d) *We seek the facts and provide insight*
- e) *We are open and honest in our communication*
- f) *We are committed to our community*
- g) *Above all, we act with integrity*

KAP KPMG Siddharta & Widjaja selalu mengedepankan profesionalisme sehingga selalu dipercaya oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam memberikan jasa *audit assurance*.

### 3.2 Profil Perusahaan Klien : PT XXX

PT. XXX merupakan anak perusahaan PT YYY yang berpusat di Jepang. PT XXX didirikan pada tahun 1991 di Indonesia dan berkantor di Jakarta. PT XXX berfokus pada industri *polyester*.

#### 3.2.1 Prinsip PT XXX



Good "Chemistry" for Tomorrow  
kagaku shapes the future

##### Our Principles

- We will continue to be a preferred solution partner to our customers by constantly advancing our skills and technologies.
- We will continually change and innovate, creating value and contributing to sustainable growth throughout the world.
- We will fulfill our social responsibilities including our commitment to health and safety, and harmony with the environment.
- Our corporate culture of openness, fairness and mutual respect enables us to actively pursue and realize our dreams.

Sumber : Website PT XXX

#### 3.2.2 Produk Bisnis PT XXX

Produk utama yang diproduksi oleh PT XXX adalah *Purified Terephthalic Acid (PTA)* dan *Polyethylene Terephthalate (PET) Resin*.

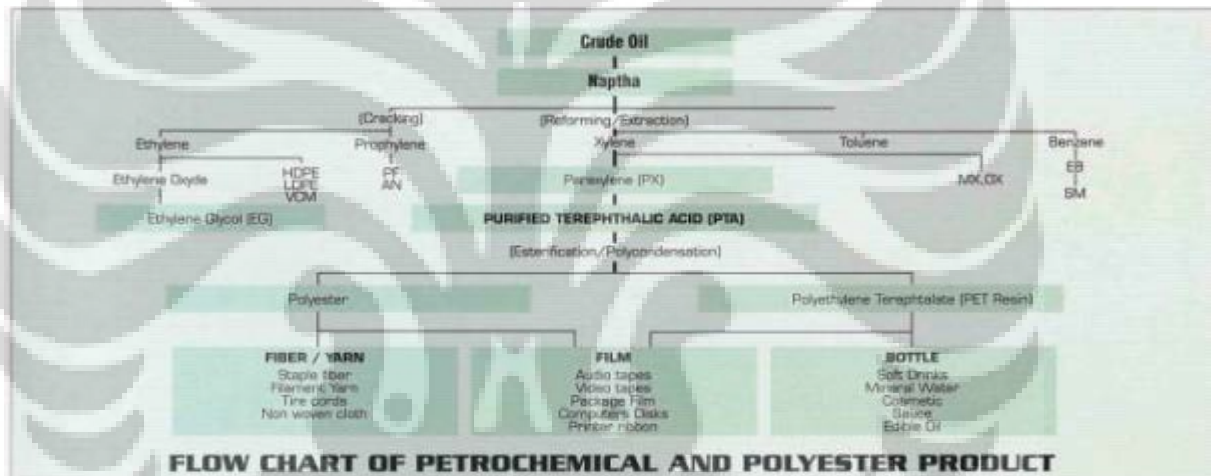
##### 3.2.2.1 *Purified Terephthalic Acid (PTA)*

PTA merupakan salah satu bahan kimia yang tidak berbahaya yang diproduksi dengan mengoksidasi parasilin yang merupakan komponen dari petroleum. PTA diproduksi karena memiliki fungsi sebagai bahan pendukung dalam memproduksi fiber dan film. Maka itu PTA memiliki perkembangan permintaan yang cukup pesat dari perusahaan fiber dan tekstil di Indonesia.

### 3.2.2.2 Polyethylene Terephthalate (PET) Resin

PET Resin merupakan salah satu hasil produksi dari PT XXX. PET Resin memiliki fungsi sebagai bahan pendukung dalam produksi botol minum dan polyster film.

**Gambar 3.1 Produksi PTA & PET Resin Hingga ke Produk Akhir**

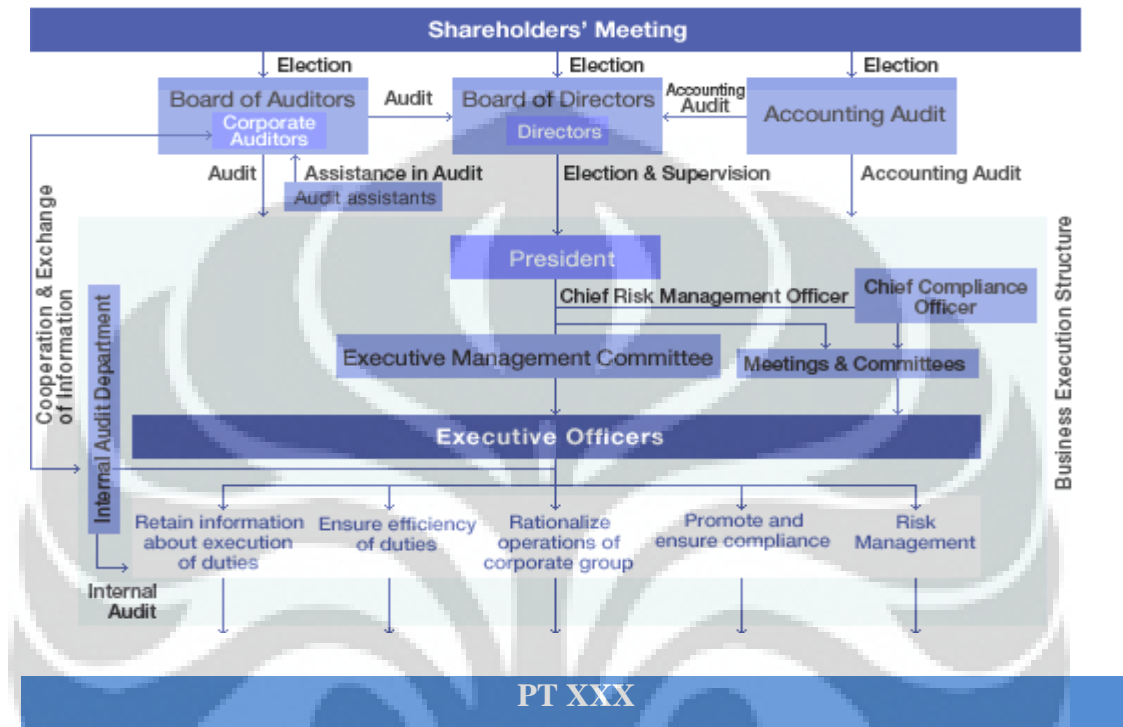


Sumber : Website PT XXX

Untuk memenuhi permintaan PTA yang cukup tinggi di Indonesia, PT XXX membangun pabrik untuk memproduksi PTA dengan kapasitas 250.000 metric tons. Kemudian di tahun 1996 PT XXX membangun pabrik kedua yang tidak hanya digunakan untuk memproduksi PTA namun juga mengintegrasikannya dengan pabrik PET Resin dengan kapasitas total sebesar 52.000 metric tons. Sebelum terintegrasi, pabrik PET Resin sudah beroperasi secara komersial di bulan November 1995.

### 3.2.3 Struktur Organisasi dan *Corporate Governance* PT XXX

Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT XXX



Sumber : Website PT XXX

### 3.2.4 Penghargaan yang Diraih PT XXX

Berpedoman pada moto “ *We serve the world with value and satisfaction*” ditambah dengan manajemen kualitas yang baik, PT XXX dianugerahi sertifikat ISO 9002 pada bulan Januari 1996 dan ISO 14001 untuk kategori environmental management di bulan Februari 1999. PT XXX juga dianugerahi sertifikat SMK3 atas keamanan lingkungan kerja karyawan.

**BAB 4**  
**PEMBAHASAN**  
**PELAKSANAAN AUDIT**

**4.1 Latar Belakang Kewajiban Imbalan Pasca Kerja PT XXX**

Di awal tahun 2009, PT XXX memiliki 16 orang karyawan tetap. Selama periode 1 Oktober 2009 – 30 September 2010 terdapat penambahan jumlah karyawan baru sebanyak 4 orang dan pengurangan karyawan karena mengundurkan diri sebanyak 2 orang. Sehingga jumlah karyawan PT XXX per tanggal 30 September 2010 berjumlah 18 orang.

Menurut UU No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 88 tentang Pengupahan, apabila perusahaan memperkerjakan pekerja / buruh, mereka berhak memperoleh penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka itu pemberi kerja wajib memberikan upah atas kontribusi yang diberikan oleh pekerja / buruh yang besarnya tidak boleh dibawah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Kemudian di Pasal 100 mengenai Kesejahteraan disebutkan *“Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja / buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.”* Jadi selain perusahaan pemberi kerja membayarkan upah yang menjadi hak dari pekerja, pemberi kerja juga wajib memberikan fasilitas kesejahteraan bisa dalam bentuk finansial maupun dalam bentuk fasilitas fisik yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Salah satu bentuk fasilitas kesejahteraan bisa berupa pemberian imbalan pasca kerja. Bentuk inilah yang digunakan oleh PT XXX dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya. PT XXX memberikan imbalan pasca kerja dalam bentuk program pensiun manfaat pasti kepada 18 karyawannya yang masih aktif sebagai wujud pemberian fasilitas kesejahteraan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa PT



XXX sudah memenuhi kewajiban hukumnya sesuai dengan ketentuan UU RI No. 13/2003 mengenai kewajiban pemberian fasilitas kesejahteraan.

Seperti yang kita ketahui sebelumnya bahwa imbalan pasca kerja dalam bentuk program pensiun terdiri dari dua jenis yaitu program pensiun iuran pasti dan program pensiun manfaat pasti. Berdasarkan kesepakatan perusahaan dengan pekerja, PT XXX memilih untuk membentuk program pensiun manfaat pasti dimana besar manfaat pensiun ditentukan berdasarkan rumus tertentu yang telah ditetapkan di awal. Rumus tersebut biasanya dikaitkan dengan masa kerja dan besaran penghasilan pekerja.

PT XXX tidak memiliki dana pensiun dalam menyelenggarakan dan mengelola program pensiun manfaat pasti untuk pekerjanya. Sepenuhnya perhitungan dan pengakuan dilakukan oleh PT XXX sendiri dengan menggunakan jasa seorang aktuaris untuk menghitung besar dari kewajiban imbalan pasca kerja.

PT XXX yang membentuk program pensiun manfaat pasti memiliki kewajiban untuk membayarkan sejumlah manfaat ketika karyawan telah memasuki masa pensiun. Manfaat yang dibayarkan dijabarkan secara terperinci dalam UU RI No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Karena diketahui bahwa PT XXX tidak memiliki dana pensiun dan 100% kontribusi iuran program pensiun berasal dari perusahaan, maka rumus perhitungan besar manfaat pensiun berdasarkan Tabel 2.2 Imbalan Pasca Kerja & Alasan Pemutusan Hubungan Kerja adalah *2 (dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*. Walaupun besar manfaat pensiun yang diterima peserta program pensiun dapat dihitung menggunakan rumus yang disebutkan sebelumnya tetapi perhitungan manfaat pensiun manfaat pasti tetap harus dilakukan oleh seorang aktuaris karena memperhitungkan unsur besaran gaji dan masa kerja.



#### **4.2 Standar Akuntansi Imbalan Pasca Kerja Pensiun Manfaat Pasti**

Kewajiban imbalan pasca kerja dalam program pensiun manfaat pasti harus diakui dan dicatat dalam pencatatan akuntansi karena kewajiban tersebut timbul akibat adanya peristiwa yang mengikat yang diatur dalam UU RI No. 13/2003 dan UU Dana Pensiun. Selain itu sesuai dengan kriteria pengakuan, pekerja yang telah memberikan kontribusinya berhak memperoleh imbalan pasca kerja yang akan dibayarkan di masa depan sehingga perusahaan harus menghitung estimasi kewajiban imbalan pasca kerja pensiun manfaat pasti bagi para pekerja dan mencatatnya dalam akuntansi yang berpedoman pada PSAK 24 mengenai Akuntansi Biaya Manfaat Pensiun.

Karena kewajiban imbalan pasca kerja dalam program pensiun manfaat pasti bersifat estimasi maka dalam menghitung besaran manfaat perusahaan harus menggunakan jasa seorang aktuaris. Besaran manfaat pensiun untuk program pensiun manfaat pasti dipengaruhi oleh masa kerja dan besar penghasilan karyawan serta asumsi-asumsi yang bersifat estimasi masa depan.

Untuk menghitung estimasi kewajiban tersebut harus dipertimbangkan metode perhitungan dan asumsi-asumsi yang bersifat estimasi misalnya seperti tingkat kenaikan gaji, tingkat diskonto, tingkat mortalitas, tingkat cacat, dan tingkat perputaran karyawan. Asumsi-asumsi tersebut tidak bisa dengan mudahnya ditentukan karena bersifat prediksi. Jadi perusahaan harus mengestimasi asumsi – asumsi tersebut dengan proyeksi masa depan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga seorang aktuaris untuk menentukan metode perhitungan dan asumsi-asumsi yang digunakan sehingga dapat ditemukan besaran kewajiban imbalan pasca kerja pensiun manfaat pasti yang harus dicatat oleh PT XXX pada periode tersebut.

Untuk keperluan tersebut PT XXX merekrut seorang aktuaris independen dalam melakukan valuasi atas kewajiban imbalan pasca kerja manfaat pensiun PT XXX yang selanjutnya akan diakui sebagai kewajiban dalam pencatatan akuntansi. PT XXX menunjuk PT SAU sebagai aktuaris independen yang akan menghitung estimasi kewajiban imbalan pasca kerja tersebut.

Perusahaan juga harus mengakui biaya manfaat pensiun karena perusahaan telah menerima jasa yang dihasilkan dari peserta yang akan menjadi penerima manfaat pensiun. Sebagai konsekuensinya, biaya manfaat pensiun harus diakui sebagai beban pada periode dimana jasa tersebut diterima. Pengakuan beban manfaat pensiun hanya pada saat peserta memasuki masa pensiun atau pada saat peserta menerima manfaat pensiun tidak mencerminkan alokasi biaya manfaat pensiun ke periode jasa tersebut diterima.

