

ANALISIS AKUNTANSI PROGRAM MANFAAT PENSIUN PADA ENTITAS TANPA AKUNTABILITAS PUBLIK

Prasetya Adi¹⁾, Amrie Firmansyah²⁾
prasetya.adi@gmail.com¹⁾, amrie.firmansyah@gmail.com²⁾

^{1) 2)} Politeknik Keuangan Negara STAN

ABSTRACT

This study aims to review the practice of accounting application of pension programs in entities without public accountability. This research employs the object of pension program implemented by Waroeng SS. The research method employed in this study using qualitative methods. The study was conducted during the period of March-June 2018. Interviews to informant was conducted on the second week of May 2018. The selection of informant was based on the knowledge capabilities associated with the information in this study. The informant in this research is the financial staff of Waroeng SS. This study concludes that the retirement / pension benefit accounting policy in Waroeng SS is implemented through a defined benefit plan that is independently managed by the internal Waroeng SS or can be referred to by the employer's pension fund. There are differences in the recording of liabilities on pension plans implemented by Waroeng SS and SAK ETAP Chapter 23 (2009). Furthermore, the pension fund managed by Waroeng SS which is still one with the management of the SS waroeng is contrary to regulations concerning pension funds, but does not conflict with SAK ETAP because SAK ETAP does not regulate related to the separation of funds between management and pension funds

Keywords : *pension plan, entity without public accountability*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengulas praktik penerapan akuntansi program pensiun pada entitas tanpa akuntabilitas publik. Penelitian ini menggunakan objek program pensiun yang dilaksanakan oleh Waroeng SS. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian dilakukan selama periode bulan Maret-Juni 2018. Wawancara kepada informan dilakukan pada Minggu kedua bulan Mei 2018. Pemilihan informan didasarkan pada kemampuan pengetahuan terkait dengan informasi dalam penelitian ini. Informan pada penelitian ini adalah staf keuangan Waroeng SS. Penelitian ini menyimpulkan kebijakan akuntansi manfaat purnakarya/pensiun pada Waroeng SS dilaksanakan melalui program imbalan pasti yang diselenggarakan secara mandiri oleh internal Waroeng SS atau dapat disebut dengan dana pensiun pemberi kerja. Terdapat perbedaan pencatatan kewajiban atas program pensiun yang dilaksanakan oleh Waroeng SS dan SAK ETAP Bab 23 (2009). Selanjutnya, dana pensiun yang dikelola Waroeng SS yang masih menjadi satu dengan manajemen waroeng SS bertentangan dengan peraturan perundang-undangan terkait dengan dana pensiun, namun tidak bertentangan dengan SAK ETAP karena dalam SAK ETAP tidak mengatur terkait dengan pemisahan dana antara manajemen dan dana pensiun.

Kata Kunci : *program pensiun, entitas tanpa akuntabilitas publik*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan perlu untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya bukan hanya penghasilan yang diberikan setiap bulan, namun juga kepastian masa depan dalam bentuk program pensiun. Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan menyebutkan bahwa jumlah pekerja aktif di sektor formal saat ini mencapai 50 juta orang. Dari jumlah tersebut, baru 17,8 juta yang ikut program pensiun yang diselenggarakan oleh pemerintah seperti BPJS Ketenagakerjaan dan Taspen, Asabri juga Dana Pensiun Pemberi Kerja, Dana Pensiun Lembaga Keuangan (Chandra, 2017). Peserta BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Pensiun tercatat sebanyak 9,1 juta, sementara dana pensiun pemberi kerja 4,3 juta. Dari banyaknya perusahaan swasta dari berbagai sektor usaha tersebut diatas dapat dilihat bahwa masih rendahnya kesadaran perusahaan ataupun pengusaha perorangan yang dengan secara sadar mendaftarkan karyawannya untuk mengikuti program pensiun baik program Dana Pensiun Pemberi Kerja, Dana Pensiun Lembaga Keuangan ataupun BPJS Ketenagakerjaan.

Program pensiun merupakan program yang memiliki kebergunaan dari sisi pemberi kerja dengan harapan karyawan memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan, dan sebagai suatu bagian dari total kompensasi yang diberikan karyawan diharapkan perusahaan akan memiliki daya saing dan nilai lebih dalam usaha mendapatkan karyawan yang berkualitas dan profesional dipasaran tenaga kerja (Siamat, 2009) dalam Nussy (2014). Dari sisi karyawan, program pensiun memberikan rasa aman terhadap masa yang akan datang dalam arti mempunyai penghasilan pada saat mencapai usia pensiun dan kompensasi yang lebih baik yaitu karyawan mempunyai tambahan kompensasi meskipun baru bisa dinikmati pada saat mencapai usia pensiun atau berhenti bekerja

Berdasarkan keuntungan tersebut diatas, sebaiknya perusahaan ikut serta menyelenggarakan program pensiun yang mana harapannya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya sebagian besar mengulas program pensiun dalam perusahaan-perusahaan besar seperti yang dilakukan oleh Sutarti dan Christin (2009) yang menggunakan obek penelitian PT. Taspen (Persero), Puspitasari dan Poputra (2016) menggunakan objek penelitian PT. Bank Negara Indonesia, Nussy (2014) menggunakan objek PT. Taspen Cabang Manado.

