

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN  
PASCAKERJA  
TERHADAP POSISI LAPORAN KEUANGAN PERUSAHAAN  
PADA PT KERAMIKA INDONESIA ASSOSIASI, Tbk  
DAN ANAK PERUSAHAAN  
PERIODE 2007 - 2009**



Oleh

SHINTA  
200612086

**Diajukan untuk melengkapi sebahagian syarat  
Dalam mencapai Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Akuntansi**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
INDONESIA BANKING SCHOOL  
JAKARTA  
2010**

## **HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN  
PASCAKERJA  
TERHADAP POSISI LAPORAN KEUANGAN PERUSAHAAN  
PADA PT KERAMIKA INDONESIA ASSOSIASI, Tbk  
DAN ANAK PERUSAHAAN  
PERIODE 2007 - 2009**

SKRIPSI

Diterima dan Disetujui Untuk Diujikan pada tanggal 5 Oktober 2010

Nama Mahasiswa : Shinta

NPM : 200612086

Jurusan / Program : Akuntansi / Sarjana

Jakarta, 24 September 2010

Pembimbing Skripsi

(Ira Geraldina SE,Ak.,MS.Ak)

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN  
PASCA KERJA  
TERHADAP POSISI LAPORAN KEUANGAN PERUSAHAAN  
PADA PT KERAMIKA INDONESIA ASSOSIASI, TBK  
DAN ANAK PERUSAHAAN  
PERIODE 2007 - 2009**



Diterima dan disetujui untuk diajukan dalam ujian pada hari selasa, 5 oktober

2010

Jakarta, 5 oktober 2010

Dosen Pembimbing Skripsi

(Ira Geraldina SE,Ak.,MS.Ak)

**TANDA PERSETUJUAN PENGUJI KOMPREHENSIF**

Nama : Shinta

NIM : 200612086

Judul Skripsi : Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Pasca Kerja  
Terhadap Posisi Laporan Keuangan Perusahaan Pada  
PT. Keramika Indonesia Asosiasi, Tbk dan Anak  
Perusahaan Periode 2007-2009

Tanggal Ujian Komprehensif : Selasa, 5 Oktober 2010

Penguji :

Ketua : Nugroho Endropranoto, SE., MBA

Anggota : 1. Ira Geraldina SE,Ak.,MS.Ak  
2. Bani Saad, SE,Ak.,MSi

Menyatakan bahwa mahasiswa dimaksud di atas telah mengikuti ujian komprehensif:

Pada : 5 Oktober 2010

Dengan hasil : B+.

Penguji,

Ketua,

(Nugroho Endropranoto, SE., MBA)

Anggota I,

Anggota II,

(Ira Geraldina SE,Ak.,MS.Ak)

(Bani Saad, SE,Ak.,MSi)

## PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Shinta  
NIM : 200612086  
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Pascakerja Terhadap  
Posisi Laporan Keuangan Perusahaan pada  
PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan Anak Perusahaan  
Periode 2007-2009.

Pembimbing Skripsi

(Ira Geraldina SE,Ak.,MS.Ak)

Tanggal Lulus : 5 oktober 2010

Ketua Panitia Ujian

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Akuntansi

(Nugroho Endropranoto, SE., MBA)

(Etika Karyani, SE,Ak.,MSM)

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat, anugerah, kelancaran dan kemudahan dalam skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi sebagian syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi program studi Akuntansi pada STIE Indonesia Banking School.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna mengingat keterbatasan waktu serta kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran dari seluruh pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Siti Sundarie selaku ketua STIE Indonesia Banking School
2. Ibu Etika Karyani, SE,Ak.,MSM selaku ketua jurusan akuntansi dan Ibu Novy Silvia Dewi SE.,MM selaku sekretaris jurusan akuntansi.
3. Ibu Ira Geraldina SE,Ak.,Ms.Ak selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan dukungan yang sangat berharga, sehingga penulis dapat belajar mandiri serta dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
4. Bapak Bennardi SE.Ak.,MM,CPA dan Bapak Jonnardi, SE.Ak.,MM,CPA selaku pimpinan dikantor yang telah memberikan bimbingan dan dukungan yang sangat berguna bagi penulisan skripsi ini.

5. Bapak Sukamto selaku Head Accounting PT Keramika Indonesia Assosiasi Tbk, dan Bapak Rudi selaku Staff Accounting yang telah sangat membantu dalam pemberian data yang dibutuhkan oleh oleh penulis
6. Kepada keluarga penulis: Mama, Bapak, Om Tuo, Bunda El, Teh nia, Aa fachrudin, Almarhun abangku tercinta “Irwan Mriwansyah”, Teh Dewi, Keponakan – keponakanku tersayang Umeir Izzatul Ikhsan, Nadia Humaira, Nasya Amalia Hanifa, El Luglio Radithya Sugandhi yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungan yang tak ternilai kepada penulis.
7. Kepada rekan-rekan Auditor di Kantor Akuntan Publik JAS dan rekan : Bos Pa hen, Pa Hendra, Mas nafis, Ba Shirley, Yuyun, mapud yang telah sangat berjasa dalam membantu dan telah rela meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepada sahabat-sahabat IBSKU tersayang Indah L.P, Putri Ekarina, Alifa, Dhani, Ebhy, Cindi, Rara, Dennis, Disa, Badella, Perth, Tasha(sho), Bocul, Pupul, Adhi, Elvin, Raka, sahabat-sahabat : Acha, Indah, Adrian, Nilam, Ate, Sari, Ka Silvi, Maya Ernita, Aya, Janeth, Sarah, Maya Wija dan juga untuk Delavirezaa, Tweety yang telah membantu dan memberikan dukungannya kepada penulis.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungannya dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya. Amin.

Jakarta, 11 oktober 2010

Shinta

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim...*

*Ya Allah, Ya Tuhanku aku bersujud dan menyebut namamu dalam shalatku...  
Ketika dalam kesulitan dan kesedihan Engkau selalu memberikan kemudahan serta  
ketenangan agar hambamu ini tetap sabar Ya Allah...*

*Ketika hambamu ini dalam kebahagiaan Engkau senantiasa menambah  
kebahagiaan itu dengan orang-orang yang aku cintai...*

*Inilah saatnya hambamu berbagi kebahagiaan dengan orang-orang yang dicintainya  
Ya Allah...*

*Semua ini ku persembahkan untuk keluargaku tercinta...*

*Untuk Mama, Bapak, Om Tuo, Bunda El, Teh nia, Aa fahrudin,  
Almarhun abangku tercinta "Irwan Mirwansyah", Teh Dewi, Keponakan -  
keponakanku tersayang Umair Izzatul Ikhsan, Nadia Humaira, El Luglio  
Radithya Sugandhi, Nasya Amalia Hanifa, terutama untuk Bapak  
pahlawanku yang selalu setia dan ada menemaniku selama empat tahun di IBS.  
Dalam Doaku aku yakin mereka adalah anugerah dan orang-orang terbaik yang aku  
cintai dalam hidupku...*

*Terima kasih ya Allah...*

*Alhamdulillahirabbil'alamin...*



### Abstract

*In general, a very important post employment benefits applied by each company, because it can increase the productivity of employees that will improve company performance. That's why researchers conduct research on the application of the accounting period of employment benefits to company performance, adjusted for SFAS-24 and the law No. 13 year 2003 concerning labor. The purpose of this research is to know the methods for recognizing and measuring, recording and disclosure post employment benefit expenses and liabilities arising from the application of accounting for employee benefits at one of the ceramics company, PT Keramika Indonesia Association, Tbk. Then also want to know the size of the reporting post-employment benefit expenses and liabilities which have accrued by these companies, based on the assessment of the Independent Actuary. And the last to know and analyze the impact of the application of accounting under SFAS No. 24 (revised 2004) and Law No. 13th year in 2003 concerning labor on the performance of these companies*

*The result of the research would be summarized below:*

- (1). Recognition and measurement, recording and disclosure of the company post employment benefit expenses and liabilities in accordance with the provisions of SFAS-24 and Act No. 13 Year 2003 concerning labor.*
- (2). Employee benefit expenses reported in the profit and loss as one deduction in the company's operational expenses. While post employment benefit liabilities at the balance sheet is reported as one of the enhancer in non-current liabilities.*
- (3). Impact of the implementation of employee benefits is not too big for the company. This is evident from the proportion of expenses and liabilities of post employment benefit contained in the company's financial ratios.*

*Keywords: Post-employment Benefits Application, Company Performance, Current Ratio (CR) Return on Assets (ROA), Debt to Equity Ratio (DER), Long Term Debt to Equity (LTD to Equity).*

## LEMBAR PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

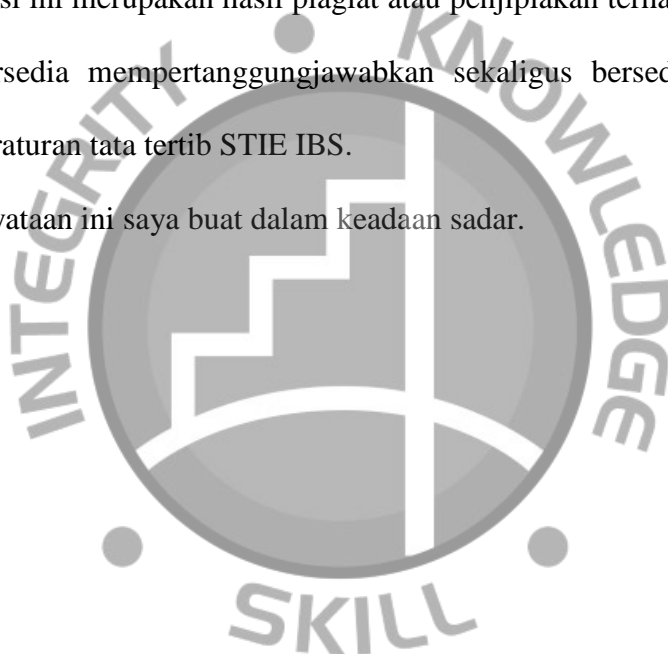
Nama : Shinta

NIM : 200612086

Jurusan : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan tata tertib STIE IBS.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar.



Penulis,

Materai Rp6000

( Shinta)

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan Skripsi .....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iii
Halaman Persetujuan Penguji Komprehensif.....	iv
Halaman Pengesahan Skripsi .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Halaman Persembahan .....	viii
<i>Abstract</i> .....	ix
Lembar Pernyataan Karya Sendiri .....	x
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel .....	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Ruang Lingkup.....	3
1.3. Rumusan Masalah .....	4
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
1.4.1. Tujuan Penelitian .....	4
1.4.2. Manfaat Penelitian .....	5
1.5. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Tinjauan Pustaka .....	7
2.1.1. Imbalan Kerja.....	7
2.1.1.1. Definisi Imbalan Kerja .....	7
2.1.1.2. Jenis Imbalan Kerja.....	9
2.1.1.3. Dana Pensiun, Pesangon dan Ketentuan Pesangon dari Departemen Tenaga Kerja .....	12
2.1.2. Imbalan Pasca Kerja Program Manfaat Pasti.....	20
2.1.2.1. Asumsi Aktuaria.....	21
2.1.2.2. Metode Penghitungan Imbalan Pasca Kerja .....	21

2.1.2.3. Perubahan Asumsi Aktuaria.....	25
2.1.2.4. Pengakuan dan Pengukuran .....	26
2.1.2.5. Pencatatan Imbalan Pasca Kerja .....	28
2.1.2.6. Pengungkapan Pada Laporan Keuangan .....	29
2.1.2.7. Ketentuan Penerapan Pertama Kali.....	32
2.1.3. Posisi Laporan Keuangan.....	32
2.1.4. Rasio keuangan .....	33
2.1.4.1. Pengertian Rasio keuangan .....	33
2.1.4.2. Penggolongan Rasio Keuangan.....	34
2.1.4.3. Penggunaan Rasio-Rasio keuangan .....	38
2.1.4.4. Keunggulan dan Keterbatasan Analisis Rasio Keuangan.....	38
2.1.5. Hubungan antara Penerapan Akuntansi Imbalan Pasca Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan.....	40
2.1.6. Penelitian Terdahulu .....	40
2.2. Kerangka Pemikiran.....	42
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Objek Penelitian.....	43
3.2. Metode dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.3. Metode penelitian.....	44
3.4. Pengukuran Kinerja.....	45
<b>BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	47
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian .....	48
4.2.1. Pengakuan dan Pengukuran, Pencatatan, serta Pengungkapan Pada Laporan Keuangan.....	50
4.2.2. Pelaporan Beban dan Kewajiban Imbalan PascaKerja Berdasarkan Penilaian Aktuaris Independen .....	59
4.2.3. Dampak Penerapan Imbalan Pascakerja Terhadap Kinerja Perusahaan Menggunakan Rasio Keuangan.....	61
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	69
5.2. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA .....

DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	– Tabel Ketentuan Undang-Undang No 13 tahun 2003 .....	22
Tabel 2.2.	– Tabel Besaran Pesangon Berdasarkan UUNo 13/2003 Pasal 156(2) .....	23
Tabel 2.3.	– Tabel Besaran Uang PMK berdasarkan UU No 13/2003 Pasal 156 (3).....	24
Tabel 2.4.	– Tabel Wajib Pajak Orang Pribadi .....	28
Tabel 2.5.	– Tabel Wajib Pajak Badan Dalam Negeri dan Bentuk Usaha Tetap .....	29
Tabel 2.6.	– Tabel Penghasilan Tidak Kena Pajak.....	29
Tabel 4.1.	– Tabel Data dan Asumsi Aktuarial PT Keramika Indonesia Asosiasi Tbk dan Anak Perusahaan Periode 2007-2009 .....	49
Tabel 4.2.	– Tabel Rincian Hasil Perhitungan Imbalan Pasca Kerja PT Keramika Indonesia Assosiasi bk dan Anak Perusahaan periode 2007-2009 .....	53
Tabel 4.3.	– Tabel Checklist Kesesuaian Pengungkapan Penerapan Imbalan Pascakerja Pada PT Keramika Indonesia Assosiasi Tbk dan Anak Perusahaan .....	58
Tabel 4.4.	– Tabel Penyajian Laporan Laba Rugi Konsolidasi PT KIA Tbk dan Anak Perusahaan Periode 2007-2009.....	60
Tabel 4.5.	– Tabel Penyajian Laporan Neraca Konsolidasi PT KIA Tbk dan Anak Perusahaan Periode 2007-2009.....	61
Tabel 4.6.	– Tabel Perhitungan Analisis Rasio Keuangan.....	62
Tabel 4.7.	– Tabel Perhitungan Proporsi Beban dan Kewajiban Imbalan Pasca Kerja Terhadap Pos pada Laporan Keuangan.	63

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 – Bagan Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 4.1.– Gambar Pergerakan Rasio Keuangan PT Keramika Indonesia Assosiasi Tbk dan Anak Perusahaan Periode 2007-2009 .....	64



**DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Laporan Neraca Konsolidasi PT KIA Tbk dan Anak Perusahaan  
Periode 2006-2007.
- Lampiran 2. Laporan Neraca Konsolidasi PT KIA Tbk dan Anak Perusahaan  
Periode 2006-2007.
- Lampiran 3. Laporan Laba Rugi Konsolidasi PT KIA Tbk dan Anak Perusahaan  
Periode 2006-2007.
- Lampiran 4. Rincian Imbalan Pasca Kerja Periode 2006-2007
- Lampiran 5. Laporan Neraca Konsolidasi PT KIA Tbk dan Anak Perusahaan  
Periode 2007-2008.
- Lampiran 6. Laporan Neraca Konsolidasi PT KIA Tbk dan Anak Perusahaan  
Periode 2007-2008.
- Lampiran 7. Laporan Laba Rugi Konsolidasi PT KIA Tbk dan Anak Perusahaan  
Periode 2007-2008.
- Lampiran 8. Rincian Imbalan Pasca Kerja Periode 2007-2008
- Lampiran 9. Rincian Imbalan Pasca Kerja Periode 2007-2008
- Lampiran 10. Laporan Neraca Konsolidasi PT KIA Tbk dan Anak Perusahaan  
Periode 2008-2009.
- Lampiran 11. Laporan Neraca Konsolidasi PT KIA Tbk dan Anak Perusahaan  
Periode 2008-2009.
- Lampiran 12. Laporan Laba Rugi Konsolidasi PT KIA Tbk dan Anak Perusahaan  
Periode 2008-2009.
- Lampiran 13. Rincian Imbalan Pasca Kerja periode 2008-2009.











## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan perekonomian di Indonesia menyebabkan pergeseran era, yaitu dari era agraris ke era industrial. Pergeseran ini tentunya menimbulkan pergeseran nilai kehidupan masyarakat serta pola hidup maupun tingkah laku, yang mengimplikasikan harapan akan kesejahteraan masyarakat yang lebih baik. Setiap orang tidak hanya memikirkan kesejahteraan di saat bekerja tetapi juga kesejahteraan di masa tua atau pensiun.

Peningkatan kesejahteraan pekerja merupakan sarana penting untuk mendorong gairah kerja dan produktivitas kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan para pekerja, telah ditempuh berbagai upaya seperti penyelenggaraan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamostek) maupun penerapan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan wajib memberikan imbalan pascakerja minimum apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Imbalan pascakerja yang dimaksud terdiri dari pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak pekerja yang dikaitkan dengan perolehan manfaat pensiun yang besarnya tergantung pada jenis pemutusan hubungan kerja yang dilakukan.

Sementara itu, PSAK No. 24 (revisi 2004) mengenai 'Imbalan Kerja' yang diadopsi dari *International Accounting Standard* No. 19 (revisi 1998), mengatur imbalan kerja secara luas. Berdasarkan peruntukan dan jatuh temponya, imbalan kerja dibagi menjadi dua, yaitu imbalan kerja jangka pendek (IKJP) dan imbalan pasca kerja (IPK).

Imbalan kerja terutama imbalan pascakerja harus dicadangkan sebagai suatu kewajiban karena laporan keuangan disusun dengan basis akrual dan jumlahnya biasanya material. Kebanyakan pengusaha keberatan melakukan pencadangan karena akan mempengaruhi kondisi solvabilitas dan profitabilitas perusahaan. Penerapan PSAK No. 24 (revisi 2004) akan menyebabkan laba pada tahun berjalan berkurang atau rugi tahun berjalan bertambah serta mengurangi besarnya dividen yang dapat dibagikan oleh perusahaan. Namun imbalan pascakerja harus dibukukan sepanjang ada kewajiban konstruktif dan ketentuan hukum yang mewajibkan perusahaan membayar imbalan pascakerja demi meningkatkan kinerja perusahaan.

Dalam mengukur posisi laporan keuangan suatu perusahaan, rasio keuangan dapat dijadikan alat yang cukup akurat untuk mengukur serta untuk melihat persentase perubahan yang terjadi dari tahun ketahun , berikut pengertian rasio keuangan menurut Warsidi dan Bambang (2000) :

Rasio keuangan merupakan instrumen analisis prestasi perusahaan yang menjelaskan berbagai hubungan dan indikator keuangan, yang ditujukan untuk menunjukkan perubahan dalam kondisi keuangan atau prestasi operasi di masa lalu dan membantu menggambarkan trend pola perubahan tersebut, untuk kemudian menunjukkan resiko dan peluang yang melekat pada perusahaan yang bersangkutan.

Besar kecilnya laba dapat dilihat dari peningkatan atau penurunan rasio keuangan, sehingga pemakai dapat melihat kondisi perusahaan yang bersangkutan.

Oleh karena itu, sehubungan dengan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan pembahasan mengenai penerapan imbalan pascakerja dan pengaruhnya terhadap posisi laporan keuangan perusahaan, menggunakan rasio likuiditas yang diukur oleh *Current Ratio (CR)* yang digunakan untuk melihat kemampuan likuiditas perusahaan, kemudian rasio profitabilitas yang diukur oleh *Return on Asset (ROA)* dan rasio *leverage* yang ukur oleh *Debt to Equity Ratio (DER)* untuk melihat seberapa besar

aset perusahaan dibiayai dengan hutang, kemudian rasio *leverage* yang diukur dengan *Long term Debt to equity (LTD to Equity)* untuk melihat kemampuan membayar jangka panjang, semakin rendah rasio akan semakin baik kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka panjangnya<sup>1</sup>. Pemikiran ini dituangkan oleh penulis dalam tugas akhir yang berjudul:

**“ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN PASCA KERJA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA “PT KERAMIKA INDONESIA ASSOSIASI Tbk DAN ANAK PERUSAHAAN”. PERIODE 2007 – 2009.**

**1.2. Ruang Lingkup**

Imbalan kerja yang digunakan dalam penelitian ini terbatas hanya pada ‘Imbalan Pasca Kerja’, yang diteliti berdasarkan PSAK-24 (revisi 2004) karena perusahaan yang diteliti PT “Keramika Indonesia Assosiasi” Tbk menggunakan penghitungan berdasarkan PSAK-24 (revisi 2004) tersebut. Pembatasan dilakukan pada imbalan kerja yang jatuh temponya lebih dari satu tahun dan harus dicadangkan oleh perusahaan. Rasio yang digunakan untuk menganalisis laporan keuangan hanya difokuskan pada rasio likuiditas yang diukur dengan *current ratio (CR)*, rasio profitabilitas yang diukur dengan *Return on Asset (ROA)*, kemudian rasio *leverage* yang diukur dengan *Debt to Equity Ratio (DER)*, serta yang diukur dengan *Long term Debt to Equity (LTD to equity)*. Peneliti hanya menggunakan satu perusahaan sebagai objek penelitiannya, sehingga kinerja perusahaan tidak dapat dibandingkan dengan perusahaan sejenis lainnya. Imbalan kerja yang diteliti hanya imbalan pasca masa kerja program manfaat pasti. Data yang digunakan hanya dalam jangka waktu tiga tahun sehingga presentase tren atau perubahannya kurang jelas terlihat. Tidak diuji secara empiris, jadi studi yang dilakukan tidak berdasarkan data-data eksperimental hasil pengamatan, pengalaman, trial and error

<sup>1</sup> Darsono, dan Ashari. 2005. *Pedoman Praktis Memahami Laporan Keuangan*. Andi. Yogyakarta.

(uji coba), juga menggunakan ke lima panca indera manusia (penglihatan, perasa, penciuman, pendengaran, sentuhan) dan bukan secara teoritis & spekulasi, lebih untuk ilmu pengetahuan dan penelitian<sup>2</sup>, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Setelah dilakukan pembatasan ruang lingkup maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengakuan dan pengukuran, pencatatan serta pengungkapan kewajiban yang timbul dari penerapan akuntansi imbalan pascakerja pada PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan anak perusahaan periode 2007-2009?
- b. Berapakah pelaporan beban dan kewajiban imbalan pascakerja yang harus dicadangkan PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan anak perusahaan periode 2007 -2009 berdasarkan penilaian Aktuaris Independen?
- c. Apa dampak dari penerapan akuntansi imbalan pascakerja berdasarkan PSAK No. 24 (revisi 2004) dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap kinerja perusahaan pada PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan anak perusahaan periode 2007 - 2009?

### **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Mengetahui metode pengakuan dan pengukuran, pencatatan serta pengungkapan kewajiban yang timbul dari adanya penerapan akuntansi imbalan pascakerja khususnya pada PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan anak perusahaan

---

<sup>2</sup>[www.google.com : http://id.answers.yahoo.com/question/index?qid=20080526232248AAvntWx](http://id.answers.yahoo.com/question/index?qid=20080526232248AAvntWx)



periode 2007-2009, apakah penerapan imbalan pascakerja diperusahaan tersebut telah sesuai dengan ketentuan dalam PSAK-24 dan UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

- b. Mengetahui besarnya pelaporan beban dan kewajiban imbalan pascakerja yang harus dicadangkan PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan anak perusahaan untuk tahun 2007 - 2009 berdasarkan penilaian Aktuaris Independen.
- c. Mengetahui dan menganalisis dampak dari penerapan akuntansi imbalan pascakerja berdasarkan PSAK No. 24 (revisi 2004) dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap kinerja perusahaan pada PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan anak perusahaan periode 2007 - 2009.

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan.  
Sebagai masukan, agar dapat memberikan gambaran mengenai dampak dari penerapan akuntansi imbalan kerja yang sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan dan PSAK No. 24 (2007) terhadap kinerja perusahaan.
- b. Bagi dunia pendidikan  
Sebagai bahan acuan baru di dunia pendidikan, dalam hal penelitian mengenai penerapan imbalan pascakerja serta pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan yang diukur menggunakan rasio keuangan.
- c. Bagi Pihak Lain yang Berkepentingan.  
Sebagai masukan agar dapat memberi informasi yang memadai mengenai hal-hal yang menyangkut imbalan pascakerja juga pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan serta memberikan pemahaman mengenai pentingnya pencadangan imbalan pasca masa kerja terhadap perusahaan dan para pekerja.

d. Bagi Penulis.

Sebagai upaya untuk dapat menambah dan memperluas pengetahuan serta wawasan mengenai akuntansi imbalan pascakerja.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, penulisan dibagi menjadi lima bagian yang masing masing membahas mulai dari latar belakang hingga kesimpulan akhir dari hasil penelitian, berikut pemaparannya dari tiap bab :

- BAB I** : Pendahuluan membahas mengenai latar belakang masalah, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah serta tujuan dan manfaat penelitian
- BAB II** : Landasan teori membahas mengenai tinjauan pustaka antara lain berisikan pengertian imbalan kerja , kinerja , juga pengertian rasio keuangan yang diukur menggunakan rasio likuiditas , profitabilitas , dan rasio *leverage* kemudian kerangka pemikiran dalam penelitian ini.
- BAB III** : Metodologi penelitian berisikan tentang objek penelitian, metode teknik dan pengumpulan data, metode analisis data, dan pengukuran kinerja.
- BAB IV** : Analisis dan pembahasan membahas mengenai gambaran umum penelitian, pembahasan dari rumusan masalah yakni mengenai pengakuan dan pengukuran, pencatatan, serta pengungkapan pada laporan keuangan, kemudian pelaporan beban dan kewajiban yang dilakukan berdasarkan perhitungan aktuaris independen, serta pembahasan mengenai dampak penerapan imbalan pasca kerja terhadap kinerja keuangan yang diukur menggunakan rasio keuangan.
- BAB V** : Kesimpulan yang berisikan tentang ikhtisar dari hasil penelitian yang dilakukan, serta pengungkapan keterbatasan penelitian dan saran – saran yang dibutuhkan untuk penelitian berikutnya.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1. Imbalan Kerja

###### 2.1.1.1. Definisi Imbalan Kerja

Definisi imbalan kerja menurut PSAK No. 24 (revisi 2004):

Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa yang dilakukan pekerja. (IAI, 2004:24.2).

PSAK No. 24 (2004) bertujuan untuk mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja. Pernyataan ini mengharuskan perusahaan untuk mengakui kewajiban, jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan, dan beban, jika perusahaan menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang telah diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

Komponen kewajiban di antaranya :

- a. Nilai kini kewajiban imbalan pasti (*the present value of defined benefit obligation*)

Adalah nilai kini pembayaran masa depan yang diperlukan untuk menyelesaikan kewajiban atas jasa pekerja periode berjalan dan periode–periode lalu.

- b. Biaya jasa lalu (*past service cost*)

Adalah kenaikan nilai kini kewajiban imbalan pasti atas jasa pekerja pada periode–periode lalu, yang berdampak terhadap periode berjalan akibat penerapan awal atau perubahan terhadap imbalan pascakerja atau imbalan kerja jangka panjang lainnya. Biaya jasa lalu dapat bernilai positif (ketika imbalan diadakan atau ditingkatkan) atau negatif (ketika imbalan yang ada dikurangi)

- c. Keuntungan dan kerugian aktuarial (*actual gains and losses*) terdiri atas :
- 1) Penyesuaian akibat perbedaan antara asumsi aktuarial dan kenyataan (*experience adjustments*); dan
  - 2) Dampak perubahan asumsi aktuarial.