#### **4.3 Perlakuan Akuntansi Atas Kewajiban Imbalan Pasca Kerja Pensiun Manfaat Pasti PT XXX**

##### **4.3.1 Pengakuan Beban Manfaat Pensiun**

Akuntansi atas kewajiban manfaat pensiun berpedoman pada PSAK 24 yang mengatur mengenai Akuntansi Biaya Manfaat Pensiun. Sebelumnya sudah dijelaskan bahwa kewajiban dan beban yang harus diakui oleh perusahaan merupakan akibat jasa yang telah diterima oleh perusahaan dari pekerja yang menjadi penerima manfaat pensiun. Pengakuan beban manfaat pensiun dilakukan hanya pada saat peserta memasuki masa pensiun

Adapun dalam program pensiun manfaat pasti, beban manfaat pensiun yang diakui secara periodik oleh PT XXX terdiri dari :

- Biaya Jasa Kini (*Current Service Cost*)
- Biaya Jasa Lalu (*Past Service Cost*) dan Keuntungan (Kerugian) Aktuaria.
- Biaya Akibat Efek Kurtailmen (*Curtailment Effect*)
- Biaya Bunga

Dibawah ini disajikan hasil perhitungan aktuaris atas biaya tahun berjalan periode 1 Oktober 2009 – 30 September 2010 dan periode sebelumnya.

**Tabel 4.1 Tabel Biaya Tahun Berjalan Periode 1 Oktober 2009 - 30 September 2010 di Laporan Laba Rugi**

<b>Keterangan</b>	<b>1 Oktober 2009 - 30</b>	<b>1 Oktober 2008 - 30</b>
-------------------	----------------------------	----------------------------

	September 2010		September 2009	
Biaya Jasa Kini	Rp	304,000,000.00	Rp	146,000,000.00
Biaya Bunga	Rp	125,000,000.00	Rp	99,000,000.00
Amortisasi Biaya Jasa Lalu (Non vested)	Rp	4,760,000.00	Rp	4,760,000.00
Amortisasi (Keuntungan) Kerugian Aktuarial	Rp	3,185,000.00	Rp	(1,055,000.00)
Efek Kurtailmen	Rp	0.00	Rp	0.00
<b>Biaya Tahun Berjalan</b>	<b>Rp</b>	<b>436,945,000.00</b>	<b>Rp</b>	<b>248,705,000.00</b>

Sumber : Laporan Aktuarial PT XXX 2010 (Telah diolah kembali)

Melihat perhitungan aktuarial atas biaya manfaat pensiun yang selanjutnya akan digunakan oleh PT XXX sebagai pedoman dalam pencatatan akuntansi, auditor dapat memastikan bahwa di periode 2009 PT XXX sudah benar dalam melakukan pengakuan dan pengungkapan biaya karena komponen yang menjadi pembentuk total biaya manfaat pensiun telah sesuai dengan standar PSAK 24.

Untuk periode 1 Oktober 2009 – 30 September 2010, aktuarial juga sudah menghitung biaya tahun berjalan yang harus diakui PT XXX sebesar Rp. 439.945.000,00. Selanjutnya auditor harus mencermati apakah PT XXX sudah tepat mengakui dan mengungkapkan angka tersebut di Laporan Laba Rugi.

#### 4.3.2 Pengakuan Kewajiban Manfaat Pensiun

Berdasarkan laporan aktuarial, komponen kewajiban manfaat pensiun yang diperhitungkan PT XXX terdiri dari :

- Nilai Kini Kewajiban
- Nilai Wajar Aktiva Program
- Biaya Jasa Lalu Yang Belum Diakui
- Keuntungan (Kerugian) Aktuarial Yang Belum Diakui

Di bawah ini disajikan semua komponen kewajiban manfaat pensiun yang diakui PT XXX per 30 September 2010 dan 2009.

**Tabel 4.2 Kewajiban Yang Diakui Di Neraca**

Keterangan	30 September 2010	30 September 2009
Nilai Kini Kewajiban	Rp 2,051,000,000.00	Rp 1,140,815,000.00
Nilai Wajar Aktiva Program	Rp 0.00	Rp 0.00
Pendanaan	Rp 2,051,000,000.00	Rp 1,140,815,000.00
Biaya Jasa Lalu Yang Belum Diakui	Rp (57,729,000.00)	Rp (62,489,000.00)
Keuntungan (Kerugian) Aktuarial Yang Belum Diakui	Rp (637,000,000.00)	Rp (155,000,000.00)
<b>Kewajiban Yang Diakui Di Neraca</b>	<b>Rp 1,356,271,000.00</b>	<b>Rp 923,430,000.00</b>

Sumber : Laporan Aktuarial PT XXX 2010 (Telah diolah kembali)

Dapat disimpulkan bahwa kewajiban imbalan pasca kerja manfaat pasti yang diakui oleh PT XXX di tahun 2009 sudah benar karena komponen yang dimasukkan oleh aktuaris dalam menghitung kewajiban sudah sesuai dengan ketentuan PSAK 24. Untuk September 2010, PT XXX harus mengakui kewajiban imbalan pasca kerja sebesar Rp 1.356.271.000,00 dan auditor harus memperhatikan apakah PT XXX sudah benar dalam mengakui dan mengungkapkannya dalam pencatatan akuntansi.

### 4.3.3 Pengungkapan Program Pensiun Manfaat Pasti

Laporan keuangan PT XXX yang menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti harus mengungkapkan informasi berikut:

#### 4.3.3.1 Neraca

Di dalam neraca harus diungkapkan jumlah kewajiban yang timbul sebagai akibat perbedaan antara jumlah pendanaan yang telah dilakukan oleh pemberi kerja sejak pembentukan program dengan jumlah yang diakui sebagai beban (atau yang diperhitungkan ke saldo laba akibat perubahan kebijakan akuntansi) selama periode yang sama. PT XXX mengakui kewajiban pasca kerja untuk 30 September 2010 adalah sebesar kewajiban pasca kerja untuk 30 September 2009 yaitu sebesar Rp. 923.430.000,00 dan ditulis dalam akun *Accrued Retirement Benefits (Post-employment Benefits Liability)*.

#### 4.3.3.2 Laporan Laba Rugi

Di dalam laporan laba rugi diungkapkan jumlah yang diakui sebagai beban manfaat pensiun selama periode yang bersangkutan. Hingga 30 September 2010, PT XXX mengungkapkan saldo Beban Gaji (*Salary Expense*) di laporan laba rugi untuk periode yang berakhir 30 September 2010 sebesar Rp 209.007.400,00 yang terdiri dari pembayaran gaji sebesar Rp 204.903.400,00 dan pembayaran manfaat pasca kerja untuk dua karyawan yang mengundurkan diri sebanyak Rp 4.104.000,00.

#### 4.3.3.3 Catatan Atas Laporan Keuangan

Di dalam catatan atas laporan keuangan diungkapkan antara lain :

- Gambaran umum tentang program pensiun, termasuk karyawan atau kelompok karyawan yang ikut menjadi peserta program pensiun;

Di dalam catatan laporan keuangan PT XXX tidak terdapat pengungkapan terhadap gambaran umum tentang program pensiun. Hal ini diperjelas dalam laporan aktuaris dimana PT XXX membentuk program pensiun manfaat pasti dengan 18 orang karyawan yang diikutsertakan dalam program per 30 September 2010.

- Kebijakan akuntansi yang digunakan pemberi kerja untuk biaya manfaat pensiun, termasuk metode amortisasi biaya jasa lalu, koreksi aktuarial, dampak perubahan asumsi aktuarial dan dampak perubahan program pensiun dan metode penilaian aktuarial yang digunakan aktuaris (lihat Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 1 tentang Pengungkapan Kebijakan Akuntansi);

Di dalam catatan laporan keuangan PT XXX hanya diungkapkan bahwa perusahaan menggunakan amortisasi *straight line* dalam mengakui keuntungan (kerugian) aktuarial dan biaya jasa lalu.

- Kebijakan pendanaan yang digunakan;

Di dalam catatan laporan keuangan PT XXX diungkapkan mengenai kebijakan pendanaan yang digunakan dalam program pensiun. Di dalam

Lampiran 4.1 di dalam tabel neraca dapat dilihat bahwa pendanaan yang dilakukan oleh PT XXX sebesar 100% dari proporsi seluruh nilai kini kewajiban dan PT XXX juga tidak memiliki aktiva program.

- Asumsi aktuarial utama yang digunakan dalam menentukan biaya manfaat pensiun dan perubahan asumsi yang terjadi (jika ada);

Di dalam catatan laporan keuangan PT XXX diungkapkan bahwa asumsi aktuarial utama yang digunakan periode 30 September 2010 yaitu tingkat diskonto sebesar 7,9%.

- Nilai kini kewajiban, nilai wajar aktiva bersih Dana Pensiun dan selisih lebih (kurang) antara kewajiban aktuarial dan nilai wajar aktiva bersih Dana Pensiun (lihat Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 18 tentang Akuntansi Dana Pensiun);

Di dalam catatan laporan keuangan PT XXX diungkapkan nilai kini kewajiban, nilai wajar aktiva bersih Dana Pensiun dan selisih antara kewajiban aktuarial dengan nilai wajar aktiva bersih yang dirincikan dalam Lampiran 4.1.

- Tanggal penilaian aktuarial terakhir, nama aktuaris dan frekuensi penilaian dilakukan

Di dalam catatan laporan keuangan PT XXX tidak diungkapkan tanggal penilaian aktuarial terakhir, nama aktuaris dan frekuensi penilaian dilakukan. Informasi tersebut lebih jelas terungkap dalam laporan aktuarial.

- Hal-hal penting lain yang berhubungan dengan manfaat pensiun, termasuk dampak pembubaran program dan pengurangan peserta, yang dapat mempengaruhi daya banding laporan keuangan periode tersebut dengan periode

Di dalam catatan laporan keuangan PT XXX tidak diungkapkan hal-hal penting lain seperti yang disebutkan di atas.

Penulis menyertakan lampiran mengenai laporan keuangan dan pengungkapan yang berhubungan dengan program pensiun manfaat pasti PT XXX yang telah dijabarkan di atas. Keterangan lebih lanjut dapat dilihat pada lampiran 4.1.

#### **4.4 Prosedur Audit Atas Estimasi Kewajiban Imbalan Pasca Kerja Pensiun Manfaat Pasti.**

Secara garis besar, prosedur audit atas estimasi kewajiban imbalan pasca kerja pensiun manfaat pasti terbagi dalam tiga lingkup besar yaitu :

- **Memeriksa pengendalian internal perusahaan dalam membangun estimasi akuntansi berupa asumsi-asumsi aktuaris dan juga memeriksa independensi serta kehandalan dari aktuaris yang digunakan oleh perusahaan.**

Auditor harus memastikan bahwa pihak yang menentukan asumsi-asumsi adalah seorang aktuaris. Auditor juga memeriksa independensi dan keahliannya dari aktuaris dalam melakukan pekerjaannya karena hasil perhitungan aktuaris akan dijadikan bukti bagi auditor untuk melakukan pemeriksaan atas kewajiban imbalan pasca kerja. Auditor menggunakan pedoman SA Seksi 336 Penggunaan Pekerjaan Spesialis dalam memeriksa independensi dan keandalan aktuaris.

- **Menguji keakuratan dan kehandalan data yang digunakan oleh aktuaris dalam menentukan estimasi kewajiban imbalan pasca kerja pensiun manfaat pasti.**

Data yang digunakan oleh aktuaris bersumber dari data perusahaan. Sebelumnya aktuaris sudah menguji kehandalan data sebatas kemampuan dari aktuaris saja untuk kepentingan valuasi kewajiban imbalan pasca kerja PT XXX. Selanjutnya auditor harus melakukan pengujian terhadap keakuratan dan kehandalan data yang digunakan dalam perhitungan agar hasil estimasi



kewajiban imbalan pasca kerja PT XXX disajikan secara benar dalam catatan akuntansi.

Data-data perusahaan yang digunakan oleh aktuaris untuk menentukan kewajiban imbalan pasca kerja pensiun manfaat pasti diantaranya :

**a) Data karyawan aktif yang diikutkan dalam program pensiun**

Data karyawan PT XXX yang diikutsertakan dalam program pensiun adalah sebanyak 18 orang.

**b) Jumlah upah tetap per bulan per 30 September 2010 untuk seluruh karyawan aktif dan pembayaran manfaat yang telah dibayarkan pada periode sebelumnya.**

Aktuaris memperoleh data bahwa jumlah upah tetap seluruh karyawan aktif per 30 September 2010 sebesar Rp. 204.103.400,00. Namun di *general ledger*, Perusahaan mengakui beban gaji karyawan sebesar Rp. 204.903.400,00 dan pembayaran manfaat pasca kerja yang telah dibayarkan kepada dua karyawan yang mengundurkan diri sebesar Rp. 4.104.000,00

**c) Data dasar mengenai karyawan aktif seperti tanggal lahir, tanggal masuk kerja, masa kerja, dan sisa masa kerja.**

Aktuaris memperoleh data tersebut dari divisi Sumber Daya Manusia (SDM) namun tidak dimasukkan dalam lampiran laporan aktuarial. Nantinya, auditor juga akan meminta data tersebut kepada divisi SDM untuk melakukan prosedur audit selanjutnya. Data-data tersebut dapat dilihat dalam lampiran 4.2.