Penelitian-penelitian tersebut menfokuskan akuntansi program pensiun yang dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan besar dalam kerangka Standar Akuntansi Keuangan (SAK) Nomor 18 dan 24. Sementara itu, penelitian ini mengulas akuntansi program pensiun pada Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (ETAP) yang masih belum diulas dalam penelitian-penelitian sebelumnya. ETAP merupakan perusahaan yang tidak memiliki tanggungjawab dalam menerbitkan laporan keuangan untuk tujuan umum. Objek yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Waroeng Spesial Sambal (Waroeng SS) yang telah memiliki 88 Cabang dengan 3.500 pegawai yang dikelola oleh 7 kantor operasi. Waroeng SS merupakan perusahaan yang kepemilikannya dipegang oleh satu orang dan telah beroperasi selama 16 tahun.

KAJIAN PUSTAKA

Imbalan kerja sebagaimana dijelaskan dalam SAK ETAP Bab 23 (2009) adalah semua bentuk imbalan yang diberikan oleh entitas sebagai pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja, termasuk direktur dan manajemen. Imbalan kerja memiliki beberapa jenis antara lain imbalan kerja jangka pendek yang merupakan imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang jatuh tempo seluruhnya dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pekerja memberikan jasanya dan imbalan pasca kerja yang merupakan imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya.

Dalam SAK ETAP Bab 23 (2009) dijelaskan bahwa imbalan pasca kerja termasuk didalamnya adalah tunjangan pensiun dan imbalan pasca kerja lain, seperti asuransi jiwa dan perawatan kesehatan pasca kerja. Program imbalan pasca kerja adalah perjanjian dimana entitas memberikan imbalan pasca kerja. Entitas harus menerangkan semua perjanjian tersebut baik entitas terlibat atau tidak terlibat atas pendirian entitas terpisah yang menerima iuran dan membayar imbalan.

Dalam program imbalan pasca kerja tersebut dibagi dalam klasifikasi yang bergantung pada substansi ekonomis atas program sebagai turunan dari syarat dan kondisi utamanya yaitu program iuran pasti dan program imbalan pasti. Program iuran pasti adalah program imbalan pasca kerja yang mana entitas membayar iuran tetap kepada entitas terpisah (dana) dan tidak memiliki kewajiban hukum atau konstruktif untuk membayar iuran berikutnya atau melakukan pembayaran langsung ke pekerja jika dana yang ada tidak mencukupi untuk membayar seluruh imbalan pekerja terkait dengan jasa mereka pada periode kini dan periode lalu. Oleh karena itu jumlah imbalan pasca kerja yang diterima pekerja ditentukan oleh jumlah iuran yang dibayar oleh entitas (atau oleh pekerja) ke program imbalan pasca kerja atau perusahaan asuransi, ditambah hasil investasi iuran tersebut. Pengakuan dan pengukuran atas program iuran pasti yang terutang untuk periode berjalan dianggap sebagai kewajiban, setelah dikurangi dengan jumlah yang telah dibayar. Jika pembayaran iuran melebihi iuran yang terutang sebelum tanggal pelaporan, maka entitas harus mengakui kelebihan tersebut sebagai aset. Selain itu dapat juga dianggap sebagai beban, kecuali kecuali Bab lain mensyaratkan biaya tersebut diakui sebagai bagian biaya perolehan suatu aset seperti persediaan atau aset tetap

Sementara itu, program imbalan pasti adalah program imbalan pasca kerja selain iuran pasti. Pada imbalan pasti, kewajiban entitas adalah menyediakan imbalan yang telah disepakati kepada pekerja dan mantan pekerja, dan risiko aktuarial (dimana imbalan akan lebih besar daripada yang diperkirakan) dan risiko investasi secara substantif berada pada entitas. Jika pengalaman aktuarial atau investasi lebih buruk daripada yang diperkirakan, maka kewajiban entitas akan meningkat sebagaimana dijelaskan dalam SAK ETAP Bab 23 (2009). Pengakuan dan pengukuran atas program imbalan pasti untuk kewajiban dalam program imbalan pasti pada nilai neto dari total jumlah nilai kini dari kewajiban dalam program imbalan pasti (kewajiban imbalan pasti atau *defined benefit obligation*) pada tanggal pelaporan dikurangi nilai wajar aset program pada tanggal pelaporan (jika ada) yang digunakan untuk menutup secara langsung kewajiban tersebut.

Nilai atas kewajiban imbalan pasti harus diukur pada nilai kini yang terdiskonto. Entitas harus menentukan tingkat suku bunga yang digunakan untuk mendiskontokan pembayaran masa datang berdasarkan referensi suku bunga pasar obligasi perusahaan berkualitas tinggi pada tanggal pelaporan. Jika tidak terdapat pasar untuk obligasi tersebut, maka entitas harus menggunakan suku bunga pasar obligasi pemerintah pada tanggal pelaporan. Mata uang dan persyaratan obligasi perusahaan dan obligasi pemerintah harus konsisten dengan mata uang dan estimasi periode pembayaran mendatang.