Dalam PSAK-24 juni (revisi 2004), komponen beban terdiri dari :

- a. Biaya jasa kini (*Current Service Cost*)  
Adalah kenaikan nilai kini kewajiban imbalan pascakerja manfaat pasti atas jasa pekerja dalam periode berjalan.
- b. Biaya bunga (*Interest Cost*)  
Adalah kenaikan nilai kini kewajiban imbalan pasti yang timbul selama suatu periode karena periode tersebut semakin dekat dengan penyelesaian.
- c. Ekspektasi atas hasil investasi, jika ada;
- d. Amortisasi biaya jasa lalu (*Past Service Cost-Non vested*);  
Amortisasi kenaikan nilai kewajiban imbalan pascakerja manfaat pasti atas jasa pekerja pada periode-periode lalu, yang berdampak terhadap periode berjalan akibat penerapan awal atau perubahan terhadap imbalan pascakerja atau imbalan kerja jangka panjang lainnya. Biaya jasa lalu dapat bernilai positif (ketika imbalan diadakan atau ditingkatkan) atau negatif (ketika imbalan ada dikurang).
- e. Amortisasi aktuarial.  
Pada neraca, jumlah kewajiban yang diakui adalah akumulasi dari beban dan pembayaran manfaat aktual atau Kontribusi Perusahaan (jika ada) yang dibayarkan oleh perusahaan. Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja dan tanggungannya dan harus diselesaikan dengan pembayaran (atau dengan penyediaan barang atau jasa), baik secara langsung

kepada pekerja, suami atau istri mereka, anak-anak, atau tanggungan lainnya atau kepada pihak lain, seperti perusahaan asuransi.”

Pembangunan ketenagakerjaan sesuai Undang-Undang No. 13 tahun 2003 pasal 4, bertujuan untuk

- 1). Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- 2). Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- 3). Memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan serta;
- 4). Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

#### 2.1.1.2. Jenis Imbalan Kerja

Secara garis besar, PSAK No. 24 (2004) mengatur imbalan kerja secara luas.

Imbalan kerja mencakup:

##### a. **Imbalan Kerja Jangka Pendek** (*Short-term employee benefits*)

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja selain dari pesangon PKK (Pemutusan Kontrak Kerja) dan imbalan berbasis ekuitas yang jatuh tempo dalam 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa.

Imbalan kerja jangka pendek diakui sebesar jumlah tidak terdiskonto (*undiscounted*) karena akan jatuh tempo dalam satu periode akuntansi dan diakui sebagai beban dalam laporan laba rugi dan kewajiban lancar di neraca. Contoh imbalan kerja jangka pendek adalah upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti tahunan, cuti sakit, bagi laba, dan bonus (jika terhutang dalam waktu 12 bulan pada akhir periode pelaporan) serta imbalan *nonmoneter* (seperti imbalan kesehatan, rumah,

mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi) untuk pekerja.

**b. Imbalan Pascakerja (*Post-Employment Benefit*)**

Pengertian imbalan pascakerja menurut PSAK No. 24 (2004):

“Imbalan pascakerja (*post-employment benefits*) adalah imbalan kerja (selain pesangon PKK dan imbalan berbasis ekuitas) yang terhutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya.” (IAI, 2004: 24.3)

Program imbalan pascakerja (*post-employment benefit plans*) adalah pengaturan formal atau suatu kebiasaan perusahaan memberikan imbalan pascakerja bagi satu atau lebih pekerja. Ada dua jenis program imbalan pascakerja menurut PSAK No. 24 (2004), yaitu:

1). Program iuran pasti

Program iuran pasti (*defined contribution plans*) adalah program imbalan pascakerja yang mewajibkan perusahaan membayar sejumlah iuran tertentu kepada entitas (dana) terpisah sehingga perusahaan tidak memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif untuk membayar iuran lebih lanjut jika entitas tersebut tidak memiliki aset yang cukup untuk membayar seluruh imbalan pascakerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pekerja pada periode berjalan dan pada periode lalu.

Dalam program iuran pasti, kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif perusahaan terbatas pada jumlah yang disepakati sebagai iuran yang terpisah. Jumlah imbalan pascakerja adalah jumlah iuran yang dibayarkan perusahaan ditambah atau dikurangi hasil atau kerugian investasi. Risiko aktuarial (risiko imbalan yang diterima lebih kecil dari yang diperkirakan) dan risiko investasi (aset yang diinvestasikan tidak cukup untuk memenuhi imbalan yang diperkirakan) akan ditanggung oleh pekerja.

Kewajiban perusahaan untuk setiap periode ditentukan oleh jumlah yang harus dibayarkan untuk periode tersebut, sehingga tidak diperlukan asumsi aktuarial untuk menghitung kewajiban dan tidak terdapat kemungkinan munculnya laba atau rugi aktuarial.

## 2). Program manfaat pasti

Dalam program manfaat pasti (*defined benefit plans*), perusahaan wajib menyediakan imbalan yang dijanjikan kepada pekerja maupun mantan pekerja. Risiko aktuarial dan risiko investasi merupakan tanggung jawab perusahaan sepenuhnya. Oleh sebab itu, dalam program manfaat pasti, perusahaan diwajibkan memakai teknik aktuarial untuk melakukan estimasi yang handal atas kewajiban imbalan pascakerja yang harus dibayarkan oleh perusahaan. Metode yang digunakan dalam program manfaat pasti adalah metode *Projected Unit Credit* seringkali disebut sebagai metode imbalan yang diakui dan yang diperhitungkan secara pro rata sesuai jasa atau sebagai metode imbalan dibagi tahun jasa dengan menganggap setiap periode jasa akan menghasilkan satu unit tambahan imbalan dan mengukur setiap unit secara terpisah untuk menghasilkan kewajiban final (PSAK-24 paragraf 66).

## 3). Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

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

Contoh imbalan kerja jangka panjang lainnya adalah cuti besar, cuti hari raya, imbalan jangka panjang lainnya, imbalan cacat permanen, dan bagi laba,



bonus, dan kompensasi yang ditangguhkan (jika terhutang seluruhnya lebih dari 12 bulan pada akhir periode pelaporan).

4). Pesangon Pemutusan Kontrak Kerja (PKK).

Pesangon pemutusan kontrak kerja (*termination benefits*) adalah imbalan kerja yang terhutang sebagai akibat dari keputusan perusahaan untuk memberhentikan pekerja sebelum usia pensiun normal atau keputusan pekerja menerima tawaran perusahaan untuk mengundurkan diri sukarela dengan imbalan tertentu.

5). Imbalan Berbasis Ekuitas.

Imbalan berbasis ekuitas (*equity compensation benefits*) adalah imbalan kerja yang diberikan perusahaan dalam bentuk hak pekerja untuk menerima instrumen keuangan ekuitas (misalnya saham) yang diterbitkan perusahaan atau jumlah kewajiban perusahaan kepada pekerja yang bergantung pada harga instrumen keuangan ekuitas di masa depan yang diterbitkan oleh perusahaan.

### **2.1.1.3. Dana Pensiun, Pesangon dan Ketentuan Pesangon dari Departemen Tenaga Kerja**

Adapun Menurut UU No.11 tahun 1992 tentang dana pensiun disebutkan bahwa Dana pensiun adalah

Badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun.

Berdasarkan UU No 11 tahun 1992, di Indonesia mengenal 3 jenis dana pensiun yaitu:

1. 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 menimbulkan kewajiban terhadap pemberi kerja.

2. Dana pensiun lembaga keuangan, adalah dana pensiun yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan program pensiun iuran pasti, bagi perorangan, baik karyawan maupun pkerja mandiri yang terpisah dari dana pensiun pemberi kerja bagi karyawan bank atai perusahaan asuransi jiwa.
3. Dana pensiun berdasarkan keuntungan, adalah dana pensiun pemberi kerja yang menyelenggarakan program pensiun iuran pasti, dengan iuran hanya dari pemberi kerja yang didasarkan pada rumus yang dikaitkan dengan keuntungan pemberi kerja.

Manfaat Pensiun pada prinsipnya berkaitan dengan usia dimana peserta berhak untuk mengajukan pensiun dan mendapatkan manfaat pensiun.<sup>1</sup> Manfaat pensiun dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Manfaat pensiun normal, adalah manfaat pensiun bagi peserta yang mulai dibayarkan pada saat peserta pensiun setelah mencapai usia pensiun normal atau sesudahnya.
2. Manfaat pensiun dipercepat, adalah manfaat pensiun bagi peserta yang dibayarkan bila peserta pensiun pada usia tertentu sebelum usia pensiun normal.
3. Manfaat pensiun ditunda, adalah manfaat pensiun bagi peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun normal yang ditunda pembayarannya sampai pada saat peserta pensiun sesuai dengan peraturan dana pensiun.
4. Manfaat pensiun cacat, adalah manfaat pensiun bagi peserta yang dibayarkan bila peserta menjadi atau mengalami cacat dan dianggap tidak lagi cakap atau mampu melaksanakan pekerjaannya.

---

<sup>1</sup> Siamat, Dahlan. 2004. **Manajemen dan Lembaga Keuangan. Edisi keempat. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia. Jakarta.**

Uang Pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk Pengelola Dana Pesangon Tenaga Kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Pengelola Dana Pesangon Tenaga Kerja adalah badan yang dituniuk oleh pemberi kerja untuk mengelola Uang Pesangon yang selanjutnya membayarkan Uang Pesangon tersebut kepada Pegawai dari pemberi kerja pada saat berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja<sup>2</sup>.

Berikut adalah Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian menurut ketentuan Departemen Tenaga Kerja :

Pasal 21

Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat memberikan ijin pemutusan hubungan kerja maka dapat ditetapkan pula kewajiban pengusaha untuk memberikan kepada pekerja yang bersangkutan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan atau ganti kerugian.

Pasal 22

Besarnya uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan paling sedikit sebagai berikut :

a. masa kerja kurang-dari 1 tahun ..... 1 bulan upah;

---

<sup>2</sup> [www.google.com](http://www.google.com) : <http://spt-pajak.com/pph-pasal-21-atas-uang-pesangon.html>

- b. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun..... 2 bulan upah;
- c. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun..... 3 bulan upah;
- d. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun..... 4 bulan upah;
- e. masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun..... 5 bulan upah;
- f. masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun..... 6 bulan upah;
- g. masa kerja 6 tahun atau lebih ..... 7 bulan upah;

#### Pasal 23

Besarnya uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ditetapkan sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun.....2 bulan upah;
- b. masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun. ....3 bulan upah;
- c. masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun.....4 bulan upah;
- d. masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun .....5 bulan upah;
- e. masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun.....6 bulan upah;
- f. masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun.. ....7 bulan upah;
- g. masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun .....8 bulan upah;
- h. masa kerja 24 tahun atau lebih .....10 bulan upah.

#### Pasal 24

Ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 meliputi :

- a. ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b. ganti kerugian untuk istirahat panjang bilamana di perusahaan yang bersangkutan berlaku peraturan, istirahat panjang dan pekerja belum mengambil istirahat itu menurut perbandingan antara masa kerja pekerja dengan masa kerja yang ditentukan untuk dapat mengambil istirahat panjang.
- c. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja

diterima bekerja,

d. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan sebesar 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja apabila masa kerjanya telah memenuhi syarat untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja.

e. hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Pasal 25

1. Upah sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian terdiri dari :

a. upah pokok;

b. segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya;

c. harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara cuma-cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

2. Dalam hal pekerja diberikan upah atas dasar perhitungan upah borongan atau potongan, besarnya upah sebulan sama dengan pendapatan rata-rata selama 3 (tiga) bulan terakhir.

3. Dalam hal pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca dan upahya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (duabelas) bulan terakhir.

4. Bagi pekerja yang menerima upah secara harian atau secara borongan maka segala macam tunjangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b yang dibayarkan oleh pengusaha dihitung sebagai komponen upah untuk dasar perhitungan pemberian uang

pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24.

#### Pasal 26

Dalam hal ini terjadi pemutusan hubungan kerja karena pekerja mengundurkan diri secara baik atas kemauan sendiri, maka pekerja berhak atas uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 23 dan Pasal 24.

#### Pasal 27

1. Dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka pekerja berhak uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan, kedua belah pihak ditentukan lain.

2. Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup akibat mengalami kerugian terus menerus disertai dengan bukti laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik paling singkat 2 (dua) tahun terakhir, atau keadaan memaksa (force majeure) besarnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian ditetapkan berdasarkan ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

3. Dalam hal pemutusan hubungan kerja massal karena perusahaan tutup bukan karena alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) atau karena perusahaan melakukan efisiensi, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali sesuai ketentuan Pasal 22, uang

penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23; dan uang ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

#### Pasal 28

1. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status, atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dengan syarat-syarat kerja baru yang sama dengan syarat-syarat kerja lama dan pekerja tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja, maka kepada pekerja dibayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24.

2. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja karena perubahan status atau perubahan kepemilikan perusahaan sebagian atau seluruhnya atau perusahaan pindah lokasi dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja di perusahaannya dengan alasan apapun, maka pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23, dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

3. Kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dibebankan kepada pengusaha baru kecuali diperjanjikan lain antara pengusaha lama dengan pengusaha baru.

### Pasal 29

Dalam hal Panitia Daerah atau Panitia Pusat menolak permohonan ijin pemutusan hubungan kerja atau menyatakan hubungan kerja tidak terputus, maka kepada pekerja dibayarkan upah penuh beserta hak lainnya yang seharusnya diterima.