- **Melakukan *assessment* terhadap kewajaran asumsi-asumsi yang digunakan oleh aktuaris**

Asumsi-asumsi yang digunakan oleh aktuaris terdiri dari :

a) **Asumsi ekonomis**

i) **Tingkat diskonto (*Discount rate*)**

Tingkat diskonto yang digunakan oleh aktuaris adalah 7,90%. Asumsi tersebut ditetapkan berdasarkan tingkat bunga obligasi pemerintah dengan jatuh tempo sesuai perkiraan sisa masa kerja rata-rata karyawan yang diperoleh dari tabel *Indonesia Government Securities Yield Curve (IGSYC)* tanggal 30 September 2010 yang dikeluarkan oleh PT Bursa Efek Indonesia.

ii) **Tingkat kenaikan upah (*Salary Increasing Rate*)**

Tingkat kenaikan upah yang digunakan oleh aktuaris adalah 8% per tahun. Asumsi kenaikan upah 8% per tahun merupakan hasil diskusi dengan manajemen PT XXX tentang proyeksi kenaikan upah rata-rata selama sisa masa kerja rata-rata karyawan yang diharapkan.

b) **Asumsi demografis**

i) **Tingkat kematian (*Mortality rate*)**

Dalam menentukan asumsi tingkat kematian, aktuaris mengacu pada *The Commisioner 1980 Standar Ordinary Mortality Table (CSO 1980)*. Standar ini merupakan standar umum yang digunakan oleh aktuaris dalam menentukan asumsi tingkat kematian.

ii) **Tingkat cacat (*Disability rate*)**

Tingkat cacat yang digunakan oleh aktuaris adalah 1% dari tingkat kematian dari usia 20 tahun hingga usia 54 tahun. Pada dasarnya, secara statistik kemungkinan seseorang karyawan mengalami cacat yang menyebabkan yang bersangkutan tidak dapat bekerja kembali adalah sangat kecil. Namun, kemungkinan tersebut tetap harus diperhitungkan dalam perhitungan aktuarial.

iii) **Tingkat Pengunduran Diri (*Retirement rate*)**

Penentuan tingkat pengunduran diri atas permintaan sendiri oleh aktuaris berdasarkan tabel yang dibangun oleh aktuaris sendiri. Tingkat pengunduran diri cenderung menurun seiring bertambahnya usia seorang karyawan.

Berdasarkan asumsi-asumsi aktuarial yang disebutkan diatas, auditor harus melakukan pemeriksaan terhadap asumsi tersebut apakah sudah tepat untuk digunakan dan kurang lebih menggambarkan keadaan yang akan terjadi nantinya.

Untuk lebih memahami prosedur audit atas estimasi kewajiban imbalan pasca kerja pensiun manfaat pasti di PT XXX, penulis menjabarkan prosedur audit tersebut secara lebih terinci. Dibawah ini merupakan penjabaran prosedur audit atas estimasi kewajiban imbalan pasca kerja pensiun manfaat pasti di PT XXX yang didasarkan pada pedoman prosedur audit atas estimasi kewajiban imbalan pasca kerja yang digunakan oleh KAP KPMG S&W secara umum. Prosedur tersebut disajikan pada Lampiran 4.3.

Tujuan dari audit ini dilakukan adalah untuk melihat kebenaran pengukuran & pengakuan estimasi kewajiban imbalan pasca kerja untuk periode 30 September 2010 oleh PT XXX. Untuk itu auditor menggunakan laporan aktuaris per 30 September 2010. Isi dari laporan aktuaris terangkum pada lampiran 4.4. Laporan aktuaris dibuat dengan tujuan untuk menghitung estimasi beban imbalan kerja periode 1 Oktober 2009 – 30 September 2010 serta kewajiban imbalan kerja periode 30 September 2010 PT XXX.

Sebelum melakukan prosedur audit, auditor sudah menentukan tingkat materialitas yaitu besaran kesalahan penyajian dari informasi akuntansi yang mungkin menyebabkan kesalahan pengambilan keputusan karena pembuat keputusan menggunakan informasi akuntansi tersebut. Berdasarkan *KPMG Audit Manual*, cara untuk menentukan besaran dari materialitas adalah :

*A company that has mature products and is in a stable industry, and has established distribution channels, which allow stable and sustained profitability; there are expectations of performance by third-party users of financial statements (lenders, customers, suppliers, potential acquirer); there are debt covenants; no significant changes are expected in the short/medium term: **PROFIT BEFORE TAX** would be the most appropriate benchmark.*

PT XXX memiliki produk yang penjualannya stabil di pasar dan memiliki rantai distribusi yang stabil dan profit yang terjaga. PT XXX memiliki beberapa stakeholder seperti bank sebagai peminjam, pelanggan, supplier, karyawan, dll. Maka itu untuk menentukan materialitas, auditor menggunakan laba sebelum pajak.

Tingkat materialitas yang digunakan adalah 10%. Angka ini diperoleh dari berbagai pertimbangan seperti konsentrasi kepemilikan, kestabilan perusahaan, kondisi jangka panjang perusahaan, regulasi, jumlah pengguna laporan keuangan, dan faktor lainnya. Selanjutnya auditor menentukan Performance Materiality (PM) dan Audit Misstatement Posting Treshold (AMPT). PM adalah tingkat materialitas yang digunakan untuk menentukan apakah suatu akun material atau tidak. Sedangkan AMPT adalah tingkat materialitas yang digunakan untuk menentukan batas toleransi dari suatu kesalahan (perbedaan) saldo dalam pencatatan. Perhitungan tingkat materialitas, PM dan AMPT dirangkum dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 4.3 Perhitungan Materialitas, PM, dan AMPT**

Description	Amount	Formula
<i>Profit Before Tax (PBT)</i>	Rp 960.000.000,00	
<i>Materiality (10%)</i>	Rp 96.000.000,00	= 10% x PBT (A)
<i>PM (75%)</i>	Rp 72.000.000,00	= 75% x A
<i>AMPT (5%)</i>	Rp 48.000.000,00	= 5% x A

Sumber : Dikelola sendiri

Baik persentase 75% untuk PM dan 5% untuk AMPT berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan seperti tren masa lalu, pemereksiaan efektivitas operasi, banyaknya kesalahan pengungkapan yang dilakukan, masalah akuntansi di perusahaan, dan faktor lainnya. Jadi dari hasil tabel tingkat materialitas untuk toleransi perbedaan angka saldo dalam penyajian adalah sebesar Rp 45.000.000,00 (AMPT). Untuk akun yang signifikan adalah apabila akun tersebut telah melewati batas Rp 72.000.000,00 (PM)

Selanjutnya langkah-langkah prosedur audit yang dilaksanakan oleh auditor adalah sebagai berikut :

**1) Auditor melakukan pemeriksaan terhadap pengendalian internal perusahaan dalam membangun estimasi akuntansi.**

Dalam menentukan estimasi kewajiban imbalan pasca kerja pensiun manfaat pasti tentunya PT XXX perlu membangun asumsi-asumsi estimasi seperti asumsi dalam aspek ekonomis dan demografis. Oleh karena itu auditor perlu memahami bagaimana manajemen membangun asumsi tersebut dengan memeriksa pengendalian internal PT XXX dalam membangun asumsi estimasi akuntansi. Pengendalian internal dalam pengembangan asumsi estimasi akuntansi menekankan pada dua hal yaitu pihak yang membuat asumsi estimasi dan data relevan dan handal yang digunakan dalam membangun asumsi estimasi akuntansi. Maka itu auditor harus melakukan pemeriksaan terhadap pengendalian internal pada dua lingkup tersebut untuk memastikan bahwa pengembangan estimasi akuntansi berjalan efektif.

**a) Auditor memastikan bahwa yang membuat asumsi estimasi adalah personel yang ahli yaitu seorang aktuaris.**

Dalam membangun asumsi estimasi yang digunakan dalam perhitungan kewajiban imbalan pasca kerja, PT XXX memperkerjakan seorang aktuaris yaitu PT SAU. PT SAU merupakan aktuaris dan konsultan yang sudah

berpengalaman dalam memberikan jasa valuasi aktuarial untuk tujuan akuntansi kepada berbagai perusahaan. PT SAU sudah beroperasi selama hampir 14 tahun dan memegang izin usaha dari Menteri Keuangan serta terdaftar sebagai anggota Asosiasi Konsultan Aktuarial Indonesia (AKAI)

**b) Evaluasi terhadap hubungan aktuaris dengan pihak manajemen dan mengevaluasi prosedur penunjukan aktuaris untuk meyakinkan terjaganya netralitas dan independensi pihak manajemen.**

Di dalam laporan aktuarial disebutkan bahwa aktuaris merupakan pihak yang independen dalam melakukan valuasi terhadap estimasi imbalan pasca kerja untuk tujuan akuntansi. PT SAU menghasilkan laporan aktuaris yang independen sesuai dengan penunjukan melalui surat konfirmasi penugasan dari PT XXX kepada PT SAU. Disebutkan juga bahwa PT SAU yang menandatangani laporan aktuaris tidak memiliki afiliasi dengan PT XXX.

**2) Auditor melakukan pengecekan terhadap perjanjian kerja bersama (PKB) serta melihat laporan aktuaris untuk mengetahui lebih lanjut mengenai imbalan pasca kerja karyawan pada periode saat ini.**

**a) Imbalan pasca kerja : Program Pensiun Manfaat Pasti**

PT XXX memberikan imbalan pasca kerja dalam bentuk program pensiun manfaat pasti. Hal ini diperjelas dalam perjanjian kerja bersama dan laporan aktuaris. Perusahaan menentukan besar manfaat pensiun para pekerja dengan menggunakan rumus manfaat pensiun yang selanjutnya dihitung oleh pihak aktuaris. PT XXX menunjuk PT SAU untuk menghitung kewajiban imbalan pasca kerja untuk periode 30 September 2010. Dalam perhitungan aktuaris, besaran imbalan pasca kerja memperhitungkan komponen-komponen seperti uang pesangon, uang penghargaan dan uang pesangon lain seperti cuti yang bisa diuangkan, biaya transportasi, dan lainnya. Selanjutnya dalam

perhitungan manfaat karyawan juga dimasukkan variabel masa kerja dan besar penghasilan serta variabel pendukung lainnya yang bersifat estimasi.

**b) Manfaat jangka panjang lain yang diberikan oleh perusahaan**

Di dalam PKB disebutkan bahwa PT XXX hanya memberikan imbalan pasca kerja berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak. Perusahaan tidak menjanjikan manfaat lain yang dikategorikan dalam imbalan jangka panjang lainnya selain yang disebutkan sebelumnya.

**3) Auditor melakukan *inquiry* kepada pihak manajemen mengenai :**

**a) Status dan jumlah karyawan yang diperhitungkan dalam program.**

Berdasarkan hasil *inquiry*, PT XXX mengikutsertakan karyawan tetap (*permanent employee*) ke dalam program imbalan manfaat pasti dan tidak mengikutsertakan karyawan honorer (*temporary employee*). Jumlah karyawan yang dimasukkan ke dalam kategori karyawan tetap berjumlah 18 orang (data per 30 September 2010), yang terdiri dari 16 orang karyawan lama (data per 30 September 2009) ditambah dengan 4 org karyawan baru serta dikurangi dengan 2 orang karyawan yang keluar. Manfaat karyawan dihitung sejak tanggal pertama kali karyawan tetap mulai bekerja di perusahaan.

**b) Manfaat tambahan yang diberikan setelah karyawan berhenti / pensiun**

Berdasarkan hasil *inquiry*, PT XXX tidak memberikan manfaat tambahan yang dibayarkan kepada karyawan setelah mereka berhenti bekerja atau pensiun selain program imbalan manfaat karyawan yang disebutkan sebelumnya.

**4) Auditor melakukan pengecekan terhadap asumsi-asumsi serta metode penilaian aktuarial yang digunakan.**

**a) Pengecekan asumsi-asumsi yang digunakan oleh aktuaris**



Dalam melakukan perhitungan besaran estimasi kewajiban imbalan pasca kerja, aktuaris memasukkan asumsi-asumsi dalam rumus perhitungannya. Asumsi-asumsi yang biasanya digunakan adalah asumsi ekonomis dan asumsi demografis.

**i) Asumsi Ekonomis**

**a) Tingkat Diskonto sebesar 7,90% per tahun**

Asumsi tingkat diskonto yang digunakan oleh aktuaris didasarkan pada tingkat bunga obligasi pemerintah dengan waktu jatuh tempo sesuai dengan perkiraan sisa masa kerja rata-rata karyawan. Angka 7,90% diperoleh aktuaris dari tabel *Indonesia Government Securities Yield Curve (IGSYC)* tanggal 30 September 2010 yang dikeluarkan oleh PT Bursa Efek Indonesia (BEI).

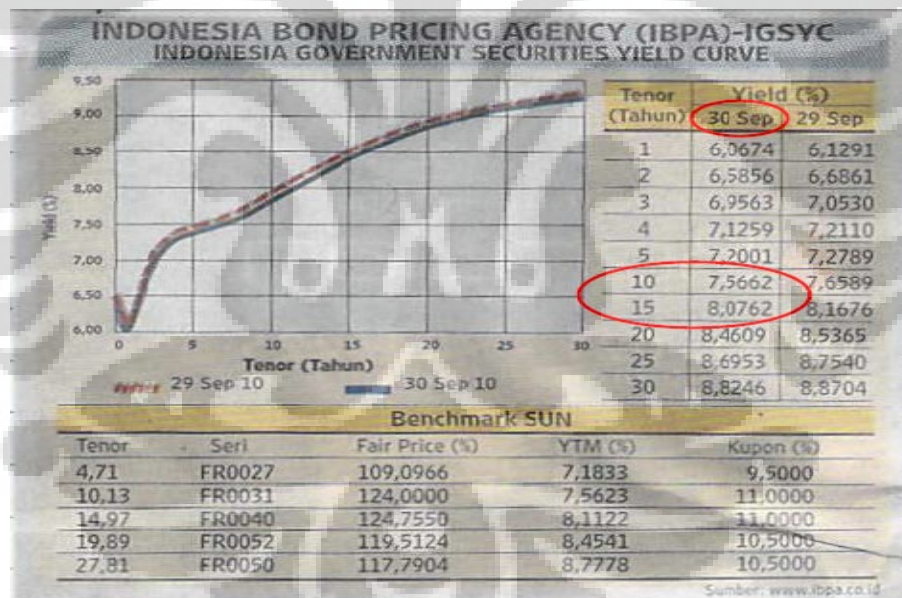
Selanjutnya auditor memastikan apakah aktuaris sudah tepat menggunakan tingkat diskonto berdasarkan pada *IGSYC* 30 September 2010 yang jatuh temponya disesuaikan dengan perkiraan sisa masa kerja rata-rata karyawan. Sisa masa kerja rata-rata karyawan berdasarkan perhitungan aktuaris adalah 12,87 tahun. (Lampiran 4.2)

Di bawah ini disajikan grafik dan tabel yang berisi tingkat diskonto *Indonesia Government Securities Yield Curve (IGSYC)* periode 30 September 2010. Untuk menentukan tingkat diskonto yang digunakan, auditor harus mengetahui tahun jatuh temponya. Tahun jatuh tempo diperoleh dari sisa masa kerja rata-rata karyawan. Tahun jatuh tempo yang digunakan oleh aktuaris adalah 12,87. Auditor juga melakukan perhitungan terhadap sisa masa kerja rata-rata karyawan berdasarkan data yang diberikan oleh PT XXX. Auditor menemukan bahwa sisa masa kerja rata-rata karyawan adalah sebesar 17,94. Jadi terdapat selisih sebesar 5,07. Selisih ini dianggap wajar karena perhitungan

aktuaris memasukan asumsi tingkat pengunduran diri atas kemauan sendiri, tingkat kematian yang bisa terjadi pada karyawan dan tingkat cacat.