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

Jika entitas tidak mampu (tanpa biaya dan usaha yang tidak semestinya) untuk menggunakan metode *projected unit credit* untuk mengukur kewajiban dan biaya program imbalan pasti, maka entitas diperkenankan untuk membuat penyederhanaan berikut dalam pengukuran kewajiban imbalan pasti untuk pekerja kini dengan cara mengabaikan estimasi kenaikan gaji akan datang (diasumsikan gaji kini akan sama ketika pekerja kini diekspektasikan mulai menerima manfaat imbalan pasca kerja), mengabaikan jasa akan datang dari pekerja kini (diasumsikan penutupan program untuk pekerja yang ada saat ini dan pekerja baru) dan mengabaikan kemungkinan mortalitas pekerja kini selama masa jasa antara tanggal pelaporan dan tanggal pekerja diekspektasikan mulai menerima manfaat imbalan pasca kerja (yaitu diasumsikan semua pekerja kini akan menerima manfaat pasca kerja). Tetapi, mortalitas setelah jasa (usia harapan hidup) akan tetap perlu dipertimbangkan. Entitas yang mengambil manfaat dari penyederhanaan pengukuran di atas harus memasukkan manfaat yang sudah menjadi *vested* dan belum *vested* dalam mengukur kewajiban imbalan pasti.

SAK ETAP Bab 23 (2009) tidak mensyaratkan entitas untuk menggunakan aktuaris independen untuk melakukan penilaian aktuarial komprehensif yang diperlukan untuk menghitung kewajiban imbalan pasti. Tidak ada persyaratan untuk penilaian aktuarial komprehensif harus dilakukan secara tahunan. Dalam periode di antara penilaian aktuarial komprehensif (jika asumsi aktuarial utama tidak berubah secara signifikan) kewajiban imbalan pasti dapat diukur dengan menyesuaikan pengukuran periode lalu untuk perubahan demografi pekerja seperti jumlah pekerja dan tingkat gaji.

Apabila imbalan pasti sudah diperkenalkan atau diubah dalam periode sekarang, maka entitas harus menaikkan atau menurunkan kewajiban imbalan pastinya untuk

mencerminkan perubahan tersebut, dan mengakui kenaikan (penurunan) sebagai beban (penghasilan) dalam mengukur laba atau rugi periode berjalan. Sebaliknya, jika program mengalami penurunan (misalnya imbalan atau kelompok pekerja yang dilindungi berkurang) atau diselesaikan (kewajiban pemberi kerja telah selesai dilaksanakan), maka kewajiban imbalan pasti harus diturunkan atau dieliminasi, dan entitas harus mengakui keuntungan atau kerugian dalam laporan laba rugi periode berjalan.

Jika kewajiban imbalan pasti pada tanggal pelaporan lebih kecil dibandingkan nilai wajar aset program pada tanggal tersebut, maka program mengalami surplus. Entitas harus mengakui surplus tersebut sebagai aset program imbalan pasti hanya jika surplus tersebut bisa dipulihkan melalui pengurangan iuran masa mendatang atau melalui pengembalian dari program.

Apabila dibandingkan dengan Standar Akuntansi Keuangan untuk Perusahaan Dengan Akuntabilitas Publik pada dasarnya untuk ketentuan tertentu yang dijelaskan dalam SAK ETAP Bab 23 (2009) mirip dengan ketentuan dalam SAK 24 (2015) yaitu seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. Imbalan kerja tersebut juga terbagi menjadi 4 yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lain dan pesangon. Program imbalan pasca kerja diklasifikasikan sebagai program iuran pasti atau program imbalan pasti, bergantung pada substansi ekonomi dari syarat dan ketentuan pokok dari program tersebut. Dalam program iuran pasti, kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif entitas terbatas pada jumlah yang disepakati sebagai iuran kepada dana. Dalam PSAK 24 (Revisi 2014) pada paragraf 55 dijelaskan bahwa akuntansi untuk program imbalan pasti kompleks karena disyaratkan adanya asumsi aktuarial untuk mengukur kewajiban dan beban dan terdapat kemungkinan adanya keuntungan dan kerugian aktuarial. Selain itu, kewajiban diukur dengan menggunakan dasar terdiskonto karena kemungkinan kewajiban tersebut baru terselesaikan beberapa tahun setelah pekerja memberikan jasanya. Hal tersebut berbeda dengan SAK ETAP Bab 23 (2009) yang memberikan kebebasan perusahaan untuk memilih menggunakan asumsi aktuarial atau tidak dalam mendiskontokan kewajiban yang akan dicatat.

Selain itu program imbalan pasti mungkin tidak didanai, atau mungkin seluruhnya atau sebagian didanai oleh iuran entitas, dan terkadang pekerjanya, ke dalam suatu entitas (dana) yang terpisah secara hukum dari entitas pelapor dan pihak yang menerima imbalan kerja. Dalam prosesnya, akuntansi oleh entitas untuk program imbalan pasti meliputi menentukan defisit atau surplus, menentukan jumlah yang diakui dalam laba rugi, dan menentukan pengukuran kembali atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto, yang akan diakui sebagai penghasilan komprehensif lain.

Dari proses tersebut, penyajian atas laporan keuangan program manfaat pasti dijelaskan dalam SAK 18 (2015) yaitu laporan perubahan aset neto tersedia untuk manfaat purnakarya, ringkasan dari kebijakan akuntansi yang signifikan, dan penjelasan mengenai program purnakarya dan pengaruh setiap perubahan program purnakarya selama periode tersebut.