### Pasal 30

1. Apabila dalam permohonan ijin pemutusan hubungan kerja kepada Panitia Daerah atau Panitia Pusat terdapat tuntutan upah lembur, Panitia Daerah atau Panitia Pusat dalam memberikan ijin harus termasuk pula penyelesaian mengenai upah lembur sesuai perhitungan yang telah ditetapkan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
2. Apabila jumlah tuntutan upah lembur telah ada kesepakatan bersama antara pekerja dengan pengusaha dan diketahui oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, maka putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat sesuai dengan kesepakatan bersama tersebut.

### Pasal 31

1. Dalam hal pekerja putus hubungan kerjanya karena usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf c, dan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama telah diatur adanya jaminan atau manfaat pensiun maka pekerja tidak berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24, kecuali diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.



2. Dalam hal perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama tidak mengatur jaminan atau manfaat pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja yang putus hubungan kerjanya uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23, dan ganti kerugian sesuai ketentuan Pasal 24, kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditetapkan lain.

#### Pasal 32

Dalam hal pekerja putus hubungan kerjanya karena meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf e, maka pengusaha wajib membayar santunan kepada ahli waris pekerja yang sah, uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 22, dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 23 dan ganti kerugian sesuai Pasal 24.

#### Pasal 33

Pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, Pasal 23 dan Pasal 24 harus dilakukan secara tunai<sup>3</sup>.

#### 2.1.2. Imbalan Pascakerja Program Manfaat Pasti.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa imbalan pascakerja terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan jaminan sosial tenaga kerja. Berdasarkan PSAK No. 24 (2004) paragraf 50, imbalan pascakerja diakui pada laporan keuangan dengan metode *Projected Unit Credit* untuk menentukan nilai kini dari kewajiban manfaat pasti dan biaya jasa

---

<sup>3</sup> [www.google.com](http://www.google.com) : <http://www.scribd.com/doc/13909187/PENETAPAN-UANG-PESANGON-UANG-PENGHARGAAN-MASA-KERJA>

kini. Berikut adalah hal-hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan pencatatan atas imbalan pascakerja :

#### **2.1.2.1. Asumsi Aktuaria.**

Asumsi aktuaria adalah variabel yang menentukan jumlah biaya imbalan pasca kerja. Berdasarkan PSAK No. 24 (2004) paragraf 75, asumsi aktuaria dibagi menjadi:

a     **Asumsi Demografis**

Asumsi demografis terdiri dari asumsi mortalitas (tingkat kematian), tingkat *turnover* (pengunduran diri) karyawan, cacat dan pensiun dini, proporsi dari peserta program dengan tanggungannya yang berhak atas imbalan dan tingkat klaim program kesehatan.

b     **Asumsi Keuangan**

Asumsi keuangan terdiri dari tingkat diskonto, tingkat kenaikan gaji, jaminan kesehatan, biaya kesehatan pada masa yang akan datang, termasuk biaya administrasi klaim, dan pembayaran imbalan, serta tingkat hasil yang diharapkan dari aset program.

#### **2.1.2.2. Metode Penghitungan Imbalan Pascakerja**

Berdasarkan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan wajib memberikan imbalan pascakerja minimum apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Imbalan pascakerja yang dimaksud terdiri pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang dikaitkan dengan perolehan manfaat pensiun yang besarnya tergantung pada jenis pemutusan hubungan kerja yang dilakukan.

Rincian ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 terkait dengan imbalan pascakerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1.**  
**Ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003**

<b>Jenis Manfaat</b>	<b>UU No. 13 tahun 2003</b>
Pensiun, Pasal 167 Pekerja meninggal dunia, Pasal 166 Pekerja mengundurkan diri, Pasal 162	2P + 1 PMK + UPH 2P + 1 PMK + UPH UPH
Diberhentikan karena: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerja melakukan kesalahan, Pasal 158</li> <li>2. Pekerja melakukan tindak pidana sehingga ditahan oleh pihak yang berwajib, Pasal 160</li> <li>3. Pekerja melakukan pelanggaran atas perjanjian kerja bersama, Pasal 161</li> <li>4. Perubahan status hukum perusahaan akibat merger, Pasal 163</li> <li>5. Perusahaan tutup karena rugi secara terus menerus, Pasal 164</li> <li>6. Perusahaan melakukan efisiensi, Pasal 164</li> <li>7. Perusahaan pailit, Pasal 165</li> <li>8. Sakit berkepanjangan, Pasal 172</li> </ol>	UP + UPH 1PMK + UPH 1P + 1PMK + UPH 2P + 1 PMK + UPH 1P + 1 PMK + UPH 2P + 1 PMK + UPH 1P + 1 PMK + UPH 2P + 1 PMK + UPH

Sumber : Undang-Undang No. 13 tahun 2003

Keterangan:

P = Pesangon

PMK = Penghargaan Masa Kerja

UPH = Uang Penggantian Hak (15%)

UP = Uang Pisah

**Tabel 2.2.**  
**Besaran Pesangon Berdasarkan UU No. 13/2003 Pasal 156 (2)**

Masa Kerja (MK) dalam Tahun	Besar Pesangon x Upah
MK < 1	1
1 ≤ MK < 2	2
2 ≤ MK < 3	3
3 ≤ MK < 4	4
4 ≤ MK < 5	5
5 ≤ MK < 6	6
6 ≤ MK < 7	7
7 ≤ MK < 8	8
MK ≥ 8	9

Sumber : Undang-Undang No. 13 tahun 2003

Adapun komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian 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.

$$\text{Gaji saat pensiun} = \text{Gaji bruto saat ini} \times (1+i)^{(55-n)}$$

$$2 \times \text{Pesangon} = 2 \times \text{Gaji saat pensiun} \times \text{besaran}$$

Keterangan:

i = Tingkat kenaikan gaji per tahun

n = Usia pada tanggal pelaporan

**Tabel 2.3.**  
**Besaran Uang PMK Berdasarkan UU No. 13/2003 Pasal 156 (3)**

<b>Masa Kerja (MK) dalam Tahun</b>	<b>Penghargaan MK x Upah</b>
MK < 3	-
3 ≤ MK < 6	2
6 ≤ MK < 9	3
9 ≤ MK < 12	4
12 ≤ MK < 15	5
15 ≤ MK < 18	6
18 ≤ MK < 21	7
21 ≤ MK < 24	8
MK ≥ 24	10

Sumber : Undang-Undang No. 13 tahun 2003

**Penghargaan Masa Kerja = Gaji saat pensiun x besaran PMK**

Selain pesangon dan uang penghargaan masa kerja, perusahaan juga harus membayar uang penggantian hak. Komponen-komponen uang penggantian hak sebagaimana yang terdapat dalam pasal 156 ayat (4) adalah:

- (1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur,
- (2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja,
- (3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat,
- (4) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

**Uang Penggantian Hak = 15% ( 2P + PMK)**

Setelah menghitung besarnya pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, maka langkah selanjutnya adalah dengan menghitung imbalan pascakerja (IPK) dimasa yang akan datang.

Berdasarkan metode Projected Unit Credit, terlebih dahulu harus dihitung:

$$\text{IPK dimasa yang akan datang} = 2P + \text{PMK} + \text{UPH}$$

$$\text{Satuan Unit Manfaat} = \text{IPK} / \text{total masa kerja}$$

$$\text{Biaya Jasa Kini} = \text{SUM} \times \text{PV} \times \text{P}$$

Keterangan:

SUM = Satuan Unit Manfaat

PV = Present Value

P = Peluang

$$\text{Saldo Awal Kewajiban} = \text{Biaya Jasa Kini} [(n-1) - k]$$

Keterangan:

n = Usia pada tanggal pelaporan

k = Usia pada saat mulai bekerja

$$\text{Biaya Bunga} = 10\% (\text{Saldo Awal Kewajiban} + \text{Biaya Jasa Kini})$$

### 2.1.2.3. Perubahan Asumsi Aktuaria

Jika seandainya terdapat perubahan asumsi aktuaria, maka berdasarkan PSAK No. 24 (2007), perusahaan harus mengakui sebagian keuntungan dan kerugian aktuaria sebagai penghasilan atau beban apabila akumulasi keuntungan dan kerugian aktuarial bersih yang belum diakui pada akhir periode pelaporan sebelumnya melebihi jumlah yang lebih besar dari:

- (a) 10% dari nilai kini imbalan pasti pada tanggal tersebut sebelum dikurangi aset

program atau;

- (b) 10% dari nilai wajar aset program pada tanggal tersebut.

Keuntungan dan kerugian aktuarial dapat timbul dari kenaikan dan penurunan nilai kini kewajiban imbalan pasti atau nilai wajar aktiva program. Penyebab timbulnya keuntungan dan kerugian aktuarial diantaranya adalah sebagai berikut:

- (a) Faktor-faktor berikut ternyata lebih tinggi atau lebih rendah dibandingkan perkiraan semula: perputaran pekerja, pensiun dini, tingkat kematian, tingkat kenaikan gaji, imbalan (jika ketentuan formal atau konstruktif dari suatu program mengatur kenaikan imbalan akibat inflasi) dan biaya kesehatan;
- (b) Dampak perubahan estimasi tingkat perputaran pekerja, pensiun dini, tingkat kematian, tingkat kenaikan gaji, imbalan (jika ketentuan formal atau konstruktif dari suatu program mengatur kenaikan imbalan akibat inflasi) dan biaya kesehatan di masa depan;
- (c) Dampak perubahan tingkat diskonto;
- (d) Perbedaan antara hasil aktual aset program dengan prakiraan hasil aset program.

#### 2.1.2.4. Pengakuan dan Pengukuran

##### a. Pengakuan

Berdasarkan PSAK-24 (revisi 2004) mengenai imbalan pascakerja bahwa program imbalan pasti mungkin saja tidak didanai, atau mungkin seluruhnya atau sebagian didanai oleh iuran perusahaan dan pekerja, ke dalam suatu entitas (dana) yang terpisah secara hukum dari perusahaan dan dari pihak yang menerima imbalan kerja. Pada saat jatuh tempo, pembayaran atas imbalan yang didanai tidak hanya bergantung kepada posisi keuangan dan kinerja investasi dana namun juga pada kemampuan perusahaan (dan kemauan) untuk menutupi kekurangan – kekurangan pada *asset* entitas (dana) yang terpisah tersebut. Jadi, perusahaan pada hakikatnya

menanggung risiko investasi dan aktuarial yang terkait dengan program. Sebagai akibatnya, biaya yang diakui untuk program imbalan pasti tidak harus sebesar iuran untuk suatu periode.

b. Pengukuran

Berdasarkan PSAK-24 (revisi 2004) mengenai imbalan pascakerja proses akuntansi oleh perusahaan untuk program imbalan pasti meliputi tahap-tahap berikut:

- 1). Menggunakan teknik aktuarial untuk membuat estimasi andal dari jumlah imbalan yang menjadi hak pekerja sebagai pengganti jasa mereka pada periode kini dan periode-periode lalu. Hal ini mewajibkan perusahaan untuk menentukan besarnya imbalan yang diberikan pada periode kini dan periode-periode lalu dan membuat estimasi (asumsi aktuarial) tentang variabel demografi (seperti tingkat perputaran pekerja dan tingkat mortalitas) dan variabel-variabel keuangan (seperti tingkat kenaikan gaji dan biaya kesehatan) yang akan mempengaruhi biaya atas imbalan tersebut;
- 2). Mendiskontokan imbalan dengan menggunakan metode Projected Unit Credit  
Dalam menentukan nilai kini dari kewajiban imbalan pasti dan biaya jasa kini;
- 3) Menentukan nilai wajar aset program;
- 4) Menentukan total keuntungan dan kerugian aktuarial dan selanjutnya menentukan jumlah yang harus diakui;
- 5) Menentukan besarnya biaya jasa lalu ketika suatu program diterapkan pertama kali atau diubah;
- 6) Menentukan keuntungan dan kerugian ketika suatu program dicitkan (*curtailment*) atau diselesaikan.



### 2.1.2.5. Pencatatan Imbalan Pasca Kerja

Jurnal pencatatan yang dibutuhkan Perusahaan dalam mengakui besarnya imbalan berdasarkan perhitungan aktuaris independen adalah sebagai berikut:

- a. Jurnal pertama yakni mencatat beban imbalan pascakerja yang harus diakui perusahaan pada tahun berjalan (sebesar biaya jasa kini ditambah dengan biaya bunga)

(Dr) Beban imbalan pascakerja XXX

(Cr) Kewajiban imbalan pascakerja XXX

- b. Mencatat penambahan aset pajak tangguhan yang harus diakui Perusahaan pada tahun berjalan (sebesar 30% pada tahun 2007 dan 2008, serta 28% pada tahun 2009 dari biaya jasa kini ditambah dengan biaya bunga tahun berjalan).

(Dr) Aset pajak tangguhan XXX

(Cr) Manfaat pajak tangguhan XXX

Tabel 2.4.

#### Wajib Pajak Orang Pribadi Dalam Negeri

Lapisan Penghasilan Kena Pajak	Tarif Pajak
Sampai dengan Rp. 50.000.000,-	5%
Diatas Rp. 50.000.000,- sampai dengan Rp. 250.000.000,-	15%
Diatas Rp. 250.000.000,- sampai dengan Rp. 500.000.000,-	25%
Diatas Rp. 500.000.000,-	30%
Tarif Deviden	10%
Tidak memiliki NPWP (Untuk PPh Pasal 21)	20% lebih tinggi dari yang seharusnya
Tidak mempunyai NPWP untuk yang dipungut /potong(Untuk PPh Pasal 23)	100% lebih tinggi dari yang seharusnya
Pembayaran Fiskal untuk yang punya NPWP	Gratis

Sumber : [www.pajak.go.id](http://www.pajak.go.id)

[http://www.pajak.go.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5006&Itemid=167&showall=1](http://www.pajak.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=5006&Itemid=167&showall=1)

Tabel 2.5.

## Wajib Pajak Badan dalam negeri dan Bentuk Usaha Tetap

Tahun 2007 dan 2008	Tarif Pajak
0 sampai Rp. 50.000.000	10%
Rp.50.000.000 – Rp. 100.000.000	15%
>Rp. 100.000.000 dan seterusnya	30%

Sumber : Mardiasmo. 2003. Perpajakan. Edisi revisi. Andi. Yogyakarta.