Maka itu untuk menentukan tingkat diskonto, auditor menggunakan waktu jatuh tempo yang dihitung oleh aktuaris sebesar 12,87. Tingkat diskonto untuk tenor 12,87 berada diantara tingkat diskonto untuk tenor 10 dan 15 tahun. Tingkat diskonto untuk tenor 10 tahun sebesar 7,5662 % sedangkan tingkat diskonto untuk tenor 15 tahun sebesar 8,0762%. Jadi tingkat diskonto untuk tenor 12,87 tahun adalah sebesar 7,8212% yang diperoleh dari perhitungan rata-rata tertimbang tingkat diskonto untuk tenor 10 tahun dan 15 tahun.

**Gambar 4.1 IGSYC per 30 September 2010**



Sumber : [www.ibpa.co.id](http://www.ibpa.co.id)

▪ **Tingkat Kenaikan Upah sebesar 8,00% per tahun**

Asumsi kenaikan upah 8,00% per tahun menurut aktuaris merupakan hasil diskusi antara aktuaris dengan pihak manajemen PT XXX

tentang proyeksi kenaikan upah rata-rata yang diharapkan selama sisa masa kerja rata-rata karyawan.

Selanjutnya auditor melakukan pengecekan apakah tingkat kenaikan upah sebesar 8,00 % sudah sesuai dan masuk akal dengan alasan dari pihak manajemen. Auditor akan melakukan *inquiry* terhadap pihak manajemen dan juga melakukan rekalkulasi tingkat kenaikan gaji rata-rata karyawan untuk menemukan proyeksi tingkat kenaikan upah yang mungkin terjadi di masa depan.

Pihak manajemen mengatakan bahwa tingkat kenaikan gaji 8,00% diperoleh berdasarkan pada rata-rata tingkat kenaikan gaji periode sebelumnya. Manajemen menganggap tingkat kenaikan gaji yang digunakan aktuaris sebesar 8,00% sudah cukup menggambarkan tingkat estimasi kenaikan gaji karyawan di masa depan.

Kemudian auditor juga melakukan rekalkulasi secara manual untuk melihat tingkat kenaikan upah di PT XXX dengan membandingkan upah karyawan pada 30 September 2009 dan 30 September 2010.

Berdasarkan informasi tahun 2009 dan 2010 diketahui :

**Tabel 4.4 Rekalkulasi Estimasi Tingkat Kenaikan Gaji (Perhitungan Auditor)**

	30 September 2010	30 September 2009	Increase	
			Amount	%
<b>Total Salary</b>	Rp204,103,400.00	Rp164,340,000.00	Rp39,763,400.00	24.20%
<b>Total Employee</b>	18	16	2	12.50%
<b>Average Salary</b>	Rp11,339,077.78	Rp10,271,250.00	Rp1,067,827.78	10.40%

Sumber : Data PT XXX (telah diolah kembali)

Tingkat kenaikan gaji periode 30 September 2009 – 2010 adalah sebesar 10,40% dan lebih besar dibandingkan 8,00%. Namun auditor tetap menganggap asumsi aktuaris wajar dalam menggunakan tingkat

kenaikan gaji 8,00%, karena mengkaji alasan yang dikemukakan manajemen bahwa masih ada beberapa karyawan baru yang belum mendapatkan kenaikan gaji karena masa kerja mereka yang belum mencapai satu tahun.

**ii) Asumsi Demografis**

▪ **Tingkat kematian**

Aktuaris menggunakan *The Commissioner 1980 Standard Ordinary Mortality Tabel (CSO 1980)* dalam menentukan asumsi tingkat kematian. Tabel tersebut menunjukkan peluang tingkat kematian yang melekat pada usia tertentu. Di dalam tabel dirincikan tingkat kematian dari umur 20 hingga 99 tahun. Semakin muda umur seseorang maka akan semakin kecil tingkat kematiannya dan sebaliknya jika seseorang semakin tua maka tingkat kematiannya akan semakin tinggi.

**Tabel 4.5 *The Commissioner 1980 Standard Ordinary Mortality Table (CSO 1980)***

Usia	Per 1000	Usia	Per 1000	Usia	Per 1000	Usia	Per 1000
20	1,90	40	3,02	60	16,08	80	98,84
21	1,91	41	3,29	61	17,54	81	107,48
22	1,89	42	3,56	62	19,19	82	117,25
23	1,86	43	3,87	63	21,06	83	128,26
24	1,82	44	4,19	64	23,14	84	140,25
25	1,77	45	4,55	65	25,42	85	152,95
26	1,73	46	4,92	66	27,85	86	166,09
27	1,71	47	5,32	67	30,44	87	179,55
28	1,70	48	5,74	68	33,19	88	193,27
29	1,71	49	6,21	69	36,17	89	207,29
30	1,73	50	6,71	70	39,51	90	221,77
31	1,78	51	7,30	71	43,30	91	236,98
32	1,83	52	7,96	72	47,65	92	253,45
33	1,91	53	8,71	73	52,64	93	272,11
34	2,00	54	9,56	74	58,19	94	295,90
35	2,11	55	10,47	75	64,19	95	329,96
36	2,24	56	11,46	76	70,53	96	384,55
37	2,40	57	12,49	77	77,12	97	480,20
38	2,58	58	13,59	78	83,90	98	657,98
39	2,79	59	14,77	79	91,05	99	1000,00

Sumber : Laporan Aktuaria PT XXX

### ▪ **Tingkat Cacat**

Aktuaris menggunakan asumsi perhitungan 1,00% dari tingkat kematian dari usia 20 tahun hingga usia 54 tahun. Pada dasarnya secara statistik, kemungkinan seorang karyawan mengalami cacat yang menyebabkan mereka tidak dapat bekerja kembali sangat kecil. Namun kemungkinan tersebut harus diperhitungkan dalam perhitungan aktuarial.

### ▪ **Tingkat Pengunduran Diri Atas Permintaan Sendiri**

Menurut aktuaris, tingkat pengunduran diri seseorang cenderung menurun seiring bertambahnya usia seseorang. Semakin muda umur seseorang maka tingkat pengunduran diri atas permintaan sendiri akan semakin besar dan sebaliknya semakin tua umur seseorang maka tingkat pengunduran diri atas permintaan sendiri akan semakin kecil. Hal ini terlihat dimana tingkat pengunduran diri atas permintaan sendiri untuk karyawan yang berumur 20 tahun sebesar 50,00% lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang berumur 45 tahun yaitu sebesar 20,00%.

**Tabel 4.6 Tingkat Pengunduran Diri**

Usia	Per 1000	Usia	Per 1000	Usia	Per 1000	Usia	Per 1000
20	50,00	29	50,00	38	30,00	47	10,00
21	50,00	30	50,00	39	30,00	48	10,00
22	50,00	31	40,00	40	30,00	49	10,00
23	50,00	32	40,00	41	20,00	50	10,00
24	50,00	33	40,00	42	20,00	51	0,00
25	50,00	34	40,00	43	20,00	52	0,00
26	50,00	35	40,00	44	20,00	53	0,00
27	50,00	36	30,00	45	20,00	54	0,00
28	50,00	37	30,00	46	10,00	55	0,00

Sumber : Laporan Aktuarial PT XXX

**iii) Metode Penilaian Aktuarial (*Actuarial Valuation Method*)**

Aktuaris menggunakan metode *Projected Unit Credit*. Metode ini digunakan untuk menghitung nilai kini kewajiban dan biaya jasa kini dengan membagi total manfaat dengan total masa kerja yang menjadi satuan unit, yang dialokasikan ke setiap tahun masa kerja. Metode ini merupakan metode yang wajib untuk digunakan sesuai dengan PSAK 24 Revisi 2004.

**iv) Memastikan saldo Beban Gaji (*Salary Expense*) pada *General Ledger* sudah direkonsiliasi dengan perhitungan aktuaris**

Jumlah upah tetap menurut *general ledger* per 30 September 2010 untuk seluruh karyawan yang aktif adalah sebesar Rp. 204.903.400,00. Sedangkan jumlah upah tetap yang dihitung oleh aktuaris sebesar Rp. 204.103.400,00. Terdapat selisih sebesar Rp. 800.000,00. Auditor menganggap selisih tersebut sebagai *immaterial pass* karena masih berada di bawah kisaran AMPT yaitu Rp 48.000.000,00.

**v) Umur Pensiun Normal**

Usia pensiun karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan PT XXX adalah sebesar 55 tahun. Hal ini sudah sesuai dengan peraturan UU RI No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

**5. Auditor melakukan pemeriksaan terhadap data-data dasar (*basic data*)**

**a) Memastikan bahwa saldo upah yang digunakan oleh aktuaris adalah saldo upah kotor (*gross salary*) yang masih mengandung unsur Pajak Penghasilan (PPH).**

Auditor sudah memastikan bahwa gaji yang digunakan aktuaris dalam perhitungan merupakan gaji kotor yang masih mengandung unsur pajak penghasilan.



**Tabel 4.7 Ringkasan Gaji Karyawan PT MCX Berdasarkan Umur & Lama Bekerja**

Usia (tahun)	Masa Kerja (tahun)				Jumlah (Rp)
	0 - <5	5 - < 10	10 - < 15	15 – 20	
25 - < 30	Rp6,820,000.00	Rp2,808,000.00			<b>Rp9,628,000.00</b>
30 - < 35	Rp15,000,000.00	Rp23,457,600.00	Rp14,383,200.00		<b>Rp52,840,800.00</b>
35 - < 40	Rp12,160,000.00		Rp6,363,000.00		<b>Rp18,523,000.00</b>
40 - < 45	Rp64,800,000.00			Rp51,788,400.00	<b>Rp116,588,400.00</b>
50 – 55		Rp2,851,200.00	Rp3,672,000.00		<b>Rp6,523,200.00</b>
<b>Total</b>	<b>Rp98,780,000.00</b>	<b>Rp29,116,800.00</b>	<b>Rp24,418,200.00</b>	<b>Rp51,788,400.00</b>	<b>Rp204,103,400.00</b>

Sumber : Divisi SDM PT XXX

Disebutkan dalam laporan aktuaris bahwa upah yang menjadi dasar perhitungan imbalan pasca kerja adalah upah tetap yang terdiri dari upah pokok ditambah dengan tunjangan yang bersifat tetap. Hal ini sesuai dengan aturan yang diatur dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 157 (1) yang berbunyi :

“Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :

- a. upah pokok;
- b. segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari cuti yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila cuti harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembeli dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.”

Jadi dapat dipastikan bahwa aktuaris sudah tepat menggunakan gaji kotor dalam memperhitungkan estimasi kewajiban imbalan pasca kerja.

**b) Meminta dan mengecek semua data tanggal pertama kali karyawan aktif mulai bekerja.**



Auditor sudah meminta daftar detail tentang karyawan tetap yang ada di PT XXX dan mencatat bahwa tanggal masuk karyawan dimulai sejak setelah tanggal berdirinya perusahaan yaitu tanggal 4 Mei 1991. Daftar tanggal masuk karyawan terdapat pada lampiran 4.2.

**c) Meminta data mengenai besaran gaji setiap karyawan yang dicatat oleh bagian akuntansi dan mencocokkannya dengan besaran gaji yang tertulis di kontrak kerja.**

Selanjutnya auditor meminta daftar gaji per karyawan dan mencocokkannya dengan nominal yang ada di kontrak kerja. Daftar gaji per karyawan dapat dilihat pada lampiran 4.2. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian akuntansi, auditor mencocokkan jumlah gaji yang tercatat dengan besaran gaji yang telah disepakati di perjanjian kerja bersama dan semuanya telah sesuai dengan perjanjian yang ada.

**d) Mengecek status pekerja berhubungan dengan Pendapatan Tidak Kena Pajak (PTKP).**

Auditor mengecek status pekerja dengan melihat Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) apakah karyawan sudah menikah, berapa jumlah anggota keluarga tertanggung. Semua data ini dibutuhkan sehubungan dengan perhitungan PTKP.

**e) Memeriksa jumlah manfaat yang sudah dibayarkan kepada karyawan untuk periode saat ini.**

Hingga tanggal 30 September 2010, PT XXX membayarkan imbalan pasca kerja kepada karyawan yang mengundurkan diri sebesar Rp. 4.104.000,00. Jumlah itu terdiri dari Rp. 3.504.000 yang diberikan kepada karyawan yang

mengundurkan diri pada tanggal 25 Februari 2010 dan Rp. 600.000,00 kepada karyawan yang mengundurkan diri pada tanggal 31 Juli 2010.

Karena besar imbalan pasca kerja yang dibayarkan tidak signifikan maka auditor tidak melakukan pengecekan ke dokumen pendukung. Auditor menemukan bahwa imbalan pasca kerja yang dibayarkan PT XXX dicatat sebagai Beban Gaji (*Salary Expense*). Padahal seharusnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam *Retirement Expense*.