Sementara itu, dalam UU Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun mengatur bahwa jenis dana pensiun terbagi menjadi 2 yaitu dana pensiun pemberi kerja dan dana pensiun Lembaga keuangan. Dana Pensiun Pemberi Kerja adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang mempekerjakan karyawan, selaku pendiri, untuk menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti atau Program Pensiun Iuran Pasti, bagi kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya sebagai peserta, dan yang menimbulkan kewajiban terhadap pemberi kerja.

Untuk membentuk dana pensiun pemberi kerja didasarkan kepada pernyataan tertulis dari pendiri yang menyatakan keputusannya untuk mendirikan dana pensiun dan memberlakukan peraturan dana pensiun, peraturan dana pensiun yang ditetapkan oleh pendiri dan penunjukan pengurus, dewan pengawas dan penerima titipan atas dana pensiun yang dikelola. Peraturan dana pensiun itu sendiri adalah peraturan yang berisi ketentuan yang menjadi dasar penyelenggaraan program pensiun. Dalam rangka mengelola dana pensiun tersebut, pendiri menunjuk pengurus yang bertanggung jawab kepada pendiri serta ditunjuk untuk masa jabatan paling lama 5 tahun. Penunjukkan tersebut ditetapkan dengan surat penunjukkan yang memuat nama orang yang ditunjuk sebagai pengurus dan masa jabatan pengurus. Pengurus wajib mengelola dana pensiun dan mengutamakan kepentingan peserta dan pihak lain yang berhak atas manfaat pensiun. Selain itu pengurus juga wajib memelihara buku, catatan dan dokumen yang diperlukan dalam rangka pengelolaan dana pensiun.

Iuran dana pensiun pemberi kerja dapat berupa iuran pemberi kerja dan peserta atau seluruhnya dibebankan kepada pemberi kerja. Atas iuran tersebut setidaknya dilakukan sekali setiap bulan kecuali bagi suatu Dana Pensiun Berdasarkan Keuntungan yang wajib disetor selambat-lambatnya 120 (seratus dua puluh) hari sejak berakhirnya tahun buku pemberi kerja. Atas iuran tersebut apabila berdasarkan laporan aktuaris yang disampaikan kepada menteri ternyata dana pensiun memiliki kekayaan melebihi kewajibannya, maka kelebihan yang melampaui batas tertentu yang ditetapkan oleh menteri, harus digunakan sebagai iuran pemberi kerja. Selanjutnya, dalam hal peraturan Dana Pensiun menetapkan adanya iuran peserta maka pemberi kerja merupakan wajib pungut iuran peserta yang dipungut setiap bulan.

Setiap karyawan yang termasuk golongan karyawan yang memenuhi syarat kepesertaan dalam Dana Pensiun yang didirikan oleh pemberi kerja, berhak menjadi peserta apabila telah berusia setidaknya-tidaknya 18 (delapan belas) tahun atau telah kawin, dan telah memiliki, masa kerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun, pada pendiri atau mitra. Hal tersebut karena bagi yang dibawah 18 tahun atau belum menikah belum boleh bekerja dan masih tergolong anak dibawah umur.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian dilakukan selama periode bulan Maret-Juni 2018. Wawancara dilakukan kepada informan yang merupakan staf keuangan Waroeng SS. Adapun

garis besar item yang ditanyakan dalam wawancara meliputi karakteristik program pensiun yang dijalankan, aturan kepesertaan dan manfaat yang diterima berikut dengan karyawan Waroeng SS yang sudah menerima manfaat pensiun. Wawancara dilakukan pada Minggu kedua ketiga Mei 2018. Selain wawancara dilakukan dengan review literatur dan review dokumen yang diberikan oleh informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program manfaat pensiun yang dilaksanakan oleh Waroeng SS dilaksanakan melalui program manfaat purnakarya yang diberikan secara sekaligus dan tidak dilaksanakan secara bulanan sesuai dengan rumus yang telah ditentukan dalam aturan internal Waroeng SS. Pemberi kerja dan karyawan juga tidak diberikan kewajiban untuk memberikan iuran secara tetap kepada dana pensiun. Oleh karena itu, program imbalan pasca kerja pada waroeng SS sebagaimana diatur dalam SAK ETAP Bab 23 (2009) merupakan program imbalan pasti. Pada imbalan pasti kewajiban entitas adalah menyediakan imbalan yang telah disepakati kepada pekerja dan mantan pekerja, dan risiko aktuarial (imbalan akan lebih besar daripada yang diperkirakan) dan risiko investasi secara substantif berada pada entitas.