Tahun	Tarif Pajak
2009	28%
2010 dan selanjutnya	25%
PT yang 40% sahamnya diperdagangkan di bursa efek	5% lebih rendah dari yang seharusnya
Peredaran bruto sampai dengan Rp. 50.000.000.000	Pengurangan 50% dari yang seharusnya

Sumber : [www.pajak.go.id](http://www.pajak.go.id)

[http://www.pajak.go.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5006&Itemid=167&showall=1](http://www.pajak.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=5006&Itemid=167&showall=1)

Tabel 2.6.

## Penghasilan Tidak Kena Pajak

No	Keterangan	Setahun
1.	Diri Wajib Pajak Orang Pribadi	Rp. 15.840.000,-
2.	Tambahan untuk Wajib Pajak yang kawin	Rp. 1.320.000,-
3.	Tambahan untuk seorang istri yang penghasilannya digabung dengan penghasilan suami.	Rp. 15.840.000,-
4.	Tambahan untuk setiap anggota keturunan sedarah semenda dalam garis keturunan lurus serta anak angkat yang diatnggung sepenuhnya , maksimal 3 orang untuk setiap keluarga	Rp. 1.320.000,-

Sumber : [www.pajak.go.id](http://www.pajak.go.id)

[http://www.pajak.go.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5006&Itemid=167&showall=1](http://www.pajak.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=5006&Itemid=167&showall=1)

### 2.1.2.6. Pengungkapan pada Laporan Keuangan

Hal-hal yang harus diungkapkan pada laporan keuangan mengacu pada PSAK

No. 24 (revisi 2004) paragraf 126 adalah sebagai berikut:

- a. Kebijakan akuntansi perusahaan dalam mengakui keuntungan atau kerugian aktuarial;

- b. Gambaran umum mengenai jenis program;
- c. Rekonsiliasi aset dan kewajiban yang diakui di Neraca;
- d. Jumlah yang termasuk dalam nilai wajar aset program;
- e. Rekonsiliasi yang menunjukkan mutasi nilai bersih kewajiban selama suatu periode di neraca;
- f. Total beban yang diakui di laporan laba rugi untuk setiap hal berikut dan jumlah yang dilaporkan dalam laporan laba rugi yang didalamnya terdapat:

1) Biaya jasa kini ( *Current Service Cost* )

Adalah kenaikan nilai kini kewajiban imbalan pasti atas jasa pekerja dalam periode berjalan.

2) Biaya bunga ( *Interest Cost* )

Adalah kenaikan nilai kini kewajiban imbalan pasti yang timbul selama suatu periode karena periode tersebut semakin dekat dengan penyelesaian.

3) Hasil yang diharapkan dari aset program ( *The Return on Plan Assets* )

Adalah bunga, dividen dan pendapatan lain yang berasal dari Aktiva Program, termasuk keuntungan tau kerugian Aktiva Program yang telah atau belum direalisasi, dikurangi biaya administrasi dan pajak terhutang program tersebut.

4) Keuntungan dan kerugian aktuarial ( *Actual Gains and Losses* ) terdiri

atas :

- i) Penyesuaian akibat perbedaan antara asumsi aktuarial dan kenyataan ( *Experience Adjustments* ); dan
- ii) Dampak perubahan asumsi aktuarial.

5) Biaya jasa lalu ( *Past Service Cost* )

Adalah kenaikan nilai kewajiban imbalan pasti atas jasa pekerja pada periode-periode lalu, yang berdampak terhadap periode berjalan akibat penerapan awal

atau perubahan terhadap imbalan pascakerja atau imbalan kerja jangka panjang lainnya. Biaya jasa lalu dapat bernilai positif (ketika imbalan diadakan atau ditingkatkan) atau negatif (ketika imbalan ada dikurangi).

6) Dampak dari adanya kurtailmen atau penyelesaian

Perusahaan harus mengakui keuntungan atau kerugian atas kurtailmen atau penyelesaian suatu program imbalan pasti ketika kurtailmen atau penyelesaian tersebut terjadi. Keuntungan atau kerugian atas kurtailmen atau penyelesaian terdiri atas :

- i) Perubahan yang terjadi dalam nilai kini kewajiban imbalan pasti
- ii) Perubahan yang terjadi dalam nilai wajar aset program; dan
- iii) Keuntungan dan kerugian aktuarial dan biaya jasa lalu yang belum diakui sebelumnya.

Sebelum menentukan dampak kurtailmen atau penyelesaian, perusahaan harus mengukur kembali kewajiban (dan aset program yang terkait, jika ada) dengan menggunakan asumsi aktuarial yang berlaku saat ini (termasuk tingkat bunga dan harga pasar yang berlaku)

g. Hasil aktual dari aset program;

h. Asumsi aktuarial utama yang digunakan per tanggal neraca, termasuk, jika

dapat diterapkan:

- 1) Tingkat diskonto,
- 2) Tingkat hasil yang diharapkan dari setiap aset program untuk periode-periode penyajian laporan keuangan,
- 3) Tingkat kenaikan gaji yang diharapkan,
- 4) Tingkat tren biaya kesehatan; dan
- 5) Asumsi aktuarial material lainnya yang dipergunakan.

### **2.1.2.7. Ketentuan Penerapan Pertama Kali**

Perusahaan memperlakukan penerapan awal PSAK No. 24 (2004) sebagai perubahan kebijakan akuntansi dengan menggunakan pendekatan retrospektif sebagaimana ditentukan dalam PSAK 25: Laba atau Rugi bersih untuk periode berjalan, Kesalahan Mendasar, dan Perubahan Kebijakan Akuntansi.

Pada awal penerapan pernyataan ini, untuk program imbalan pasti, perusahaan harus menentukan kewajiban untuk program imbalan pasti sebagai berikut: nilai kini kewajiban dikurangi dengan nilai wajar aset program (jika ada) yang akan digunakan untuk penyelesaian kewajiban secara langsung kemudian dikurangi dengan seluruh biaya jasa lalu, yang harus diakui pada periode berikutnya.

Berdasarkan pernyataan ini, laporan keuangan yang menyajikan informasi komparatif untuk periode sebelum diberlakukannya pernyataan ini harus disajikan kembali seolah-olah telah menggunakan pernyataan ini. Oleh karena itu, proses perhitungan kembali kewajiban diterapkan pada akhir tahun sebelum periode paling dini yang disajikan kembali. Selanjutnya, jumlah penyesuaian yang berhubungan dengan periode-periode sebelum laporan keuangan tersebut disesuaikan pada saldo awal dari periode paling dini yang disajikan kembali. Misalnya, Pernyataan ini pertama kali diterapkan (dalam penelitian ini) untuk laporan keuangan yang berakhir pada 31 Desember 2009, sehingga laporan keuangan tersebut harus disajikan secara komparatif dengan laporan keuangan yang berakhir pada 31 Desember 2008. Dengan demikian, perhitungan kewajiban diterapkan untuk laporan keuangan yang berakhir pada 31 Desember 2007.

### **2.1.3 Posisi Laporan Keuangan Perusahaan**

Posisi Laporan Keuangan perusahaan mengalami kenaikan maupun penurunan disetiap tahunnya, dalam penelitian ini peneliti menggunakan rasio keuangan untuk

melihat tren perubahan posisi laporan keuangan dimulai pada tahun 2007 sampai dengan 2009. Peneliti menggunakan tiga jenis rasio keuangan untuk menilai posisi laporan keuangan perusahaan tersebut yakni rasio likuiditas yang diukur dengan *current ratio*, rasio profitabilitas yang diukur dengan *return on asset* dan rasio *leverage* yang diukur oleh *debt to equity ratio* dan *Long term debt to equity*.

## 2.1.4. Rasio Keuangan

### 2.1.4.1 Pengertian Rasio Keuangan.

Pengertian rasio keuangan menurut Sofyan Syafri Harahap (2002:297) menyatakan sebagai berikut :

“Rasio keuangan adalah angka yang diperoleh dari hasil perbandingan dari suatu pos laporan keuangan dengan pos lainnya yang mempunyai hubungan yang relevan dan signifikan atau berarti”.

Sedangkan menurut Sri Isworo Ediningsih (2004:29) menyatakan sebagai berikut

“Rasio keuangan adalah perbandingan antara dua elemen laporan keuangan yang menunjukkan suatu indikator kesehatan keuangan pada waktu tertentu”.

Mengenai hal ini menurut Munawir analisa rasio adalah (2004:64) menuliskan sebagai berikut :

“Analisa rasio seperti halnya alat-alat analisa yang lain adalah “*future oriented*”, oleh karena itu penganalisa harus mampu untuk menyesuaikan faktor-faktor yang ada pada periode atau waktu ini dengan faktor-faktor di masa yang akan datang yang mungkin akan mempengaruhi posisi keuangan atau hasil operasi perusahaan yang bersangkutan”.

Menurut Sri Rustiyaningsih (2003:78) rasio keuangan didefinisikan sebagai berikut :

“Rasio keuangan adalah suatu angka yang merupakan perbandingan antara pos yang saling berhubungan dalam suatu perusahaan, yang digunakan untuk mengevaluasi suatu keadaan keuangan dan kinerja perusahaan; biasanya dinyatakan dalam bentuk persentase atau kali”.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa rasio keuangan merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk menilai kinerja perusahaan, yakni dengan membandingkan antara satu pos laporan keuangan dengan pos lainnya dalam suatu laporan keuangan perusahaan. Rasio keuangan ini dapat digunakan untuk mengevaluasi suatu kondisi keuangan, bersifat *future oriented*, dan juga dapat digunakan untuk melihat tingkat kesehatan perusahaan.

#### 2.1.4.2. Penggolongan Rasio Keuangan

Mengenai ini Munawir (2004:68) menulis sebagai berikut :

“Pada dasarnya macam atau jumlah angka-angka rasio itu banyak sekali karena rasio dapat dibuat menurut kebutuhan penganalisa, namun demikian angka-angka rasio yang ada pada dasarnya dapat digolongkan menjadi dua golongan atau dua kelompok. Golongan yang pertama adalah berdasarkan sumber data keuangan yang merupakan unsur atau elemen dari angka rasio tersebut dan penggolongan yang kedua adalah didasarkan pada tujuan dari penganalisa”.

Dalam menganalisa dan menilai posisi keuangan dan potensi atau kemajuan-kemajuan perusahaan menurut Munawir (2004:31) faktor yang paling utama untuk mendapatkan perhatian oleh penganalisa adalah :

##### a. Rasio Likuiditas

Rasio ini merupakan ukuran rasio keuangan yang berkaitan dengan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban-kewajibannya dalam jangka pendek.

##### 1). *Current Ratio (CR)*

*Current ratio* yang rendah biasanya dianggap menunjukkan terjadinya masalah dalam likuiditas. Sebaliknya suatu perusahaan yang *current ratio*-nya terlalu tinggi juga kurang bagus, karena menunjukkan banyaknya dana menganggur yang pada akhirnya dapat mengurangi kemampuan labaan perusahaan.

$$CR = \frac{\text{Current Assets}}{\text{Current Liabilities}}$$

2). *Quick Ratio (QR)*

*Quick ratio* yang rendah tetapi *current ratio*-nya tinggi menunjukkan adanya investasi yang sangat besar dalam persediaan.

$$QR = \frac{\text{Current Assets} - \text{Inventory}}{\text{Current Liabilities}}$$

**b. Rasio Profitabilitas**

Rasio ini menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu.

1). *Retained Earning to Total Assets (RETA)*

Rasio ini digunakan untuk mengukur laba kumulatif perusahaan dengan cara membandingkan antara laba ditahan dengan total aset agar dapat dijadikan cermin dari umur perusahaan.

$$RETA = \frac{\text{Retained Earning}}{\text{Total Assets}}$$

2). *Net Profit Margin (NPM)*

Rasio ini menggambarkan besarnya laba bersih yang diperoleh oleh perusahaan pada setiap penjualan yang dilakukan.

$$NPM = \frac{EAT}{\text{Sales}}$$

3). *Return on Assets (ROA)*

Rasio ini mencerminkan kemampuan manajemen dalam mengatur asset-asetnya seoptimal mungkin sehingga dicapai laba bersih yang diinginkan.

$$ROA = \frac{EAT}{\text{Total Assets}}$$

4). *Return on Equity (ROE)*



Rasio ini menunjukkan kesuksesan manajemen dalam memaksimalkan tingkat pengembalian pada pemegang saham. Semakin tinggi rasio ini akan semakin baik karena memberikan tingkat pengembalian yang lebih besar pada pemegang saham.

$$ROE = \frac{EAT}{Equity}$$

### c. Rasio Leverage

Rasio *leverage* adalah rasio-rasio yang dimaksudkan untuk mengukur sampai berapa jauh aset perusahaan dibiayai dengan utang (Riyanto 1995:331). *Ratio Leverage* yang diukur dengan *debt to equity ratio (DER)* menjadi indikasi efisiensi kegiatan bisnis perusahaan, serta pembagian resiko usaha antara pemilik perusahaan dan para pemberi pinjaman atau kreditur. Sebagian pos utang jangka pendek, menengah dan panjang menanggung biaya bunga. Contoh utang dengan beban bunga adalah kredit dari bank dan lembaga keuangan yang lain. Semakin kecil jumlah pinjaman berbunga semakin kecil pula beban bunga kredit yang ditanggung perusahaan. Dengan demikian dipandang dari segi beban bunga, perusahaan tersebut lebih efisien operasi bisnisnya. Apabila beban biaya operasional yang lain wajar, dengan beban bunga pinjaman kecil diharapkan *profitabilitas* perusahaan meningkat (Sutojo dan Kleinstuber 2004:37).