**Pencatatan Akuntansi :**

**Aktual**

Beban Gaji ( <i>Salary Expense</i> )	Rp. 4.104.000,00 (Dr)
Kas ( <i>Cash</i> )	Rp. 4.104.000,00 (Cr)

**Seharusnya,**

<i>Retirement Expense</i>	Rp. 4.104.000,00 (Dr)
Kas ( <i>Cash</i> )	Rp. 4.104.000,00 (Cr)

**6. Selanjutnya auditor melakukan pemeriksaan terhadap hasil perhitungan aktuaris.**

**a) Merekonsiliasi beban dan kewajiban imbalan karyawan yang ada di *trial balance* dengan hasil perhitungan aktuaris.**

Kewajiban yang diakui di Neraca per 30 September 2010 sesuai dengan perhitungan yang dilakukan oleh aktuaria disajikan dalam Tabel 4.3

Sedangkan perhitungan biaya imbalan pasca kerja yang diakui periode 1 Oktober 2009 sampai dengan 30 September 2010 yang selanjutnya diakui di Laporan Laba/Rugi dan perbandingannya dengan penilaian sebelumnya disajikan dalam Tabel 4.2.

Berdasarkan data di atas, auditor melakukan rekonsiliasi terhadap kewajiban dan biaya imbalan pasca kerja.

**i) Rekonsiliasi kewajiban yang diakui di Neraca per 30 September 2010**

**Tabel 4.8 Nilai Kini Kewajiban di Akhir Periode**

Keterangan	1 Oktober 2009 - 30 September 2010	1 Oktober 2008 - 30 September 2009
Nilai Kini Kewajiban Awal Periode	Rp 923,430,000.00	Rp 938,725,000.00
+ Biaya Tahun Berjalan	Rp 436,945,000.00	Rp 248,705,000.00
- Pembayaran Manfaat	Rp (4,104,000.00)	Rp (264,000,000.00)
Nilai Kini Kewajiban Akhir Periode	Rp 1,356,271,000.00	Rp 923,430,000.00

Sumber : Laporan Aktuaria PT XXX

Nilai kewajiban kini adalah nilai kini dari kemungkinan pembayaran imbalan pasca kerja karyawan di masa depan dikarenakan karyawan keluar, pensiun, cacat, atau meninggal yang dikaitkan dengan masa kerja yang telah diakru sampai dengan tanggal penilaian aktuaria. Untuk menentukannya, aktuaris menggunakan metode *Projected Unit Credit*.

**Rekonsiliasi yang dilakukan oleh auditor:**

Nilai kini kewajiban (perhitungan aktuaria per 30 Sept 2010)	(Rp.1.356.271.000)
Saldo nilai kini kewajiban akhir per TB	(Rp. 923.430.000)
<b>Selisih (<i>Difference</i>)</b>	<b>(Rp. 432.841.000)</b>

Di *neraca* , nilai kini kewajiban dicatat sebagai akun *Accrued Retirement Benefits*. Saat ini saldo *Accrued Retirement Benefit* menunjukkan angka

Rp. 923.430.000,00 mengikuti saldo di periode 30 September 2009, padahal seharusnya berdasarkan perhitungan aktuaris per 30 September 2010, PT XXX memiliki nilai kini kewajiban sebesar Rp. 1.356.271.000,00. Artinya PT XXX harus menambahkan saldo *Accrued Retirement Benefits* sebesar Rp 432.841.000.

**ii) Rekonsiliasi biaya jasa kini periode 1 Oktober 2009 – 30 September 2010 di Laporan Laba/Rugi**

Biaya jasa kini adalah penambahan nilai kini kewajiban akibat tambahan masa kerja periode berjalan yang dibebankan pada periode berjalan. Jumlah biaya jasa kini sangat dipengaruhi oleh asumsi aktuarial terutama asumsi tingkat diskonto. Hal ini juga sama berpengaruhnya pada nilai kini kewajiban. Biaya jasa kini di tahun berjalan yang dihitung oleh aktuaris adalah sebesar Rp. 436.945.000,00 dan harus dicatat dalam akun *Retirement Expense* di sebelah debet.

**b) Memberikan solusi jurnal yang benar setelah melihat permasalahan yang terjadi**

Berdasarkan masalah yang terjadi dimana PT XXX tidak memperbaharui saldo akhir kewajiban imbalan pasca kerjanya per 30 September 2010, auditor memberikan solusi untuk memperbaiki jurnal yang dicatat oleh bagian akuntansi terhadap biaya dan kewajiban kini imbalan pasca kerja. Ayat jurnal yang dianjurkan adalah :

<i>Retirement Expense</i>	Rp. 436.945.000,00 (Dr)	
<i>Salary Expense</i>		Rp. 4.104.000,00 (Cr)
<i>Post Employment Benefit Liability</i> <i>(Accrued Retirement Benefits)</i>		Rp. 432.841.000,00 (Cr)

Perusahaan mengakui nilai kini kewajiban akhir periode menggunakan akun *Accrued Retirement Benefits* yang sifatnya sama dengan *Post-employment Benefits Liability*.

**c) Melakukan perhitungan kembali biaya bunga**

Biaya bunga adalah kenaikan nilai kini kewajiban pasca kerja manfaat pasti yang timbul selama periode berjalan yang bukan disebabkan oleh penambahan masa kerja maupun kenaikan upah. Biaya bunga dihitung dengan mengalikan tingkat diskonto di awal periode dengan nilai kini kewajiban imbalan kerja manfaat pasti periode tersebut dengan memperhitungkan perubahan yang material dari kewajiban yang diakibatkan mutasi peserta program baik yang keluar maupun masuk. Adapun biaya bunga yang dihitung oleh aktuaris periode 1 Oktober 2009 – 30 September 2010 adalah sebesar Rp. 125.000.000,00.

Selanjutnya auditor melakukan *reasonableness test* untuk melihat kewajaran dari nilai biaya bunga hasil perhitungan aktuaris dengan menghitung ulang nilai biaya bunga menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} \text{Biaya bunga} &= \text{nilai kini kewajiban (30 Sept. 2009)} \times \text{tingkat diskonto (30 Sept. 2009)} \\ &= \text{Rp. 1.140.815.000,00} \times 11\% \\ &= \text{Rp. 125.489.650,00} \end{aligned}$$

Perhitungan bunga berdasarkan aktuaris adalah sebesar Rp. 125.000.000,00 sedangkan menurut perhitungan auditor adalah sebesar Rp. 125.489.650,00 sehingga terdapat selisih sebesar Rp 489.650,00. Karena selisihnya jauh dibawah materialitas, auditor menganggap selisih tersebut sebagai *immaterial pass* karena berada di bawah AMPT sebesar Rp 48.000.000,00.

**d) Melakukan *inquiry* mengenai keuntungan dan kerugian aktuarial yang signifikan.**

Keuntungan dan kerugian aktuarial dapat timbul dari kenaikan atau penurunan nilai kini kewajiban manfaat pasti atau nilai wajar aktiva program. Penyebab keuntungan dan kerugian aktuarial bisa mencakup :

- i) Asumsi–asumsi yang ternyata lebih tinggi atau lebih rendah dibandingkan perkiraan semula : perputaran karyawan, pensiun dini atau tingkat kematian atau kenaikan gaji, imbalan (jika ketentuan formal atau konstruktif dari suatu program mengatur kenaikan imbalan akibat inflasi), atau biaya kesehatan;
- ii) Dampak perubahan estimasi tingkat perputaran karyawan, pensiun dini, kematian, atau kenaikan gaji, imbalan, atau biaya kesehatan;
- iii) Dampak perubahan tingkat diskonto; dan
- iv) Perbedaan antara hasil aktual aktiva program dan perkiraan hasil aktiva program.

PT XXX mengakui keuntungan dan kerugian aktuarial yaitu sebesar kelebihan atas koridor yang ditetapkan berdasarkan paragraph 94 PSAK 24 Revisi 2004, dibagi dengan rata-rata sisa masa kerja yang diperkirakan dari para karyawan. PT XXX menggunakan metode *straight line* dalam mengakui keuntungan/kerugian aktuarial.

Berdasarkan perhitungan aktuarial, rincian perubahan keuntungan dan kerugian aktuarial selama 1 Oktober 2009 sampai 30 September 2010 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Amortisasi Keuntungan (Kerugian) Aktuarial**

Keterangan	1 Oktober 2009 - 30 September 2010	1 Oktober 2008 - 30 September 2009
Keuntungan (Kerugian) Aktuarial Yang Belum Diakui - Awal Periode	Rp (155,000,000.00)	Rp 105,000,000.00

Batas Koridor Awal Periode	Rp (114,009.050.00)	Rp 89,597,000.00
Kelebihan Koridor	Rp (40,990,950.00)	Rp 15,403,000.00
Prakiraan Rata-Rata Sisa Masa Kerja	12.87	14.60
Amortisasi Keuntungan (Kerugian) Aktuarial	Rp (3,185,000.00)	Rp 1,055,000.00

Sumber : Laporan Aktuarial PT XXX

Kerugian aktuarial yang diakui oleh PT XXX adalah Rp. 40.990.950,00 yang merupakan selisih dari kerugian aktuarial yang belum diakui di awal periode, dengan batasan koridor awal periode. Selanjutnya kelebihan koridor di amortisasi berdasarkan rata-rata sisa masa kerja sehingga dihasilkan amortisasi kerugian aktuarial sebesar Rp. 3.185.000,00. Kemudian PT XXX menentukan kerugian aktuarial yang belum diakui pada akhir periode yaitu sebesar Rp 637.000.000,00 yang dirincikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.10 Keuntungan (Kerugian) Aktuarial Yang Belum Diakui-Akhir Periode**

Keterangan	1 Oktober 2009 - 30 September 2010	1 Oktober 2008 - 30 September 2009
Keuntungan (Kerugian) Aktuarial Yang Belum Diakui - Awal Periode	Rp (155,000,000.00)	Rp 105,345,790.00
Keuntungan (Kerugian) Aktuarial – Kewajiban	Rp (478,815,000.00)	Rp 259,341,492.00
Keuntungan (Kerugian) Aktuarial - Aktiva Program	Rp 0.00	Rp 0.00
Total	Rp (633,815,000.00)	Rp (153,995,702.00)
Amortisasi Keuntungan (Kerugian) Aktuarial	Rp (3,185,000.00)	Rp (1,055,000.00)
Keuntungan (Kerugian) Aktuarial Yang Belum Diakui - Akhir Periode	Rp (637,000,000.00)	Rp (155,000,000.00)

Sumber : Laporan Aktuarial PT XXX

Jika dilihat, terdapat perbedaan yang signifikan antara kerugian aktuarial pada periode saat ini dengan periode sebelumnya yaitu berupa kenaikan sebesar Rp. 482.000.000,00. Menurut PT XXX, perubahan signifikan kerugian aktuarial untuk periode saat ini disebabkan oleh dampak perubahan tingkat diskonto.



Sebelumnya pada periode 1 Oktober 2008 – 30 September 2009, PT XXX menggunakan tingkat diskonto 11% sedangkan saat ini hanya 7,9%.

**7) Selanjutnya semua prosedur audit yang dilakukan didokumentasikan dalam *working paper* yang dilampirkan pada lampiran 4.5.**

Working paper merupakan dokumentasi dari prosedur audit yang telah dilakukan oleh auditor sebagai bukti tertulis yang mendukung opini audit. Working paper yang ada pada lampiran 4.5 akan berisi semua prosedur audit untuk estimasi kewajiban imbalan pasca kerja program pensiun manfaat pasti di PT XXX.

Prosedur audit atas imbalan pasca kerja yang sudah dibahas sebelumnya memiliki tujuan-tujuan audit untuk setiap prosedurnya yang dapat digunakan agar auditor memperoleh keyakinan yang memadai tentang hasil audit dengan melakukan kombinasi antara pengauditan transaksi, saldo, dan pengungkapan. Di bawah ini disajikan tabel ringkasan dari tujuan audit berdasarkan prosedur audit yang dilakukan untuk mengaudit kewajiban imbalan pasca kerja program pensiun manfaat pasti.

**Tabel 4.11 Tujuan Audit Terkait yang Diterapkan Untuk Kewajiban Imbalan Pasca Kerja**

No	Prosedur Audit	Tujuan Audit
1	Auditor melakukan pemeriksaan terhadap pengendalian internal perusahaan dalam membangun estimasi akuntansi (asumsi aktuarial) a. auditor memastikan bahwa yang membuat asumsi adalah aktuaris b. auditor mengevaluasi hubungan independensi aktuaris dengan manajemen. c. auditor menilai kehandalan dari aktuaris	
2	Auditor melakukan pengecekan antara PKB dan laporan aktuarial mengenai : a. program pensiun yang dibentuk b. manfaat jangka panjang lain yang diberikan	<b>Keberadaan (Existance)</b> Auditor memastikan bahwa jenis program pensiun yang dibentuk dan dijanjikan benar

		tercantum dalam perjanjian kontrak kerja.
3	Auditor melakukan <i>inquiry</i> kepada pihak manajemen tentang : a. status dan jumlah karyawan b. manfaat tambahan yang diberikan setelah karyawan pensiun/berhenti	<b>Keberadaan (Existence), Kelengkapan (Completeness)</b> Auditor memastikan bahwa karyawan yang diikutsertakan memang ada dan lengkap dan juga memastikan tambahan lain yang mungkin diberikan.
4	Auditor melakukan pengecekan terhadap asumsi serta metode penilain aktuaris	<b>Akurasi (Accuracy)</b> auditor memastikan bahwa asumsi yang digunakan benar sesuai dengan perkiraan yang mendekati akurat sehingga menghasilkan hasil yang juga akurat.
5	Auditor melakukan pemeriksaan terhadap data dasar seperti : a. gaji kotor b. tanggal masuk, tanggal lahir, masa kerja c. jumlah manfaat yang sudah dibayarkan	<b>Keberadaan (Existence), Akurasi (Accuracy), kelengkapan (Completeness)</b> Auditor memastikan bahwa data-data tersebut benar terjadi, lengkap, dan akurat.
6	Auditor melakukan pemeriksaan dan rekonsiliasi hasil perhitungan aktuaris a. rekonsiliasi beban b. rekonsiliasi kewajiban c. <i>reasonableness test</i> untuk biaya bunga d. <i>inquiry</i> mengenai alasan kerugian aktuarial yang signifikan	<b>Keberadaan (Existence), Akurasi (Accuracy), Keterikatan rincian (Detail tie-in)</b> Auditor memastikan bahwa saldo yang ada di akun tersebut akurat dan benar-benar terjadi. Auditor juga memastikan bahwa saldo yang tercatat di laporan keuangan untuk saldo kewajiban dan beban sesuai dengan perhitungan aktuaris.