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan nomor 343 tahun 1998 tentang Iuran dan Manfaat Pensiun dijelaskan bahwa besar manfaat pensiun dihitung dengan menggunakan rumus bulanan atau rumus sekaligus. Dalam hal menggunakan rumus sekaligus, manfaat pensiun merupakan hasil perkalian dari faktor penghargaan per tahun masa kerja dan masa kerja dan penghasilan dasar pensiun bulan terakhir. Jika melihat kembali kepada data yang diberikan, disebutkan bahwa manfaat pensiun dalam program manfaat purnakarya yang diselenggarakan oleh Waroeng SS memiliki rumus = *Faktor Masa Kerja x Tetapan Upah*

Waroeng SS menyelenggarakan 2 jenis program manfaat purnakarya yaitu Jaminan Pensiun pada BJKS Ketenagakerjaan dan Program Pensiun Internal. Program pensiun internal yang dimiliki oleh Waroeng SS dilaksanakan dan dijalankan oleh internal Waroeng SS tanpa adanya campur tangan pihak eksternal, baik dari perbankan maupun asuransi. Program pensiun tersebut merupakan janji dan komitmen dari waroeng SS bahwa setiap karyawan yang telah mencapai umur pensiun dan memiliki masa kerja yang dipersyaratkan, maka akan mendapatkan jaminan pensiun sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam SAK ETAP Bab 23 (2009) menyatakan bahwa imbalan pasca kerja adalah imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya. Imbalan pasca kerja tersebut termasuk didalamnya tunjangan pensiun. Terlepas dari aturan SAK ETAP Bab 23 (2009), Undang-Undang Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun mengatur bahwa dana pensiun pemberi kerja adalah dana pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang mempekerjakan karyawan, selaku pendiri, untuk menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti atau Program Pensiun Iuran Pasti, bagi kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya sebagai peserta, dan yang menimbulkan kewajiban terhadap pemberi kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa program pensiun Waroeng SS telah sesuai dengan SAK ETAP Bab 23 (2009) yang disebut dengan

tunjangan pensiun. Hal ini karena waroeng SS telah mengakui kewajiban untuk memberikan imbalan bagi karyawan yang telah menyelesaikan masa kerja dan membayarkannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jenis program pensiun yang dijalankan oleh Waroeng SS adalah Program Pensiun Pemberi Kerja karena Waroeng SS sendiri yang mengelola dana pensiun untuk seluruh karyawan. Meskipun dalam penerapannya Waroeng SS belum sepenuhnya menerapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun karena program pensiun Waroeng SS tersebut belum diajukan pembentukan dana pensiun untuk didaftarkan ke Otoritas Jasa Keuangan (dahulu Kementerian Keuangan). Dengan kondisi tersebut, idealnya Waroeng mendaftarkan program pensiun yang dimiliki kepada Otoritas Jasa Keuangan untuk mendapatkan pengesahan.

SAK ETAP Bab 23 (2009) menjelaskan bahwa program imbalan pasca kerja diklasifikasikan sebagai program iuran pasti atau program imbalan pasti. Pada Waroeng SS, manfaat pensiun yang didapatkan dalam program manfaat purnakarya diberikan secara sekaligus dan tidak dilaksanakan secara bulanan sesuai dengan rumus yang telah ditentukan dalam aturan internal Waroeng SS. Pemberi kerja dan karyawan juga tidak diberikan kewajiban untuk memberikan iuran secara tetap kepada dana pensiun. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa program imbalan pasca kerja pada waroeng SS sebagaimana diatur dalam SAK ETAP Bab 23 merupakan program imbalan pasti. Dalam imbalan pasti, kewajiban entitas adalah menyediakan imbalan yang telah disepakati kepada pekerja dan mantan pekerja, dan risiko aktuarial (dimana imbalan akan lebih besar daripada yang diperkirakan) dan risiko investasi secara substantif berada pada entitas

Syarat pembentukan dana pensiun sebagaimana disebutkan dalam pasal 6 UU Nomor 11 Tahun 1992 antara lain pengurus, dewan pengawas dan penerima titipan. Berkaca dari aturan tersebut, Waroeng SS sebenarnya telah menunjuk bagian Kesejahteraan Karyawan Dana, yang merupakan seksi dibawah Bagian Sumber Daya Manusia untuk mengelola dana pensiun. Namun pembentukan pengurus dan dewan pengurus tersebut tidak boleh pada orang yang sama dan harus ditetapkan dalam ketetapan manajemen. Atas dasar tersebut maka Waroeng SS secara umum dengan mengacu peraturan perundang-undangan sebaiknya memisahkan tugas dan tanggung jawab antara pengurus dan dewan pengawas.

UU Nomor 11 Tahun 1992 pasal 4 ayat 3 menjelaskan bahwa peraturan dana pensiun harus memuat aturan pembentukan dana yang terpisah dari kekayaan pemberi kerja, yang secara jelas merupakan kekayaan Dana Pensiun. Apabila merujuk dalam PSAK 24 (2014) juga menjelaskan bahwa program imbalan pasti mungkin tidak didanai, atau mungkin seluruhnya atau sebagian didanai oleh iuran entitas, dan terkadang pekerjanya, ke dalam suatu entitas (dana) yang terpisah secara hukum dari entitas pelapor dan pihak yang menerima imbalan kerja. Hal ini jelas bertentangan dengan kondisi saat ini bahwa dana pensiun yang dikelola Waroeng SS masih menjadi satu dengan manajemen waroeng SS. Namun ternyata hal ini tidak bertentangan dengan SAK ETAP Bab 23 karena tidak mengatur terkait dengan pemisahan dana antara manajemen dan dana pensiun. Dengan program pensiun imbalan pasti, SAK ETAP Bab 23 hanya mengatur terkait dengan

kewajiban entitas yaitu menyediakan imbalan yang telah disepakati kepada pekerja dan mantan pekerja, dan risiko aktuarial (dimana imbalan akan lebih besar daripada yang diperkirakan) dan risiko investasi secara substantif berada pada entitas. Dari hal tersebut pada dasarnya SS sudah menjalankan program pensiun sesuai dengan SAK ETAP, namun masih bertentangan dengan UU Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun.