#### 1). Debt to Equity Ratio (DER)

Rasio ini menunjukkan persentase penyediaan dana oleh pemegang saham terhadap pemberi pinjaman. Semakin tinggi rasio, semakin rendah pendanaan perusahaan yang disediakan oleh pemegang saham<sup>4</sup>. Selain itu rasio ini juga menunjukkan perbandingan antara hutang yang diberikan oleh para kreditur

---

<sup>4</sup> Darsono dan Ashari. 2005. *Pedoman Praktis Memahami Laporan Keuangan*. Andi. Yogyakarta

dengan jumlah modal sendiri yang diberikan oleh pemilik perusahaan (Husnan 1997:561). Salah satu rasio yang paling banyak digunakan ialah rasio utang terhadap ekuitas. Besarnya utang yang terdapat dalam struktur modal perusahaan sangat penting untuk memahami perimbangan antara resiko dan laba yang didapat. Utang membawa risiko karena setiap utang pada umumnya akan menimbulkan keterikatan yang tetap bagi perusahaan berupa kewajiban untuk membayar beban bunga beserta cicilan kewajiban pokoknya (*principal*) secara periodik.

$$DER = \frac{\text{Total debt}}{\text{Equity}}$$

Kewajiban bukan sesuatu yang jelek jika dapat memberikan keuntungan kepada pemiliknya. Jika kewajiban dimanfaatkan dengan efektif dan laba yang diterima cukup untuk membayar biaya bunga secara periodik. Dengan DER yang tinggi perusahaan menanggung resiko kerugian yang tinggi tetapi juga berkesempatan untuk memperoleh laba yang meningkat. DER yang tinggi berdampak pada peningkatan perubahan laba, berarti memberikan efek keuntungan bagi perusahaan (Kuswadi 2005:90)

2). *Long term Debt to Equity (LTD to Equity)*.

Rasio ini menunjukkan kemampuan membayar hutang jangka panjang perusahaan, semakin rendah rasio akan semakin baik kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka panjang begitu juga sebaliknya<sup>5</sup>.

$$LTD \text{ to Equity} = \frac{\text{Long term Debt}}{\text{Equity}}$$

---

<sup>5</sup> Darsono dan Ashari. 2005. *Pedoman Praktis Memahami Laporan Keuangan*. Andi. Yogyakarta

### 2.1.4.3. Penggunaan Rasio – Rasio Keuangan

Untuk mengevaluasi kinerja perusahaan, analisis keuangan harus melakukan pemeriksaan terhadap kesehatan keuangan perusahaan. Alat yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah rasio keuangan, yang menghubungkan dua data keuangan dengan jalan membagi satu data dengan data yang lain. Dengan menggunakan laporan yang diperbandingkan, termasuk data tentang perubahan-perubahan yang terjadi dalam jumlah rupiah, persentase serta trennya, peneliti menyadari bahwa beberapa rasio secara individu akan membantu dalam menganalisis dan menginterpretasikan posisi keuangan. Namun dalam penelitian ini rasio yang digunakan hanya rasio likuiditas yang diukur dengan *current ratio*, rasio profitabilitas yang diukur dengan *return on asset*, dan rasio *leverage* yang diukur dengan *debt to equity ratio* dan *long term liabilities to total asset*. Untuk melihat persentase tren yang terjadi pada PT Keramika Assosiasi Indonesia, Tbk dan anak perusahaan selama tahun 2006 – 2009.

Menurut Munawir (2004) rasio menggambarkan :

Rasio menggambarkan suatu hubungan atau perimbangan antara suatu jumlah tertentu dengan jumlah yang lain. Dan dengan menggunakan alat analisa berupa rasio ini akan dapat menjelaskan atau member gambaran kepada penganalisa tentang baik atau buruknya keadaan atau posisi keuangan suatu perusahaan terutama apabila angka rasio tersebut dibandingkan dengan angka rasio pembanding yang digunakan sebagai standar.

### 2.1.4.4. Keunggulan dan Keterbatasan Analisis Rasio Keuangan.

Analisis rasio memiliki keunggulan dibanding teknik analisis lainnya menurut Sofyan Syafri Harahap (2002:298) keunggulan tersebut adalah :

- a. Rasio merupakan angka- angka atau ikhtisar statistik yang lebih mudah dibaca dan ditafsirkan.
- b. Merupakan pengganti yang lebih sederhana dari informasi yang disajikan laporan keuangan yang sangat rinci dan rumit.

- c. Mengetahui posisi perusahaan di tengah industri lain.
- d. Sangat bermanfaat untuk bahan dalam mengisi model - model pengambilan keputusan dan model prediksi (*Z-score*).
- e. Menstandarisasikan *size* perusahaan.
- f. Lebih mudah memperbandingkan perusahaan dengan perusahaan lain atau melihat perkembangan perusahaan secara periodik atau *time series*.
- g. Lebih mudah melihat tren perusahaan serta melakukan prediksi di masa yang akan datang.

Adapun keterbatasan analisis rasio keuangan menurut Sofyan Syafri Harahap (2002:298) yaitu :

- 1) Kesulitan dalam memilih rasio yang tepat yang dapat digunakan untuk kepentingan pemakainya.
- 2) Keterbatasan teknik ini seperti :
  - i) Bahan perhitungan rasio atau laporan keuangan itu banyak mengandung taksiran dan *judgement* yang dapat dinilai bias atau subjektif.
  - ii) Nilai yang terkandung dalam laporan keuangan dan rasio adalah nilai perolehan atau cost bukan harga pasar.
  - iii) Klasifikasi dalam laporan keuangan bisa berdampak pada angka rasio.
  - iv) Metode pencatatan yang tergambar dalam standar akuntansi bisa diterapkan berbeda oleh perusahaan yang berbeda.
  - v) Jika data untuk menghitung rasio tidak tersedia maka akan menimbulkan kesulitan menghitung rasio.
  - vi) Sulit jika data yang tersedia tidak sinkron.

vii) Jika dua perusahaan dibandingkan bisa saja teknik dan standar akuntansi yang dipakai tidak sama. Oleh karenanya jika dilakukan perbandingan bisa menimbulkan kesalahan.

### **2.1.5. Hubungan Antara Penerapan Akuntansi Imbalan Pasca Kerja dengan Posisi Laporan Keuangan Perusahaan.**

Karyawan merupakan salah satu aset yang paling besar dari perusahaan. Karyawan memegang peranan penting terhadap operasional dan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, kesejahteraan hidup dari karyawan tersebut menjadi masalah yang sangat sensitif. Karyawan akan bekerja lebih optimal apabila diberi jaminan akan mendapat kesejahteraan pada dirinya (Seperti gaji, tunjangan, bonus, dana pensiun dan lain-lain).

Untuk menjaga agar kualitas dan kinerja karyawan tetap tinggi, berdasarkan Undang-Undang No. 13 tentang ketenagakerjaan perusahaan diwajibkan mencadangkan sejumlah dana (imbalan kerja) untuk kesejahteraan karyawan terutama terhadap kesejahteraan di masa yang akan datang. Dengan adanya kebijakan tersebut diharapkan karyawan akan mendapatkan kesejahteraan yang layak di masa depan, dan dengan diterapkannya imbalan pascakerja tersebut juga diharapkan dapat menunjukkan posisi laporan keuangan perusahaan yang lebih baik dari tahun ke tahun.

### **2.1.6. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penerapan imbalan pasca kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti . seperti peneitian yang dilakukan oleh :

a. Samsyu (2008)

Penelitian Syamsyu (2008) juga membahas mengenai bagaimana penerapan imbalan pasca masa kerja pada perusahaan yang belum melakukan penerapan imbalan pasca kerja, penelitian ini berjudul Penerapan Akuntansi Imbalan Pasca Kerja PSAK-24

(revisi 2004) dan Undang-Undang No. 13 tentang ketenagakerjaan pada PT ABC. Penelitian ini menggunakan data asumsi atau hanya digunakan sebagai contoh dalam menjabarkan bagaimana cara penerapan imbalan pascakerja pada perusahaan yang belum menerapkannya.

Peneliti menyimpulkan bahwa imbalan pascakerja merupakan suatu program yang wajib dilakukan oleh Perusahaan, hal ini penting diterapkan semata-mata demi kesejahteraan karyawan di masa pascakerja. Imbalan pascakerja dapat dinilai dengan menggunakan jasa aktuaris independen, untuk mengetahui berapa besar biaya jasa kini yang harus dicadangkan di tahun berjalan oleh perusahaan.

b. Biro Riset dan Teknologi Informasi Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan Departemen Keuangan RI (2007).

Tim studi melakukan penelitian untuk mengetahui apakah program pesangon yang terdapat dalam UUK 13/2003 memang merupakan salah satu faktor yang menghambat perkembangan dana pensiun di Indonesia.

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner bagi pemberi kerja dan wawancara terhadap pengurus dana pensiun. Dari penelitian tersebut didapat hasil yakni program pesangon tidak menjadi penghambat perkembangan dana pensiun yang sudah ada selama ini di Indonesia. Namun terdapat banyak perbedaan pendapat di dalamnya misal antara dana pensiun yang menyelenggarakan imbalan pasti dengan iuran pasti, tetapi hal ini tidak mengakibatkan adanya perubahan kebijakan yang berhubungan dengan dana pensiun.

c. Safitri (1996)

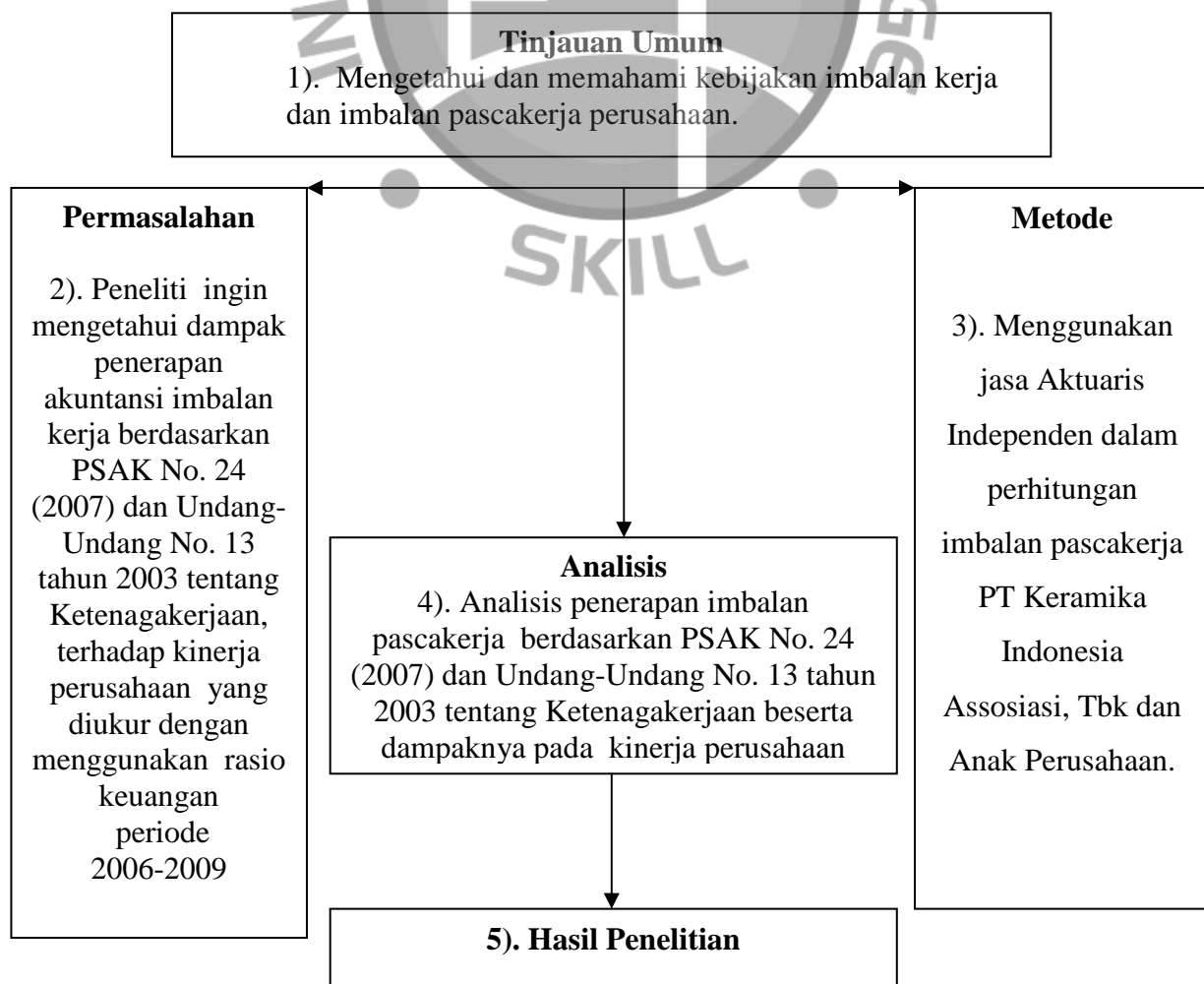
Penelitian mengenai ketaatan perusahaan publik terhadap PSAK peraturan dan ketentuan BAPEPAM pernah dilakukan oleh Safitri (1996), penelitian ini menggunakan 16 sampel perusahaan *go public* pada industri manufaktur, menemukan masih adanya

beberapa ketidakpatuhan emiten terhadap peraturan yang telah ditetapkan baik oleh BAPEPAM dan Standar Akuntansi Keuangan dalam penyajian laporan keuangan ketidakpatuhan tersebut ditemukan hampir disetiap bagian dari laporan keuangan utama. Seperti, laporan laba rugi, laporan saldo laba, dan laporan arus kas, serta catatan laporan keuangan.

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar penelitian yang berisi fakta-fakta, observasi, dan telaah kepustakaan. Uraian dalam kerangka pemikiran ini melukiskan (menggambarkan) hubungan dan keterkaitan antara variabel-variabel peneliti, dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan penelitian. Kerangka pemikiran tersebut dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian.