## BAB 5

### KESIMPULAN & SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari prosedur yang telah dilakukan dan dijabarkan oleh penulis mengenai audit atas estimasi kewajiban imbalan pasca kerja pada PT XXX, dihasilkan beberapa kesimpulan diantaranya :

- PT XXX mencatat kewajiban imbalan pasca kerja melalui program manfaat pasti tanpa adanya aktiva program.
- Perhitungan kewajiban imbalan pasca kerja yang dicatat oleh PT XXX berdasarkan pada perhitungan aktuarial karena dalam menghitung kewajiban manfaat pasti digunakan asumsi-asumsi yang bersifat estimasi seperti tingkat kenaikan gaji, tingkat diskonto, tingkat kematian, tingkat cacat, dan lainnya. Asumsi tersebut tidak bisa diestimasi secara pasti. Walaupun perhitungan dilakukan oleh aktuaris, jumlah kewajiban imbalan manfaat pasti yang dicatat oleh PT XXX tetap menjadi tanggung jawab pihak manajemen karena perhitungan aktuarial juga berdasarkan pada data yang bersumber dari PT XXX.
- Imbalan pasca kerja yang dijanjikan oleh PT XXX kepada karyawannya dalam peraturan perusahaan / Perjanjian Kerja Bersama (PKB) telah memenuhi ketentuan yang diatur dalam UU RI No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Asumsi-asumsi aktuarial dan metode yang digunakan dalam menghitung kewajiban imbalan pasca kerja manfaat pasti adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.1 Asumsi-Asumsi Yang Digunakan Dalam Perhitungan Estimasi  
Kewajiban Imbalan Pasca Kerja**

Keterangan	30 September 2010	30 September 2009
Tingkat diskonto	7,90%	11,00%
Tingkat kenaikan upah	8,00%	8,00%
Tingkat mortalita	GSO 1980	GSO 1980
Tingkat cacat	1% tingkat mortalita	1% tingkat mortalita
Metode valuasi	<i>Projected Unit Credit</i>	<i>Projected Unit Credit</i>

**Sumber : Laporan Aktuaria PT XXX**

Tingkat diskonto secara signifikan mengalami penurunan dari 11,00% menjadi 7,90%. Hal inilah yang menyebabkan kerugian aktuarial mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya.

- Perhitungan aktuarial atas kewajiban dan biaya imbalan pasca kerja telah mengacu pada Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga berpedomana pada PSAK 24 revisi 2004. Hasil perhitungan dijabarkan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 5.2 Perbandingan Kewajiban Imbalan Pasca Kerja 30 September 2010  
dan 2009**

Keterangan	30 September 2010	30 September 2009	Perubahan
Nilai Kini Kewajiban	Rp2,051,000,000.00	Rp1,140,815,000.00	79,78%
Nilai Wajar Aktiva Program	Rp 0.00	Rp 0.00	0,00%
Pendanaan	Rp2,051,000,000.00	Rp1,140,815,000.00	79,92%
Biaya Jasa Lalu Yang Belum Diakui	Rp 57,729,000.00	Rp 62,385,000.00	-7,46%
Keuntungan (Kerugian) Aktuaria Yang Belum Diakui	Rp 637,000,000.00	Rp 155,000,000.00	310,96%
Kewajiban Yang Diakui Di Neraca	Rp 1,356,271,000.00	Rp 923,430,000.00	46,87%

**Sumber : Laporan Aktuaria PT XXX**

**Tabel 5.3 Perbandingan Biaya Jasa Kini Periode 1 Okt 2009 –Sept 2010 dan 1 Okt 2008 – 30 Sept 2009**

Keterangan	1 Oktober 2009 - 30 September 2010	1 Oktober 2008 - 30 September 2009	Perubahan
Biaya Jasa Kini	Rp 304,000,000.00	Rp 146,000,000.00	108,22%
Biaya Bunga	Rp 125,000,000.00	Rp 99,000,000.00	26,26%
Amortisasi Biaya Jasa Lalu (Non vested)	Rp 4,760,000.00	Rp 4,760,000.00	0,00%
Amortisasi (Keuntungan) Kerugian Aktuarial	Rp 3,185,000.00	Rp (1,055,000.00)	-401,89%
Efek Kurtailmen	Rp 0.00	Rp 0.00	0,00%
<b>Biaya Tahun Berjalan</b>	<b>Rp 436,945,000.00</b>	<b>Rp 248,705,000.00</b>	<b>75,68%</b>

**Sumber : Laporan Aktuarial PT XXX**

Hasil perhitungan kewajiban dan biaya imbalan pasca kerja manfaat pasti karyawan dihitung dengan menggunakan asumsi-asumsi yang sudah disebutkan di atas. Untuk periode 1 Oktober 2009 hingga 30 September 2010, PT XXX melakukan pembayaran atas manfaat karyawan sebesar Rp. 4.104.000,00 untuk dua karyawannya yang mengundurkan diri.

- Terdapat permasalahan dalam pencatatan akuntansi PT XXX terhadap kewajiban dan imbalan pasca kerja manfaat pasti karyawan. Diantaranya adalah :
  - Untuk pembayaran manfaat karyawan yang mengundurkan diri sebesar Rp. 4.104.000,00 PT XXX mencatatnya sebagai Beban Gaji (*Salaries Expense*). Padahal seharusnya PT XXX mencatatnya ke dalam akun *Retirement Expense*.
  - Aktuarial menghitung biaya imbalan pasca kerja PT XXX untuk periode 1 Oktober 2009 - 30 September 2010 yang belum diakui sebesar Rp. 436.945.000 dan kewajiban imbalan pasca kerja PT XXX untuk periode 30 September 2010 yang belum diakui sebesar Rp. 432.841.000. (selisih kewajiban 30 September 2010 dengan kewajiban 30 September 2009).

Untuk mengatasi masalah tersebut, auditor memberikan solusi ayat jurnal penyesuaian yang perlu dibuat oleh PT XXX yaitu :

<i>Retirement Expense</i>	(Dr) Rp. 436.945.000,00	
<i>Salaries Expense</i>		(Cr) Rp. 4.104.000,00
<i>Post-employment Benefit Liability</i>		(Cr) Rp. 432.841.000,00

Maksud dari ayat jurnal ini adalah :

- Untuk akun *Retirement Expense* dicatat di debet untuk mengakui biaya imbalan pasca kerja PT XXX untuk periode 1 Oktober 2009 – 30 September 2010 yang masih belum diakui sebesar Rp. 436.945.000,00
  - Untuk akun *Salaries Expense* dicatat di kredit untuk mengubah kesalahan pencatatan PT XXX dalam mengakui biaya manfaat karyawan yang dibayarkan pada periode ini karena terdapat dua karyawan yang mengundurkan diri.
  - Untuk akun *Post Employment Benefit Liability* dicatat di kredit untuk mengakui kewajiban imbalan pasca kerja PT XXX untuk periode 30 September 2010 yang masih belum diakui sebesar Rp. 432.841.000,00.
- PT XXX menerima usulan ayat jurnal tersebut dan akan menyesuaikan pada pencatatan akuntansinya. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa saldo kewajiban dan biaya imbalan pasca kerja manfaat pasti PT XXX sudah disajikan secara wajar dan pengungkapannya ada pada lampiran 5.1.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Kepada PT XXX

- PT XXX harus mengkaji lagi pencatatan akuntansi untuk biaya jasa kini yang berhubungan dengan pembayaran imbalan pasca kerja kepada karyawan yang sudah memasuki masa pensiun / pasca kerja. Perusahaan harus membedakan *nature* dari akun *Salary Expense* dan *Retirement Expense* karena karakteristik untuk pengakuannya berbeda.
- PT XXX harus memperhatikan perhitungan aktuaris ketika mencatat kewajiban imbalan pasca kerja dalam pencatatan akuntansi karena aktuaris merupakan pihak independen yang mampu menaksir estimasi kewajiban imbalan pasca kerja dimasa yang akan datang berdasarkan metode perhitungan *Projected Benefit Credit* dan asumsi-asumsi aktuarial yang digunakan.

### 5.2.2 Kepada KAP KPMG S & W

- Sebaiknya KAP KPMG S & W memberikan pelatihan dasar mengenai teknis mengaudit kepada peserta magang karena fungsi dari *buddy* di setiap kelompok kadang tidak efektif mengingat dari kesibukan para *buddy* dengan pekerjaannya sendiri.



## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku :**

Dahlan Siamat.(2004).Manajemen Lembaga Keuangan.Jakarta:FEUI.

Ikatan Akuntan Indonesia. (2004). *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Revisi 2004*. Jakarta:IAI.

Ikatan Akuntan Indonesia. (2011). *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta:Yayasan Karya Salemba Empat.

Pedoman Audit KAP KPMG S&W, 2010.

### **Perundang-undangan :**

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia No. 11/ 1992 Tentang Dana Pensiun

### **Internet :**

BapepamLK.(2006).Program Dana Pensiun.[Online]. Tersedia : [www.bapepam.go.id](http://www.bapepam.go.id).

[ 20 Desember 2011]

**Lampiran 4.1 Posisi *Post-employment Benefit Liability (Accrued Retirement Benefits)* di Neraca dan *Retirement Expense* di Laporan Operasi PT XXX serta Pengungkapannya**

Pencatatan Kewajiban Imbalan Pasca Kerja PT XXX 1 Oktober 2009 - 30 September 2010 di Neraca (*Balance Sheet*)

**Liabilities**

**Current Liabilities**

Short-term debt (Notes 8,17)	xxx
Current portion of long-term debt	xxx
Trade payables (Note 8)	xxx
Accrued expense (Note 1)	xxx
Accrued income tax	xxx
Other current liabilities (Notes 1,14)	xxx
Total current liabilities	xxx

**Long-Term Liabilities**

Long-Term Debt (Notes 8,17)	xxx
Accrued Retirement Benefits (Note 12) *	Rp 923.430000,00
Other Non-Current Liabilities (Notes 1,14)	xxx
Total long-term liabilities	xxx

\* menggunakan saldo 30 September 2009

Pencatatan *Retirement Expense* di Laporan Operasi (*Statement of Operation*) 30 September 2010

**Selling, General, and Administrative Expenses**

Salary Expense *	Rp.209.007.400,00
etc	xxx
Total	xxx
<b><u>Other income (expenses):</u></b>	
Retirement expenses	Rp. 0,00
etc	xxx
Total	xxx

\* Salary Expense terdiri dari pembayaran beban gaji untuk periode 30 September 2010 sebesar Rp. 2.049.034.000,00 dan pembayaran imbalan pasca kerja dua karyawan yang mengundurkan diri sebesar Rp. 4.104.000,00.

### Pension and Severance Plans

At September 30, 2010, a breakdown of the amounts recognized in the accompanying balance sheet was as follows :

	<b>30 September 2010</b>	<b>30 September 2009</b>
Projected benefit obligation at end of year	xxx	Rp 1,140,815,000.00
Fair value of plan assets at he end of year	xxx	Rp 0,00
Funded status	xxx	Rp 1,140,815,000.00
Unrecognized actuarial loss	xxx	Rp 155,000,000.00
Unrecognized prior service cost	xxx	Rp 62,385,000.00
Net amount recognized	xxx	Rp 923,430,000.00
Retirement expense	xxx	Rp 0.00
Accrued retirement benefits	xxx	<b>Rp 923,430,000.00</b>

The components of net pension and severance cost for the year ended September 30, 2010 and 2009, were as follows :

	<b>30 September 2010</b>	<b>30 September 2009</b>
Service cost	xxx	Rp 146,000,000.00
Interest cost	xxx	Rp 99,000,000.00
Expected return on plan assets	xxx	Rp 0.00
Amortization actuarial loss	xxx	Rp 4,760,000.00
Amortization of prior service cost	xxx	Rp (1,055,000.00)
Defined contribution plan cost	xxx	Rp 0.00
Net periodic pension cost	xxx	<b>Rp 248,705,000.00</b>

Notes :

- Actuarial loss (gain) is recognized using the straight-line method
- Prior service cost is amortized using the straight line method
- Main assumptions used for the years ended September 30, 2010 and 2009, were discount rate 7,9% (2010) & 11% (2009) and salary increasing rate 8% in both years.