Aturan terkait dengan dana pensiun mengatur untuk tipe/jenis perusahaan, sedangkan jenis perusahaan di Indonesia apabila merujuk Standar Akuntansi Keuangan terdiri dari perusahaan yang telah memiliki akuntabilitas publik dan belum memiliki akuntabilitas publik. Secara standar akuntansi sudah dibedakan antar keduanya, namun peraturan dana pensiun masih dijadikan satu. Sebagaimana disebutkan dalam contoh tersebut bahwa Waroeng SS pada dasarnya sudah menjalankan program pensiun sesuai dengan standar akuntansi keuangan ETAP namun terbentur dengan undang-undang yang berlaku dalam rangka membentuk program dana pensiun.

Selanjutnya, iuran dalam program dana pensiun dimana SAK ETAP Bab 23 tidak menjelaskan secara detail terkait dengan iuran. Namun dijelaskan dalam paragraf 9.4 bahwa jika SAK ETAP tidak secara spesifik mengatur suatu transaksi, peristiwa atau kondisi lainnya, maka manajemen harus menggunakan pertimbangannya (*judgement*) untuk mengembangkan dan menerapkan suatu kebijakan akuntansi yang menghasilkan informasi yang relevan dan andal. Dalam membuat pertimbangan tersebut, manajemen juga mempertimbangkan persyaratan dan panduan dalam PSAK non-ETAP. PSAK non-ETAP yang berhubungan dengan dana pensiun atau manfaat purnakarya adalah PSAK 18. Dijelaskan dalam PSAK 18 bahwa definisi program manfaat purnakarya adalah perjanjian untuk setiap entitas yang menyediakan manfaat purnakarya untuk karyawan pada saat atau setelah berhenti bekerja (baik dalam bentuk iuran bulanan atau *lumpsum*) ketika manfaat semacam itu, atau iuran selanjutnya untuk karyawan, dapat ditentukan atau diestimasi sebelum purnakarya berdasarkan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam dokumen atau praktik-praktik entitas. Berdasarkan acuan tersebut maka iuran yang dibebankan kepada karyawan harus dijelaskan dalam dokumen peraturan dana pensiun yang mana pula harus tunduk dengan aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Di Indonesia, pasal yang mengatur terkait dengan iuran dana pensiun pemberi kerja disebutkan dalam undang-undang tentang dana pensiun pada pasal 15 dan peraturan otoritas jasa keuangan nomor 5 tahun 2017 tentang iuran, manfaat pensiun dan manfaat lain yang diselenggarakan oleh dana pensiun bahwa iuran dana pensiun pemberi kerja berupa iuran pemberi kerja dan peserta atau iuran pemberi kerja saja.

Di Waroeng SS, iuran dana pensiun seluruhnya ditanggung oleh waroeng SS atau pemberi kerja. Pegawai tidak diberikan beban untuk membayar iuran sehubungan dengan program pensiun ini. Pendanaan atas manfaat purnakarya pada Waroeng SS seluruhnya berasal 2,25% dari omset yang didapatkan oleh Waroeng SS pada tahun tersebut setelah dikurangi biaya keluarga, beasiswa anak/diri, pesangon tali asih, biaya keluarga dan beasiswa karyawan. Berdasarkan data dan fakta yang ada dan dilajukan tinjauan, maka pada dasarnya Waroeng SS telah menerapkan peraturan

terkait dengan kebijakan iuran untuk program dana pensiun yang dijalankan, bahwa dalam peraturan internal waroeng SS telah diatur nominal persentase angsuran dana pensiun dimana penyetorannya dilakukan setelah tahun buku berakhir. Hal ini sejalan dengan PSAK 18 yang mana iuran untuk karyawan, dapat ditentukan atau diestimasi berdasarkan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam dokumen entitas. Waroeng SS juga telah menerapkan aturan pemerintah dimana hanya pemberi kerja yang melakukan penyetoran angsuran dana pensiun.

Waroeng SS telah mengatur karyawan yang berhak mengikuti kepesertaan dana pensiun dan usia pensiun serta lama minimal bekerja. Jika dilihat dalam undang-undang dana pensiun disebutkan bahwa Setiap karyawan yang termasuk golongan karyawan yang memenuhi syarat kepesertaan dalam Dana Pensiun yang didirikan oleh pemberi kerja, berhak menjadi peserta apabila telah berusia setidaknya-tidaknya 18 (delapan belas) tahun atau telah kawin, dan telah memiliki, masa kerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun, pada pendiri atau mitra pendiri. Sementara itu pada pasal 27 dijelaskan bahwa peserta yang pensiun pada usia pensiun normal atau setelahnya, berhak atas manfaat pensiun yang dihitung berdasarkan rumus pensiun yang berlaku bagi kepesertaannya sampai saat pensiun. Usia pensiun normal wajib ditetapkan dalam peraturan Dana Pensiun dan tidak boleh melebihi usia yang ditetapkan oleh Menteri yang membidangi masalah ketenagakerjaan.