**Gambar 2.1.**  
**Skema Sederhana Kerangka Berpikir**



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam bentuk studi kasus pada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri keramik, yakni PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk. Perusahaan ini memiliki Kantor Pusat yang beralamat di Graha Atrium lantai 5, Jalan Senen Raya No. 35, Jakarta Pusat. Pabrik PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk berlokasi di Cileungsi dan Karawang. Jumlah karyawan pada tanggal 31 Desember 2009 berjumlah 1.599 orang. PT KIA Tbk memiliki dua anak perusahaan yang pertama yakni PT KIA Keramik Mas (KKM), berdomisili di jalan Raya Narogong Km 51,9 Limusnunggal, Cileungsi Bogor dengan pabrik di Cileungsi, Karawang dan Gresik, Jawa Timur. Jenis usaha anak perusahaan PT Keramika Indonesia Assosiasi Tbk tersebut yakni industri keramik genteng. Anak perusahaan yang kedua dari PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk yakni PT KIA Serpih Mas (KSM) yang berdomisili di Jalan Raya Narogong Km 51,9 Limusnunggal, Cileungsi, Bogor dengan pabrik di Cileungsi, Karawang yang mulai beroperasi tahun 1970 dengan jenis usaha industri keramik lantai.

#### **3.2. Metode dan Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan cara mendatangi objek yang akan diteliti melalui wawancara sedangkan data sekunder didapat dari laporan keuangan perusahaan. Tujuan yang diharapkan dengan melakukan penelitian ini adalah selain untuk memperoleh data juga sebagai bahan masukan



atau informasi langsung dari responden. Responden yang diwawancarai oleh peneliti adalah karyawan bagian akuntansi.

Teknik pengumpulan data pertama dilakukan oleh peneliti dengan melakukan pengamatan data dan informasi yang didapatkan melalui membaca, mempelajari, dan mengutip dari buku literatur, pendapat, serta sumber-sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini baik dalam negeri maupun luar negeri. Informasi tersebut diperoleh dari perpustakaan maupun dari internet serta peraturan-peraturan perundangan yang terdapat di Indonesia.

Teknik kedua yang dipergunakan adalah wawancara (*interview*). Peneliti melakukan pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab kepada karyawan bagian akuntansi yang dianggap dapat memberikan penjelasan langsung baik data maupun informasi sebagai pelengkap studi ini.

### **3.3. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif kualitatif yakni metode yang digunakan tidak hanya menjabarkan tetapi menggunakan angka – angka atau perhitungan. Pengertian penelitian deskripsi adalah penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan sejelas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap obyek yang diteliti. Penelitian deskripsi mempunyai ciri yakni berhubungan dengan keadaan yang terjadi saat itu, menguraikan satu variabel saja, jika ada beberapa variabel yang akan diuraikan, dilakukan satu per satu. Variabel yang diteliti tidak

dimanipulasi atau tidak ada perlakuan (*treatment*) terhadap variabel<sup>1</sup>. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu gejala atau suatu masyarakat tertentu. Dalam penelitian deskriptif bias harus diperkecil dan tingkat keyakinan harus maksimal<sup>2</sup>. Pengakuan dan pengukuran, pencatatan, serta pengungkapan pada laporan keuangan mengenai penerapan imbalan pasca masa kerja PSAK-24 dalam penelitian deskriptif harus dijabarkan dengan jelas. Hubungan penerapan PSAK-24 dengan kinerja yakni peneliti ingin mengetahui apakah dengan penerapan imbalan pasca masa kerja pada suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Peneliti menggunakan rasio keuangan sebagai alat untuk mengukur kinerja perusahaan, yaitu rasio likuiditas, profitabilitas dan rasio *leverage* yang diukur oleh *current ratio (CR)*, *Return on asset (ROA)*, *Debt o equity ratio (DER)*, dan *Longterm Debt to equity (LTD to Equity)*.

### 3.4. Pengukuran Kinerja.

Kinerja diukur menggunakan beberapa rasio yaitu rasio likuiditas, rasio profitabilitas dan rasio *leverage*. Rasio likuiditas diukur oleh *current ratio* yakni dengan membagi aset lancar (*current asset*) dengan kewajiban lancar (*current liabilities*), kemudian menggunakan rasio profitabilitas yang diukur oleh *return on asset (ROA)* dengan membagi *earning after tax (EAT)* atau laba setelah pajak tanpa *minority interest* dengan *total asset*.

---

<sup>1</sup> Kountur, Ronni. 2009. Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. PPM (Lembaga Manajemen PPM). Jakarta.

<sup>2</sup> Rumidi, Sukandar. 2006 . Metode Penelitian. Gadjah Mada *University Press*. Yogyakarta.

Kemudian juga menggunakan rasio *leverage* yang diukur oleh *debt to equity ratio* (*DER*) digunakan dengan membagi total hutang (*total debt*) dengan modal yang dimiliki (*equity*), *total debt* disini yakni dari sudut pandang hutang bayar bunga, hutang yang mewajibkan perusahaan untuk membayar bunga atas pinjamannya. Kemudian rasio leverage yang diukur dengan *Long term debt to equity* (*LTD to Equity*), digunakan dengan cara membagi hutang jangka panjang dengan total equity. Hasil dari perhitungan rasio ini kemudian disesuaikan dengan proporsi perbandingan antara kewajiban atau beban imbalan pascakerja yang terdapat pada masing-masing pos dengan besarnya hasil perhitungan rasio tersebut.



## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk didirikan dalam rangka Undang- Undang Penanaman Modal Asing No.1 tahun 1967 berdasarkan akta Notaris Juliaan Nimrod Siregar gelar Mangaradja Namora, SH., Notaris di Jakarta tertanggal 28 Nopember 1968. Ruang lingkup kegiatan perusahaan terutama meliputi industri dan distribusi produk keramik. Operasi komersial dimulai pada tahun 1968. Produk perusahaan dipasarkan baik secara lokal maupun diekspor ke beberapa negara di Asia, Eropa, Amerika Serikat. Kantor Pusat perusahaan beralamat di Graha Atrium lantai 5, Jalan Senen Raya No. 35, Jakarta Pusat, dengan pabrik berlokasi di Cileungsi dan Karawang. Jumlah karyawan pada tanggal 31 Desember 2007,2008 dan 2009 berjumlah, 1.103, 1132, dan 1.599 orang.

PT. Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk memiliki anak perusahaan yaitu PT KIA Keramik Mas (KKM), yang berdomisili di Jalan Raya Narogong Km 51,9 Limusnunggal, Cileungsi Bogor dengan pabrik di Cileungsi, Karawang dan Gresik, Jawa Timur yang mulai beroperasi tahun 1984 dengan jenis usaha industri keramik genteng.

Anak perusahaan PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk yang berikutnya yaitu PT. KIA Serpih Mas (KSM) yang berdomisili di Jalan Raya Narogong Km 51,9 Limusnunggal, Cileungsi, Bogor dengan pabrik di Cileungsi , Karawang yang mulai beroperasi tahun 1970 dengan jenis usaha industri keramik lantai. Hasil usaha KSM untuk periode 2 bulan terakhir tahun 2009 dikonsolidasikan ke dalam Laporan Keuangan Konsolidasi Perusahaan dan anak perusahaan.

## 4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Program imbalan pascakerja (*post-employment benefit plans*) adalah pengaturan formal atau suatu kebiasaan perusahaan untuk memberikan imbalan pascakerja bagi satu atau lebih pekerja. Berdasarkan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan wajib memberikan imbalan pascakerja minimum apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Imbalan kerja terutama imbalan pascakerja harus dicadangkan sebagai suatu kewajiban, karena laporan keuangan disusun dengan basis akrual dan jumlahnya biasanya material. Kebanyakan pengusaha keberatan melakukan pencadangan karena akan mempengaruhi kondisi solvabilitas dan profitabilitas perusahaan.

Penerapan PSAK No. 24 (2004) untuk pertama kali akan menyebabkan laba pada tahun berjalan berkurang atau rugi tahun berjalan bertambah serta mengurangi besarnya dividen yang dapat dibagikan oleh perusahaan. Namun imbalan pascakerja harus dibukukan sepanjang ada kewajiban konstruktif dan ketentuan hukum yang mewajibkan perusahaan membayar imbalan pascakerja. Dengan mengikuti program tersebut, masa depan para pekerja akan lebih terjamin karena dengan program tersebut para pekerja akan mendapatkan sejumlah tunjangan yang dihitung berdasarkan umur dan lama bekerja. Dampak program tersebut, diharapkan kualitas sumber daya manusia Indonesia akan menjadi lebih baik dengan adanya kepastian dan jaminan di masa depan. Data dan asumsi yang terdapat pada perusahaan yang diteliti, PT Keramika Indonesia Assosiasi”, Tbk dan anak perusahaan sebagai berikut:

Tabel 4.1.  
Data dan Asumsi Aktuaria PT Keramika Indonesia Assosiasi Tbk dan Anak Perusahaan  
Periode 2007-2009 :

PT KIA Tbk	2007	2008	2009
Jumlah pegawai	1.103	1.132	1.599
Jumlah gaji sebulan	Rp.1.358.673.277	Rp.1.334.568.070	Rp. 1.571.089.576
Rata – rata gaji sebulan	Rp.1.836.045	Rp. 2.362.067	Rp. 2.766.003
Rata – rata usia (tahun)	30,55	33,54	34,43
Rata – rata masa kerja (tahun)	6,53	9,25	10,11
Tingkat bunga aktuaria	10.00% pertahun	12.00%perannum	10.00%perannum
Ekspektasi hasil investasi	N/A	-	-
Tingkat kenaikan gaji	8.50% per tahun	8.50% perannum	8.50%perannum
Tabel mortalita	CSO-58 (commissioners standard ordinary)	-	-
Tingkat cacat	1% xCSO-58	1% xCSO-58	1% xCSO-58
Tingkat pengunduran diri	20-29=10% 30-39=5% 40-44=3% 45-49=2% 50-54=1%	20-29=10% 30-39=5% 40-44=3% 45-49=2% 50-54=1%	20-29=10% 30-39=5% 40-44=3% 45-49=2% 50-54=1%
Pensiun	Usia pensiun normal	Usia pensiun normal	Usia pensiun normal
Usia pensiun normal	55 tahun	55 tahun	55 tahun
Metode	<i>Projected unit credit</i>	<i>Projected unit credit</i>	<i>Projected unit credit</i>

#### 4.2.1. Pengukuran, Pencatatan dan Pengungkapan pada Laporan keuangan

Dalam hal penilaian imbalan pascakerja, penulis menggunakan penilaian berdasarkan laporan penilaian Aktuaris independen. Berdasarkan laporan tersebut kita dapat mengetahui besarnya saldo awal kewajiban dan beban yang harus diakui perusahaan pada tahun berjalan. Setelah diketahui nilai imbalan pasca kerja yang harus dicadangkan perusahaan berdasarkan perhitungan oleh Aktuaris independen, perusahaan harus mengakui dan mencatat nilai imbalan tersebut serta mengungkapkannya dalam laporan keuangan perusahaan pada tahun berjalan.

##### a. Pengakuan dan Pengukuran

Pengakuan imbalan pascakerja yang dilakukan oleh perusahaan merupakan suatu transaksi beban non-kas yang diakui sebagai salah satu beban dan kewajiban usaha perusahaan. Berdasarkan perhitungan Aktuaris Independen, dapat diketahui nilai yang harus dicatat perusahaan sebagai kewajiban dan beban yang diakui pada tahun berjalan. Yakni kewajiban awal diakui sebesar nilai kini kewajiban ditambah pendanaan dan biaya jasa lalu yang belum diakui. Selanjutnya kewajiban akan terakumulasi seiring dengan bertambahnya beban atas penilaian imbalan pasca kerja pada tahun-tahun sebelumnya.

Adapun beban diakui sebesar nilai biaya jasa kini ditambah biaya bunga dan biaya jasa lalu kemudian dikurangi dengan amortisasi biaya jasa lalu yang belum diakui *non-vested*. Biaya jasa kini yang timbul merupakan perhitungan satuan unit manfaat imbalan pascakerja di masa yang akan datang berdasarkan nilai yang akan datang dan peluang yang akan muncul dari satuan unit manfaat tersebut. Biaya bunga yang timbul merupakan *persentase* asumsi kenaikan nilai di masa yang akan datang sebesar 10% pada tahun 2007, 12% pada tahun 2008

dan 10 % pada tahun 2009 dari nilai saldo awal kewajiban dan nilai biaya jasa kini.

Kewajiban yang diakui untuk karyawan aktif per 31 Desember 2007, 2008 dan 2009 adalah sejumlah Rp. 13.312.680.361, Rp. 15.509.628.419, dan Rp. 28.763.093.901. Beban yang diakui Perusahaan untuk karyawan aktif periode 1 Januari 2007 – 31 Desember 2007 adalah sejumlah Rp. 2.911.340.555, periode 1 Januari 2008 – 31 Desember 2008 sejumlah Rp. 2.768.207.231, dan pada periode 1 Januari 2009 – 31 Desember 2009 sejumlah Rp. 5.252.335.744.