Lampiran 4.2 Daftar Pekerja PT XXX per 30 September 2010

**STAFF PT XXX PER 30 SEPTEMBER 2010**

No.	Gender (L/P)	Start Date	Date of Birth	Age per 30-Sep-10	Past service year	Future service year	Total Salary
1	L	24-Jun-04	19-Jan-80	31	6	24	7,819,200
2	P	4-Nov-09	5-Oct-79	31	1	24	15,000,000
3	P	11-Jun-09	9-Jul-68	43	1	12	32,400,000
4	P	19-Sep-05	30-Nov-76	34	5	21	7,819,200
5	L	2-May-10	26-Mar-75	36	0	19	6,080,000
6	P	29-Aug-05	16-Feb-83	28	5	27	2,808,000
7	L	5-Jan-09	15-Jun-85	26	2	29	3,410,000
8	P	30-Sep-97	6-Jun-76	35	13	20	6,363,000
9	P	2-May-93	11-May-67	44	18	11	17,262,800
10	P	1-Mar-04	7-Feb-80	31	7	24	7,819,200
11	P	8-Sep-08	1-Apr-69	42	2	13	32,400,000
12	L	1-May-97	16-Nov-79	31	14	24	14,383,200
13	L	1-Jul-96	6-Sep-60	51	14	4	3,672,000
14	L	16-Jun-10	14-Apr-81	30	0	25	3,410,000
15	L	1-Jan-92	16-Jul-70	41	19	14	17,262,800
16	L	31-May-08	10-Jun-72	39	2	16	6,080,000
17	L	11-Mar-96	29-May-71	40	15	15	17,262,800
18	L	5-Jun-02	15-Jun-57	54	8	1	2,851,200
<b>Total</b>				<b>667</b>	<b>134</b>	<b>323</b>	<b>204,103,400</b>
<b>Average</b>				<b>37.06</b>	<b>7.42</b>	<b>17.94</b>	<b>11,339,077,78</b>

### Lampiran 4.3 Prosedur Audit Estimasi Imbalan Pasca Kerja

#### PROSEDUR AUDIT ESTIMASI IMBALAN PASCA KERJA (POST-EMPLOYMENT BENEFIT LIABILITY)

No	Procedure
1	<p>a <b>Check the Company Regulation/Collective Labor Agreement to understand the type of post-employment benefits provided by the Company to the employees:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- defined benefits or defined contributions</li> <li>- other long-term employee benefits (e.g. long leave)</li> </ul> <p>b <b>If the Company has defined contribution benefits, what is the name of the pension fund?</b> Inquiry HRD management with regard to temporary employee; whether the years of service started when promoted as "Permanent" or since temporary status (If since temporary, then discuss with management whether actuarial calculation should include temporary employees, since based on labor law, the maximum temporary employees' period was maximum 3 years)</p> <p>c <b>Inquiry whether there is any "additional" benefit paid when employee resign/pension. (If yes, it could be any contractual obligation)</b></p>
2	<p><b>Check the assumption as follows:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a Check the salary increase between actual salary and the actuarial report. Obtain explanation for discrepancy.</li> <li>b Check the actuarial valuation method</li> <li>c Check discount rate by checking rate used in actuarial report agreed with Indonesian long term bond.</li> <li>d Check whether the salary in GL has been reconciled to actuarial calculation or not.</li> <li>e Check the age of normal retirement, whether in line with CLA/Company Regulation.</li> </ul>
3	<p><b>Basic data</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a Check whether the salary used by actuary is gross (including PPh)</li> <li>b Obtain and check the employee join date</li> <li>c Obtain and check the salary as per employment contract</li> <li>d Check the employee status ("PTKP") i.e. ID or KK</li> <li>e Check the amount of benefit paid</li> </ul>
4	<p><b>Result of calculation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a Reconcile expense in TB with actuarial report</li> <li>b Reconcile liability in TB with actuarial report</li> <li>c Recalculate interest cost (i.e. PVBO beginning x discount rate beginning)</li> <li>d Inquiry/obtain explanation for (significant) actuarial gain/loss.</li> </ul>

## Lampiran 4.4 Ringkasan Laporan Aktuaria PT XXX per 30 September 2010

### Ringkasan Laporan Aktuaris Valuasi Imbalan Pasca Kerja Sesuai PSAK 24 (Revisi 2004)

**Untuk PT XXX Per 30 September 2010**

**Nomor : 145/LA-IK/SAU/11-2010**

**Tanggal : 16 November 2010**

#### **I. PENDAHULUAN**

1. Laporan ini merupakan Laporan Aktuaris Independen yang ditujukan kepada PT XXX sesuai Surat Konfirmasi Penugasan dari PT XXX kepada PT SAU, *Actuaries and Consultants*.
2. Valuasi aktuaria dilakukan untuk pembukuan atas kewajiban imbalan pasca kerja seperti yang diatur dalam Peraturan Perusahaan PT XXX dan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Kewajiban imbalan kerja dievaluasi per 30 September 2010 sedangkan biaya yang diperhitungkan adalah beban perusahaan dalam rangka penebusan masa kerja untuk periode 1 Oktober 2009 sampai dengan 30 September 2010.
4. Valuasi aktuaria ini dilakukan sesuai dengan pernyataan PSAK No. 24 (PSAK 24) – Revisi tahun 2004 tentang Imbalan Kerja.
5. Valuasi aktuaria ini kami lakukan dengan menggunakan data yang kami peroleh dari PT XXX yaitu data Karyawan Aktif dan Keluar per 30 September 2010 serta menggunakan asumsi dan prinsip aktuaria yang wajar dan layak digunakan di Indonesia dan telah disepakati oleh kedua belah pihak.
6. Aktuaris PT SAU, *Actuaries and Consultants* yang menandatangani laporan ini tidak terafiliasi dengan PT XXX.

#### **II. IKHTISAR IMBALAN KERJA**

Imbalan kerja yang menjadi dasar valuasi aktuaria adalah sesuai dengan peraturan PT XXX

1. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur imbalan pasca kerja merupakan batasan normative yang harus dipenuhi Perusahaan. Apabila ada ketentuan yang mengatur tentang imbalan kerja dalam peraturan Perusahaan yang tidak memenuhi atau menjanjikan imbalan yang kurang dari ketentuan undang-undang, maka valuasi aktuarial ini tetap menghitung imbalan kerja sesuai dengan ketentuan normatif tersebut.
2. Ikhtisar imbalan kerja yang menjadi dasar valuasi ini adalah sebagai berikut :

No.	Alasan PHK	Imbalan Pasca Kerja
1.	Pensiun	2x Ketentuan Pesangon + 1x Ketentuan Penghargaan Masa Kerja + Penggantian Hak sebesar 15% dari Uang Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja.
2.	Meninggal dunia	2x Ketentuan Pesangon + 1x Ketentuan Penghargaan Masa Kerja + Penggantian Hak sebesar 15% dari Uang Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja.
3.	Cacat atau sakit yang menyebabkan tidak dapat bekerja	2x Ketentuan Pesangon + 2x Ketentuan Penghargaan Masa Kerja + Penggantian Hak sebesar 15% dari Uang Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja.
4.	Mengundurkan diri atas permintaan sendiri	Mendapatkan Penggantian Hak sebesar 15% dari Uang Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja

3. Upah yang menjadi dasar perhitungan manfaat adalah Upah Tetap yang terdiri dari Upah Pokok ditambah dengan tunjangan yang bersifat tetap.
4. Usia pensiun Karyawan sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT XXX adalah 55 tahun.
5. Selain imbalan pasca kerja tersebut di atas, Perusahaan tidak menjanjikan manfaat yang dikategorikan imbalan jangka panjang lainnya.
6. Pajak penghasilan atas imbalan pasca kerja ditanggung oleh PT XXX.

### III. IKHTISAR DATA

1. Data yang kami proses dalam valuasi aktuarial per 30 September 2010 adalah data Karyawan Aktif sebanyak 18 orang yang kami terima dari PT XXX.



2. Jumlah upah tetap per bulan per 30 September 2010 untuk seluruh Karyawan Aktif adalah Rp. 204.103.400,00 dan pembayaran manfaat selama periode 1 Oktober 2009 sampai dengan 30 September 2010 untuk karyawan yang berhenti adalah sebesar Rp. 4.104.000,00.
3. Berikut ini adalah ikhtisar data per 30 September 2010 dan perbandingan dengan valuasi sebelumnya :

Keterangan	30-Sep-10	30-Sep-09	Perubahan
Jumlah karyawan (orang)	18	16	12.50%
Usia rata-rata (tahun)	36.53	37.22	-1.85%
Masa kerja rata-rata (tahun)	7.28	7.5	-2.93%
Sisa masa kerja rata-rata (tahun)	12.87	14.6	-11.85%
Upah (Rp)	Rp204,103,400.00	Rp164,340,000.00	24.20%
Upah rata-rata (Rp)	Rp11,339,077.78	Rp10,271,250.00	10.40%

4. Analisa pergerakan data per 30 September 2010 dari data per 30 September 2009 adalah sebagai berikut :

Data per 30 September 2009	16 orang
+ Karyawan Baru	4 orang
- Karyawan Keluar	<u>(2 orang)</u>
= Data per 30 September 2010	18 orang

5. Pengujian keandalan data Karyawan yang kami lakukan dalam proses valuasi aktuarial ini hanya terbatas pada data yang diberikan oleh PT XXX kepada kami serta perbandingannya dengan data valuasi aktuarial sebelumnya. Data tersebut telah kami validasi dan sepanjang pengetahuan kami, data tersebut adalah wajar dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan valuasi aktuarial.

#### **IV. ASUMSI DAN METODE VALUASI AKTUARIA**

1. Asumsi-asumsi yang dimaksud dalam PSAK 24 (Revisi 2004) adalah sebagai berikut :
  - Asumsi Ekonomis, yang terdiri dari :

- o Tingkat diskonto : 7,90% per tahun.

Asumsi ini ditetapkan berdasarkan tingkat bunga obligasi pemerintah dengan jatuh tempo sesuai perkiraan sisa masa kerja rata-rata karyawan yang kami peroleh dari Tabel Indonesian Government Securities Yield Curve (IGSYC) tanggal 30 September 2010 yang dikeluarkan oleh PT Bursa Efek Indonesia.

- o Tingkat kenaikan upah : 8,00% per tahun

Asumsi kenaikan upah 8,00% per tahun merupakan hasil diskusi dengan manajemen PT XXX tentang proyeksi kenaikan upah rata-rata selama sisa masa kerja rata-rata Karyawan yang diharapkan.

- Asumsi Demografis, yang terdiri dari :
  - o Tingkat kematian : mengacu kepada The Commissioner 1980 Standard Ordinary Mortality Table (CSO 1980)
  - o Tingkat cacat : 1% dari tingkat kematian dari usia 20 hingga 54 tahun.
  - o Tingkat pengunduran diri atas permintaan sendiri sesuai tabel yang kami sajikan.

2. Metode valuasi aktuarial yang digunakan adalah *Projected Unit Credit Method*.

## V. HASIL VALUASI AKTUARIA

### Kewajiban yang diakui di Neraca per 30 September 2010

Keterangan	30 September 2010	30 September 2009
Nilai Kini Kewajiban	Rp 2,051,000,000.00	Rp 1,140,815,000.00
Nilai Wajar Aktiva Program	Rp 0.00	Rp 0.00
Pendanaan	Rp 2,051,000,000.00	Rp 1,140,815,000.00
Biaya Jasa Lalu Yang Belum Diakui Keuntungan (Kerugian) Aktuarial Yang Belum Diakui	Rp (57,729,000.00)	Rp (62,489,000.00)
<b>Kewajiban Yang Diakui Di Neraca</b>	<b>Rp 1,356,271,000.00</b>	<b>Rp 923,430,000.00</b>

### Biaya periode 1 Oktober 2009 sampai dengan 30 September 2010

Keterangan	1 Oktober 2009 - 30 September 2010	1 Oktober 2008 - 30 September 2009
Biaya Jasa Kini	Rp 304,000,000.00	Rp 146,000,000.00
Biaya Bunga	Rp 125,000,000.00	Rp 99,000,000.00
Amortisasi Biaya Jasa Lalu (Non vested)	Rp 4,760,000.00	Rp 4,760,000.00
Amortisasi (Keuntungan) Kerugian Aktuarial	Rp 3,185,000.00	Rp (1,055,000.00)
Efek Kurtailmen	Rp 0.00	Rp 0.00
<b>Biaya Tahun Berjalan</b>	<b>Rp 436,945,000.00</b>	<b>Rp 248,705,000.00</b>

### Rekonsiliasi kewajiban yang diakui di Neraca per 30 September 2010

Keterangan	1 Oktober 2009 - 30 September 2010	1 Oktober 2008 - 30 September 2009
Nilai Kini Kewajiban Awal Periode	Rp 923,430,000.00	Rp 938,725,000.00
+ Biaya Tahun Berjalan	Rp 436,945,000.00	Rp 248,705,000.00
- Pembayaran Manfaat	Rp (4,104,000.00)	Rp (264,000,000.00)
Nilai Kini Kewajiban Akhir Periode	Rp 1,356,271,000.00	Rp 923,430,000.00

## VI. KESIMPULAN

1. Imbalan pasca kerja yang dijanjikan sesuai dengan Peraturan Perusahaan PT XXX telah memenuhi ketentuan yang diatur di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Asumsi Aktuarial dan metode yang digunakan dalam valuasi ini dan perbandingan dengan tahun sebelumnya diberikan sebagai berikut:

Keterangan	30 September 2010	30 September 2009
Tingkat diskonto	7,90%	11,00%
Tingkat kenaikan upah	8,00%	8,00%
Tingkat mortalita	CSO 1980	CSO 1980
Tingkat cacat	1% tingkat mortalita	1% tingkat mortalita
Metode valuasi	<i>Projected Unit Credit</i>	<i>Projected Unit Credit</i>

3. Ringkasan dari hasil valuasi per 30 September 2010 dan perbandingannya

**Post-employment Benefits Obligation**

dengan valuasi per 30 September 2009, diberikan sebagai berikut:

Keterangan	30 September 2010	30 September 2009	Perubahan
Nilai Kini Kewajiban	Rp2,051,000,000.00	Rp1,140,815,000.00	79,78%
Nilai Wajar Aktiva Program	Rp 0.00	Rp 0.00	0,00%
Pendanaan	Rp2,051,000,000.00	Rp1,140,815,000.00	79,92%
Biaya Jasa Lalu Yang Belum Diakui	Rp 57,729,000.00	Rp 62,385,000.00	-7,46%
Keuntungan (Kerugian) Aktuarial Yang Belum Diakui	Rp 637,000,000.00	Rp 155,000,000.00	310,96%
Kewajiban Yang Diakui Di Neraca	Rp 1,356,271,000.00	Rp 923,430,000.00	46,87%

Keterangan	1 Oktober 2009 - 30 September 2010	1 Oktober 2008 - 30 September 2009	Perubahan
Biaya Jasa Kini	Rp 304,000,000.00	Rp 146,000,000.00	108,22%
Biaya Bunga	Rp 125,000,000.00	Rp 99,000,000.00	26,26%
Amortisasi Biaya Jasa Lalu (Non vested)	Rp 4,760,000.00	Rp 4,760,000.00	0,00%
Amortisasi (Keuntungan) Kerugian Aktuarial	Rp 3,185,000.00	Rp (1,055,000.00)	-401,89%
Efek Kurtailmen	Rp 0.00	Rp 0.00	0,00%
<b>Biaya Tahun Berjalan</b>	Rp 436,945,000.00	Rp 248,705,000.00	75,68%

4. Valuasi Aktuarial ini dibuat sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Nomor 24 (PSAK 24) - Revisi tahun 2004 tentang Imbalan Kerja serta menggunakan metode dan asumsi aktuarial yang dapat diterima secara umum.