Sementara itu, kebijakan Waroeng SS terkait dengan karyawan yang termasuk golongan yang memenuhi kepesertaan dalam dana pensiun adalah seluruh karyawan tetap Waroeng SS. Oleh karena itu karyawan yang masih training tidak dapat mengikuti program tersebut. Sedangkan karyawan yang berhak mendapatkan manfaat purnakarya adalah karyawan yang telah bekerja minimal 15 tahun dan sudah berumur 56 tahun. Oleh sebab itu berdasarkan tinjauan yang dilakukan, diperoleh simpulan bahwa waroeng SS telah menerapkan peraturan perundangan bahwa pegawai yang berhak mengikuti program jaminan pensiun adalah yang masa kerja sekurang-kurangnya 15 tahun dan sudah berumur 56 tahun dimana menurut peraturan Menteri tenaga RI Nomor Per-02/MEN/1993 tentang usia pensiun normal dan batas usia pensiun maksimum bagi peserta peraturan dana pensiun dalam pasal 2 bahwa usia pensiun normal bagi peserta ditetapkan 55 tahun. Dalam hal pekerja tetap dipekerjakan oleh pengusaha setelah usia 55 tahun, maka batas usia pensiun maksimum ditetapkan 60 tahun.

Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan nomor 5 tahun 2017 Iuran, Manfaat Pensiun, Dan Manfaat Lain Yang Diselenggarakan Oleh Dana Pensiun dijelaskan bahwa besar manfaat pensiun dihitung dengan menggunakan rumus bulanan atau rumus sekaligus. Keduanya masih dibagi lagi dengan dikaitkan masa kerja atau tidak dikaitkan dengan masa kerja. Jika melihat kembali kepada data dan fakta waroeng SS, disebutkan bahwa manfaat pensiun dalam program manfaat purnakarya yang diselenggarakan oleh Waroeng SS diberikan secara sekaligus dan tidak dilaksanakan secara bulanan. Hal ini tentunya sejalan dengan peraturan tersebut yang mana waroeng SS memilih pilihan pemberian manfaat pensiun sekaligus.

Kekayaan dana pensiun dikelola oleh pengurus yang dihimpun dari iuran pemberi kerja, iuran peserta, hasil investasi dan pengalihan dari dana pensiun lain. Pengelolaan dana ini diharapkan dapat memberikan keuntungan yang bermanfaat bagi peserta dana pensiun. Namun ternyata hal ini belum diterapkan oleh Waroeng SS karena kekayaan Dana Pensiun yang diselenggarakan oleh waroeng SS dilaksanakan hanya dengan menyimpan dana tersebut di dalam rekening yang telah dibuat oleh Waroeng SS. Tidak ada pengelolaan investasi untuk dana yang dihimpun. Atas kekayaan dana pensiun tersebut sebagaimana disebutkan dalam SAK ETAP bahwa entitas seharusnya juga mengakui kewajiban atas kewajiban yang timbul dalam program imbalan pasti neto setelah aset program (kewajiban imbalan pasti atau *defined benefit liability* dan mengakui perubahan neto dalam kewajiban tersebut selama periode sebagai biaya program imbalan pasti selama periode tersebut. Namun hingga saat ini Waroeng SS belum melaksanakan pencatatan sebagaimana disebutkan dalam SAK ETAP tersebut. Pencatatan kewajiban imbalan pasti juga harus dicatat dengan nilai terkini yang terdiskonto. Jika entitas mampu (tanpa biaya dan usaha yang tidak semestinya), maka entitas menggunakan metode *projected unit credit* untuk mengukur kewajiban imbalan pasti dan beban yang terkait. Namun jika entitas tidak mampu (tanpa biaya dan usaha yang tidak semestinya) untuk menggunakan metode *projected unit credit* untuk mengukur kewajiban dan biaya program imbalan pasti, maka entitas diperkenankan untuk membuat penyederhanaan berikut dalam pengukuran kewajiban imbalan pasti.

Dari sisi pelaporan, saat ini waroeng SS masih menggunakan standar pelaporan yang dibuat oleh internal Waroeng SS sendiri. Laporan internal tersebut merupakan laporan yang tidak bisa dibagikan pada saat penelitian, sehingga tidak dapat diteliti apakah laporan tersebut sudah sesuai dengan aturan yang berlaku atau belum.

PENUTUP

Saat ini, kebijakan akuntansi manfaat purnakarya/pensiun pada Waroeng SS adalah memilih program imbalan pasti dalam program pensiun yang dijalankan. Program imbalan pasti ini diselenggarakan secara mandiri oleh internal Waroeng SS atau dapat disebut dengan dana pensiun pemberi kerja. Sebagaimana diatur dalam SAK ETAP Bab 23 (2009), Waroeng SS seharusnya melakukan pencatatan kewajiban yang dicatat secara diskonto berdasarkan ketentuan yang berlaku. Namun, Waroeng SS tidak mencatat kewajiban sebagaimana dalam SAK ETAP namun hanya melakukan mencatat kas yang disisihkan.

Pengelolaan program pensiun dilaksanakan oleh bagian Kesejahteraan Karyawan Dana, yang merupakan seksi dibawah Bagian Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu jika dievaluasi dan dibandingkan dengan peraturan dan standar yang ada maka saat ini dana pensiun yang dikelola Waroeng SS masih menjadi satu dengan manajemen waroeng SS. Walau hal ini bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, namun hal ini tidak bertentangan dengan SAK ETAP karena dalam SAK ETAP tidak mengatur terkait dengan pemisahan dana antara manajemen dan dana pensiun. SAK ETAP hanya mengatur terkait dengan kewajiban entitas terkait dengan program yang dijalankan. Karyawan pada Waroeng SS yang berhak

mengikuti kepesertaan dana pensiun dan usia pensiun serta lama minimal bekerja yaitu masa kerja sekurangnyanya 15 tahun dan sudah berumur 56 tahun dimana hal ini sejalan dengan peraturan Menteri tenaga RI Nomor Per-02/MEN/1993 tentang usia pensiun normal dan batas usia pensiun maksimum bagi peserta peraturan dana pensiun. Pencatatan dan Pelaporan yang dibuat oleh waroeng SS merupakan dokumen yang tidak bisa diteliti, sehingga tidak dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan aturan yang berlaku atau tidak. Setelah dilakukan pendalaman lebih lanjut atas penyelenggaraan manfaat purnakarya pada Waroeng SS, dapat dilihat bahwa Waroeng SS cenderung mengikuti PSAK 18 terkait penyelenggaraan kegiatan manfaat purnakarya terutama iuran dan manfaat.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini tidak diberikan secara detail. Informasi dan data yang digunakan dalam penelitian ini lebih banyak menggunakan informasi yang diberikan oleh informan. Selain itu, hasil penelitian ini tidak menggambarkan secara keseluruhan penerapan akuntansi program pensiun untuk entitas tanpa akuntabilitas publik yang ada di Indonesia karena hanya menggunakan satu objek perusahaan. Dengan demikian, untuk penelitian selanjutnya dapat mengulas kembali topik penelitian ini dengan objek perusahaan lain atau menggunakan objek yang lebih banyak dengan data yang lebih komprehensif.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Waroeng SS disarankan untuk menyusun aturan program pensiun yang mengacu pada SAK ETAP dan membuat kepengurusan dan dewan pengawas serta dana yang terpisah dari manajemen. Selain itu, Waroeng SS juga perlu melakukan pencatatan kewajiban sesuai dengan aturan yang dijelaskan dalam SAK ETAP serta melengkapi aturan-aturan yang selama ini belum seluruhnya dilaksanakan seperti kejelasan terkait dengan iuran tetap program dana pensiun yang dijalankan. Penerimaan angsuran dana pensiun juga perlu diatur secara tertib dan sebaiknya tidak disimpan dalam bentuk uang kas saja dan perlu dilakukan investasi karena dana pensiun tersebut harus dikembangkan demi keuntungan bagi peserta program pensiun. Waroeng SS juga perlu menyajikan laporan keuangan program pensiun yang dijalankan sesuai dengan standar yang berlaku dan selalu menjaga transparansi kepada peserta program pensiun. Untuk Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI), perlu mengatur lebih lanjut standar akuntansi terkait dengan program pensiun terutama pengaturan terkait dengan iuran dan manfaat. Selain itu, perlu adanya harmonisasi pengaturan dari standar akuntansi keuangan dan peraturan perundangan-undangan sehingga dapat menjadi acuan yang baku bagi perusahaan khususnya untuk entitas tanpa akuntabilitas publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, Y. (2017). Tantangan dan Persoalan Industri Dana Pensiun. (Di akses dari <https://tirto.id/tantangan-dan-persoalan-industri-dana-pensiun-co1Z> pada tanggal 6 Juli 2018).
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2015). *Pernyataan standar akuntansi Indonesia 24 tentang Imbalan Kerja*.

Ikatan Akuntan Indonesia. (2015). *Pernyataan standar akuntansi Indonesia 18 tentang Akuntansi dan Pelaporan Program Manfaat Purnakarya.*

Ikatan Akuntan Indonesia. (2009). *Standar akuntansi Indonesia Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik.*

Keputusan Kementerian Keuangan Nomor 343/KMK/1998 *tentang iuran dan manfaat pensiun.*

Nussy, A.F.P. (2014). Analisis penerapan PSAK No. 18 mengenai akuntansi dana pensiun pada PT. Taspem cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 2(4): 444-453.

Puspitasari, LI., Poputra, A.T.I (2016). Evaluasi penerapan standar akuntansi keuangan Nomor 18 tentang akuntansi dan pelaporan program manfaat purnakarya pada PT. bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. *Jurnal EMBA*, 4(1): 231-241.

Sutarti, Christin, A. (2009). Evaluasi atas penerapan akuntansi dana pensiun dalam kaitannya dengan asersi manajemen. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 9(1): 70-74.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 *tentang Dana Pensiun.*

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 5/POJK/2017 *tentang iuran, manfaat, pensiun dan manfaat lain yang diselenggarakan oleh dana pensiun*