---

**Client**  
PT XXX

**Period-end**  
30 September 2010

---

**Prepared by**  
XY

**W/P reference**  
**P 2**

---

**Lampiran 4.5 Working Paper**

**The purpose of this working paper is to:**

- Document our understanding over the post employment benefits required by the prevailing labour regulation (e.g. Law No. 13/2003) as well as the retirement benefits provided by the Company to its employees.
- Summarize audit workdone over the obligation for post employment benefits including the relevant accounting treatments.

**General Information**

Under Law No. 13/2003 concerning the labour, all employers are required to provide certain leaving service benefits to their employees which is substantially a defined benefits pension scheme.

The Company's management has decided to provide post-employment benefits to its employees in accordance with prevailing law (i.e. Law No. 13/2003) and therefore should record an actuarial liability for those benefits required by law.

In order to assess the actuarial liability that should be recognized as of 30 September 2010, the Company has hired an independent actuarist (PT SAU) to assess the obligation for post-employment benefits that should be recognized.

Based on inquiry with Finance & Accounting manager, the actuarist was using data and information as of 30 September 2010 for employee benefit valuation period ended 30 September 2010.

Based on the actuarial report, the actuarist assessed that the net expense recognized in the income statement for the Company is IDR 437 million and IDR 249 million for the year ended 30 September 2010 and 2009, respectively. As of 30 September 2010 and 2009, the estimated liabilities for post employment benefits that should be

recognized in balance sheet for the Company are IDR 1.356 million and IDR 923 million, respectively.

### Verification of information included in the actuary calculation

Set out below are the results of verification:

Information	Ref	Per actuary report	Ref	Per our wp	Diff	Notes
Number of employees as of 30 Sept 2010	Lp 4.4	18	Lp 4.2	18	-	
Average ages (years)	Lp 4.4	36.53	Lp 4.2	37.06	0.53	<i>ipass</i>
Average past service (years)	Lp 4.4	7.28	Lp 4.2	7.42	0.14	<i>ipass</i>
Average future service (years)	Lp 4.4	12.87	Lp 4.2	17.94	5.07	#
Total Monthly Salaries (in Thousand IDR)	Lp 4.4	204,104	Lp 4.2	204,104	-	
Actual Benefit Paid (in thousand IDR)	Lp 4.4	4,104	P2.2	4,104	-	

#: the difference was due to the actuary considered resignation (turn-over employee), mortality in its calculation. Therefore, the average future service per actuary was less than our calculation.

### Review of actuarial assumptions and methods used

The management believes that the actuarial assumptions and methods used to measure post-employment benefits liabilities and costs for financial accounting purposes are appropriate.

Please see **lampiran 4.4** for the actuary report for post employment benefits which is calculated under PSAK 24.

Set out below is the comparison of several assumptions used in the actuary reports projected for 2010 and 2009:

Assumptions used	Ref	2010	2009	Note
Actuarial Valuation Method	Lp 4.4	Projected Unit Credit	Projected Unit Credit	

Average discount rate (per annum)	Lp 4.4	7.9%	11%	1)
Salary increment (per annum)	Lp 4.4	8%	8%	2)

1) PSAK 24 revised 2004 requires the discount rate should be on the market yield at the valuation date of high quality long term corporate bonds. Since the long-term bond is not available in Indonesia, the actuarist using the yield of government bonds.

Based on our assessment using the Indonesian government securities yield 30 September 2010 (please see attachment below), we concluded that discount rate by 7.9% in the current year is proper. Please see [gambar 4.1](#).

2) The future salary increment based on actuarial assumption is 8% (same with prior year). This rate was determined on the average salary increment occurred in previous years. Even the Company has the ability to maximize the salary increment until 10%, but the management believes that the rate used by the actuary is fair considering that there is salary rate for new employee which will not be increased since its work period has not yet achieved one-year period at end of the year. Please see [lampiran 4.2](#).



W/P Ref : P2.1

	30-Sep-10	30-Sep-09
<b>Expense calculation</b>		
Current service cost	304,000,000.00	146,000,000.00
Interest expense	125,000,000.00	99,000,000.00
Amortized past service cost	4,760,000.00	4,760,000.00
Amortized actuarial loss (gain)	3,185,000.00	(1,055,000.00)
Net expenses recognized in income statement	<b>Rp 436,945,000.00</b>	<b>Rp 248,705,000.00</b>
<b>Obligation as of 30 Sep 2010</b>		
	<b>30-Sep-10</b>	<b>30-Sep-09</b>
Present value of obligation	2,051,000,000.00	1,140,815,000.00
Fair value of plan assets	0.00	0.00
Funded	2,051,000,000.00	1,140,815,000.00
Unrecognized past service cost non vested	(57,729,000.00)	(62,489,000.00)
Actuarial gain (loss)	(637,000,000.00)	(155,000,000.00)
Liabilities should be accrued	<b>Rp 1,356,271,000.00</b>	<b>Rp 923,430,000.00</b>
<b>Reconciliation of liabilities should be accrued</b>		
	<b>30-Sep-10</b>	<b>30-Sep-09</b>
Beginning balance	923,430,000.00	938,725,000.00
Net expenses recognized in income statement	436,945,000.00	248,705,000.00
Benefits paid in current year	(4,104,000.00)	(264,000,000.00)
Ending balance	<b>Rp 1,356,271,000.00</b>	<b>Rp. 923,430,000.00</b>
<b>Average discount rate</b>	7.9%	11%
<b>Salary increment</b>	8%	8%

**Notes:**

Increase in actuarial loss and expense in current year was mainly due to changes in discount rate used from 11% to 7.9%.

**Reasonableness test of interest cost:**

Interest cost = Present value of obligation at beginning of year \* discount rate

PBO at beginning of year	Rp 1,140,815,000.00
Discount rate	11%
Interest cost should be	Rp 125,489,650.00
Interest cost per actuary report	Rp 125.000.000.00
<b>Diff</b>	<b>Rp 489,650.00</b>

*lpass*

**Reconciliation of post employment benefit liability with Company's record:**

Per actuary record:

Ending balance liability, 30 Sep 2009 Rp 1,356,271,000.00

Per TB: Rp 923,430,000.00

**Diff** **Rp (432,841,000,00)**

Expense should be: Rp 436,945,000.00

Retirement expense per TB -

**Diff:** **Rp 436,945,000.00**

Therefore, we propose adjustment entries :

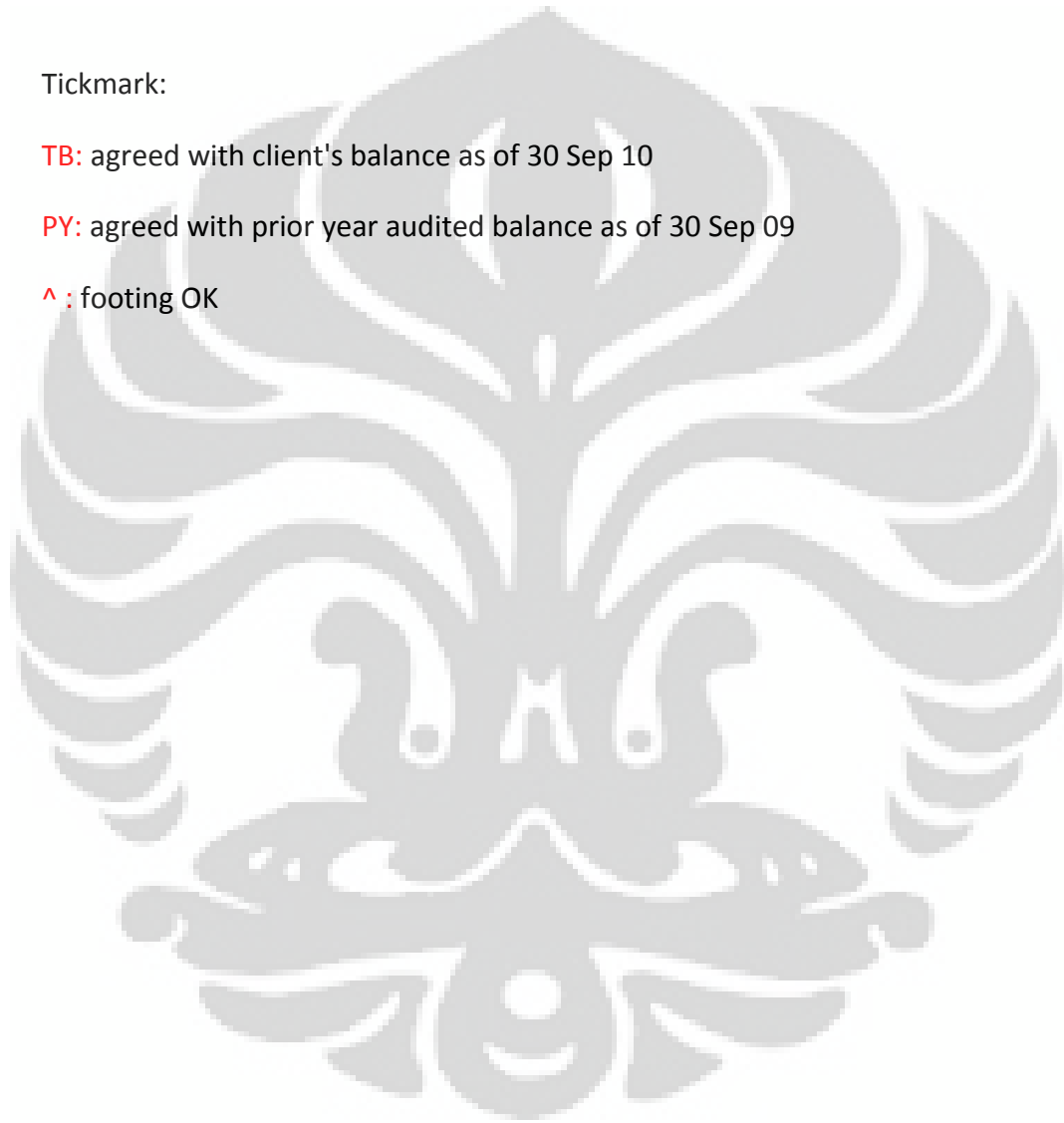
<i>Retirement Expense</i>	<i>Rp 436,945,000.00</i>	
<i>Salary Expense</i>		<i>Rp 4,104,000.00</i>
<i>Accrued Retirement Benefits</i>		<i>Rp 432,841,000.00</i>

Tickmark:

**TB:** agreed with client's balance as of 30 Sep 10

**PY:** agreed with prior year audited balance as of 30 Sep 09

**^ :** footing OK



**W/P Reff : P2.2**

## List of Employee Resignation

Period 01 Oct 2009 - 30 Sep 2010

No	TGL MASUK (L/P)	TGL KERJA	TGL LAHIR	TGL KELUAR	Manfaat Yang dibayarkan
1	L	1-May-04	18-Nov-60	25-Feb-10	3,504,000
2	P	19-Aug-09	12-Jun-76	31-Jul-10	600,000
<b>Total Benefits paid</b>					<b>4,104,000</b>

*Resign*

*Resign*

Note:

- *Since the benefits paid were considered insignificant, we did not perform further workdone to check the supporting documents.*
- *The Company recorded the benefit paid in account salaries expense (checked to GL).*

**Lampiran 5.1 Posisi *Post-employment Benefits Liability* di Neraca dan *Retirement Expense* di Laporan Operasi serta Pengungkapannya per 30 September 2010 setelah dilakukan *adjustment*.**

**Note 12**

**PT XXX**

**Pension and Severance Plans**

At September 30, 2010, a breakdown of the amounts recognized in the accompanying balance sheet was as follows :

	<b>30-Sep-10</b>	<b>30-Sep-09</b>
Projected benefit obligation at end of year	Rp 2,051,000,000.00	Rp 1,140,815,000.00
Fair value of plan assets at he end of year	Rp 0,00	Rp 0,00
Funded status	Rp 2,051,000,000.00	Rp 1,140,815,000.00
Unrecognized actuarial loss	Rp 637,000,000.00	Rp 155,000,000.00
Unrecognized prior service cost	Rp 57,729,000.00	Rp 62,385,000.00
Net amount recognized	Rp 1,356,271,000.00	Rp 923,430,000.00
Retirement expense	Rp 0.00	Rp 0.00
Accrued retirement benefits	<b>Rp 1,356,271,000.00</b>	<b>Rp 923,430,000.00</b>

The components of net pension and severance cost for the year ended September 30, 2010 and 2009, were as follows :

	<b>30-Sep-10</b>	<b>30-Sep-09</b>
Service cost	Rp 304,000,000.00	Rp 146,000,000.00
Interest cost	Rp 125,000,000.00	Rp 99,000,000.00
Expected return on plan assets	Rp 0.00	Rp 0.00
Amortization actuarial loss	Rp 3,185,000.00	Rp 4,760,000.00
Amortization of prior service cost	Rp 4,760,000.00	Rp (1,055,000.00)
Defined contribution plan cost	Rp 0.00	Rp 0.00
Net periodic pension cost	<b>Rp 436,945,000.00</b>	<b>Rp 248,705,000.00</b>

Notes :

- Actuarial loss (gain) is recognized using the straight-line method
- Prior service cost is amortized using the straight line method
- Main assumptions used for the years ended September 30, 2010 and 2009, were discount rate 7,9% (2010) & 11% (2009) and salary increasing rate 8% in both years.