#### **Pengukuran nilai kewajiban dan beban :**

##### **Umur tahun pekerja :**

= tahun berjalan – tahun lahir

##### **Umur mulai bekerja :**

= tahun masuk kerja – tahun lahir

##### **Masa kerja sampai dengan tahun berjalan :**

= tahun berjalan – tahun masuk kerja

##### **Besar gaji saat pensiun :**

= besar gaji satu bulan x (1+10%) pangkat (umur pensiun normal – umur tahun pekerja aktif)

##### **Besar pesangon :**

= variable pesangon x besar gaji saat pensiun

##### **Besar penghargaan :**

= variable penghargaan x besar gaji saat pensiun

##### **Ganti kerugian :**

= 0,15 x (Besar penghargaan + (2 x Besar pesangon )

##### **Besar pensiun masa depan :**

= ( Besar penghargaan + ganti kerugian + (2 x besar pesangon) )

**Satuan unit manfaat =**  $\frac{\text{Besar pensiun masa depan (Rp)}}{\text{_____}}$

(umur pensiun 55 – umur karyawan aktif mulai bekerja)

##### **Opening obligation :**

= Biaya jasa kini x (umur tahun pekerja aktif – umur mulai bekerja)



**Biaya jasa kini (*current service cost*):**

= satuan unit manfaat x PRV (*present value*) x peluang

**Biaya bunga (*Interest cost*) :**

= 10% (kewajiban awal (*opening obligation*) + Biaya jasa kini)

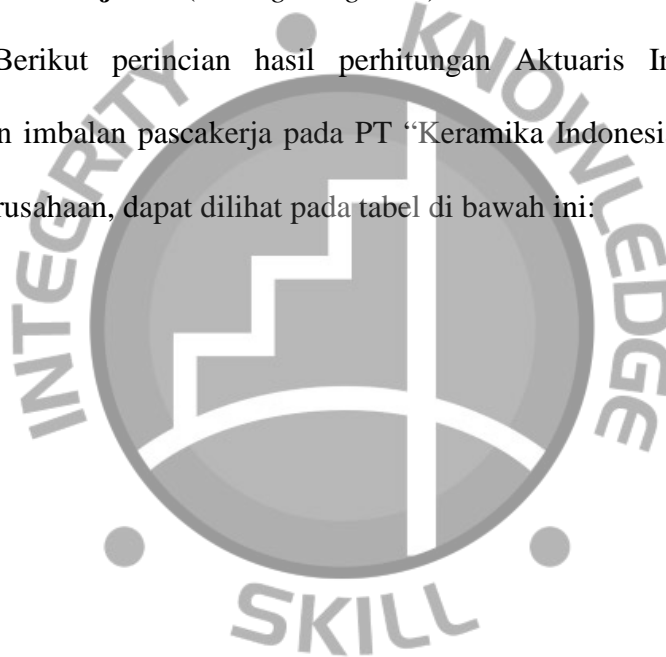
**Beban berjalan (*current year employee benefit*) :**

= Biaya jasa kini + Biaya bunga

**Nilai kini kewajiban:**

Kewajiban awal ( <i>opening obligation</i> )	xxx
Biaya jasa kini ( <i>current service cost</i> )	xxx
<u>Biaya bunga (<i>interest cost</i>)</u>	<u>xxx +</u>
<b>Nilai kini kewajiban (<i>closing obligation</i>)</b>	<b>xxx</b>

Berikut perincian hasil perhitungan Aktuaris Independen mengenai penilaian imbalan pascakerja pada PT “Keramika Indonesia Assosiasi” Tbk dan anak perusahaan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



**Tabel 4.2**  
**Rincian Hasil Perhitungan Imbalan Pasca Kerja**  
**PT “Keramika Indonesia Asosiasi” Tbk dan Anak Perusahaan.**  
 Posisi Pendanaan dan Pengakuan Kewajiban dalam Neraca dan Pengakuan Beban dalam Laporan  
 Laba Rugi konsolidasi PT KIA Tbk.

<b>Kekayaan dan Kewajiban</b>	<b>31 Desember 2006</b>	<b>31 Desember 2007</b>	<b>31 Desember 2008</b>	<b>31 Desember 2009</b>
Nilai kini kewajiban	12.531.396.503	14.107.389.928	12.380.554.351	31.022.408.058
Nilai wajar aktiva program	-	-	-	-
Posisi Pendanaan	12.531.396.503	14.107.389.928	12.380.554.351	31.022.408.058
Biaya Jasa Lalu yang belum diakui – Vested	-	-	-	-
Biaya Jasa Lalu yang belum diakui – Non Vested	(1.841.238.323)	(1.700.911.550)	(1.560.584.775)	(38.798.147)
(Keuntungan) / Kerugian yang belum diakui	(288.818.374)	906.201.983	4.689.658.843	(2.220.516.010)
<b>(Kewajiban) / Kekayaan Yang Diakui Dalam Neraca</b>	<b>10.401.339.806</b>	<b>13.312.680.361</b>	<b>15.509.628.419</b>	<b>28.763.093.901</b>
<b>Komponen Beban</b>		<b>31 Desember 2007</b>	<b>31 Desember 2008</b>	<b>31 Desember 2009</b>
Biaya Jasa Kini		1.517.874.131	1.277.299.343	2.897.740.917
Biaya Bunga		1.253.139.650	1.353.613.075	2.352.676.893
Biaya jasa lalu		140.326.774	140.326.774	241.967.663
Hasil yang diharapkan dari aktiva program		-	-	-
Amortisasi dari Biaya Jasa Lalu yang belum diakui – Non Vested		-	(3.031.961)	(240.049.729)
Amortisasi (Keuntungan) / Kerugian Akturia		-	-	-
Pengakuan Segera dari Biaya Jasa Lalu yang Vested		-	-	-
Dampak kurtailmen atau penyelesaian program		-	-	-
Kenaikan / (Penurunan) Kewajiban Transisi		-	-	-
<b>Beban / (Pendapatan) yang diakui dalam laporan Laba Rugi</b>		<b>2.911.340.555</b>	<b>2.768.207.231</b>	<b>5.252.335.744</b>

#### b. Pencatatan

Setelah diketahui nilai imbalan pasca kerja yang harus dicadangkan perusahaan berdasarkan perhitungan oleh Aktuaris independen beserta

pengukurannya, perusahaan harus melakukan pencatatan atas nilai imbalan tersebut. Jurnal untuk mencatat transaksi yang berhubungan dengan imbalan pascakerja adalah sebagai berikut :

1. Jurnal untuk mencatat beban imbalan pascakerja yang harus diakui perusahaan pada tahun berjalan (sebesar biaya jasa kini ditambah dengan biaya bunga biaya jasa lalu kemudian dikurangi dengan amortisasi biaya jasa lalu yang belum diakui *non-vested*).

Jurnal	2007	2008	2009
(Dr) Beban imbalan pascakerja	2.911.340.555	2.768.207.231	5.252.335.744
(Cr) Kewajiban imbalan pascakerja	2.911.340.555	2.768.207.231	5.252.335.744

Dari pencatatan di atas dapat diketahui beban imbalan pascakerja sebesar :

Pada tahun 2007 Rp. 2.911.340.555, tahun 2008 sebesar Rp.2.768.207.231 dan pada tahun 2009 sebesar Rp 5.252.335.744.

2. Pajak tidak dapat mengakui beban imbalan pascakerja, beban tersebut tidak sesuai untuk dibebankan pada tahun berjalan. Dampak atas tidak diakuinya beban imbalan pascakerja terhadap perpajakan adalah akan diakui sebagai pajak tangguhan dan baru akan diakui pada saat kewajiban atas beban tersebut benar-benar dibayar. Atas tidak diakuinya beban imbalan pascakerja oleh pajak, akuntansi mempunyai cara untuk menyajikan laporan yang bertujuan agar pengguna laporan dapat mengetahui berapa besar beban pajak yang harus ditanggung dan beban yang belum dapat diakui di tahun berjalan atau ditangguhkan. Akuntansi mengakui imbalan pascakerja sebagai koreksi atas laba komersial dan beban tersebut akan diklasifikasikan dalam beda temporer. Beda temporer merupakan perbedaan sementara antara pengakuan

menurut akuntansi dengan pengakuan menurut perpajakan. Beda temporer harus diakui oleh akuntansi sebagai pajak tangguhan.

Jurnal untuk mencatat penambahan aset pajak tangguhan yang harus diakui Perusahaan pada tahun berjalan (sebesar 10%,15%,30% pada tahun 2007, 2008 dan 28% pada tahun 2009 dari biaya jasa kini ditambah dengan biaya bunga tahun berjalan, biaya jasa lalu, kemudian dikurangi amortisasi biaya jasa lalu yang belum diakui *non-vested*).

Jurnal	2007	2008	2009
(Dr) Aset pajak tangguhan	873.402.167	830.462.169	1.470.654.008
(Cr) Manfaat pajak tangguhan	873.402.167	830.462.169	1.470.654.008

Penambahan aset pajak tangguhan = 30%; 28% x beban yang diakui perusahaan

$$2007 = 30\% \times 2.911.340.555 = \mathbf{873.402.167}$$

$$2008 = 30\% \times 2.768.207.231 = \mathbf{830.462.169}$$

$$2009 = 8\% \times 5.252.335.744 = \mathbf{1.470.654.008}$$

### c. Pengungkapan Pada Laporan Keuangan

Perusahaan dan anak perusahaan membukukan imbalan pascakerja imbalan pasti untuk karyawan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan No.13/2003. Berikut beban dan kewajiban imbalan pascakerja PT Keramika Indonesia Asosiasi, Tbk dan anak perusahaan yang diungkapkan pada laporan keuangan periode tahun 2007-2009.

Hal-hal yang harus diungkapkan pada laporan keuangan mengacu pada PSAK No. 24 (revisi 2004) paragraf 126 adalah sebagai berikut:

- a. Kebijakan akuntansi perusahaan dalam mengakui keuntungan atau kerugian aktuarial.

Perusahaan telah mengakui keuntungan atau kerugian aktuarial contohnya pengakuan beban dan kewajiban. Untuk imbalan yang belum *vested*, kewajiban

penerapan program pertama kali yang timbul diakui secara bertahap dengan metode garis lurus. Untuk imbalan yang vested segera setelah program imbalan pasti diperkenalkan, kewajiban yang timbul harus diakui secara langsung.

Sesuai PSAK 24 (revisi 2004) perusahaan mengakui secara bertahap selama sisa masa kerja akumulasi keuntungan/kerugian aktuarial yang melebihi jumlah yang lebih besar dari :

- 1). 10% dari nilai kini kewajiban (sebelum dikurangi aset program) dan
- 2). 10% dari nilai wajar aset program.

b. Gambaran umum mengenai jenis program.

Gambaran umum mengenai jenis program disajikan dalam catatan atas laporan keuangan perusahaan mengenai imbalan pascakerja.

c. Rekonsiliasi aset dan kewajiban yang diakui di neraca.

Kekayaan dan Kewajiban	31 Desember 2006	31 Desember 2007	31 Desember 2008	31 Desember 2009
Nilai kini kewajiban	12.531.396.503	14.107.389.928	12.380.554.351	31.022.408.058
Nilai wajar aktiva program	0	0	0	0
Posisi Pendanaan	12.531.396.503	14.107.389.928	12.380.554.351	31.022.408.058
Biaya Jasa Lalu yang belum diakui – Vested	0	0	0	0
Biaya Jasa Lalu yang belum diakui – Non Vested	(1.841.238.323)	(1.700.911.550)	(1.560.584.775)	(38.798.147)
(Keuntungan) / Kerugian yang belum diakui	(288.818.374)	906.201.983	4.689.658.843	(2.220.516.010)
<b>(Kewajiban) / Kekayaan Yang Diakui Dalam Neraca</b>	<b>10.401.339.806</b>	<b>13.312.680.361</b>	<b>15.509.628.419</b>	<b>28.763.093.901</b>

d. Jumlah yang termasuk dalam nilai wajar aset program;

e. Rekonsiliasi yang menunjukkan mutasi nilai bersih kewajiban selama suatu periode di neraca.

Contoh, kewajiban tahun depan merupakan akumulasi penambahan beban dan kewajiban imbalan pasca kerja tahun ini

f. Total beban yang diakui di laporan laba rugi untuk setiap hal berikut dan

jumlah yang dilaporkan oleh perusahaan dalam laporan laba rugi yang didalamnya terdapat ( rincian angka lihat tabel 4.1.1.-1):

(1) Biaya jasa kini (*Current Service Cost*)

Adalah kenaikan nilai kini kewajiban imbalan pasti atas jasa pekerja dalam periode berjalan.

(2) Biaya bunga (*Interest Cost*)

Adalah kenaikan nilai kini kewajiban imbalan pasti yang timbul selama suatu periode karena periode tersebut semakin dekat dengan penyelesaian.

(3) Hasil yang diharapkan dari aset program (*The Return on Plan Asset*)

Adalah bunga, dividen dan pendapatan lain yang berasal dari Aktiva Program, termasuk keuntungan tau kerugian Aktiva Program yang telah atau belum direalisasi, dikurangi biaya administrasi dan pajak terhutang program tersebut.

(4) Keuntungan dan kerugian aktuarial (*Actual Gains and Losses*) terdiri atas :

- i) Penyesuaian akibat perbedaan antara asumsi actuarial dan kenyataan (*Experience Adjustments*); dan
- ii) Dampak perubahan asumsi actuarial

(5) Biaya jasa lalu (*Past Service Cost*)

Adalah kenaikan nilai kewajiban imbalan pasti atas jasa pekerja pada periode-periode lalu, yang berdampak terhadap periode berjalan akibat penerapan awal atau perubahan terhadap imbalan pascakerja atau imbalan kerja jangka panjang lainnya. Biaya jasa lalu dapat bernilai positif (ketika imbalan diadakan atau ditingkatkan) atau negatif (ketika imbalan ada dikurangi).

g. Hasil aktual dari aset program;

h. Asumsi actuarial utama yang digunakan per tanggal neraca, termasuk, jika dapat diterapkan ( lihat tabel 4.1. ):

- (1) Tingkat diskonto,
- (2) Tingkat hasil yang diharapkan dari setiap aset program untuk periode-periode penyajian laporan keuangan,
- (3) Tingkat kenaikan gaji yang diharapkan,
- (4) Tingkat tren biaya kesehatan, dan
- (5) Asumsi aktuarial material lainnya yang dipergunakan.

**Tabel 4.3.**  
**Tabel Checklist Kesesuaian Pengungkapan Penerapan Imbalan Pascakerja PT Keramika Indonesia Assosiasi Tbk dan Anak Perusahaan dengan PSAK-24 (revisi 2004)**

Pengungkapan pada Laporan Keuangan	Ya	Tidak
a. Kebijakan akuntansi perusahaan dalam mengakui keuntungan atau kerugian aktuarial;	V	-
b. Gambaran umum mengenai jenis program	V	-
c. Rekonsiliasi aset dan kewajiban yang diakui di neraca;	V	-
d. Jumlah yang termasuk dalam nilai wajar aset program;	-	V
e. Rekonsiliasi yang menunjukkan mutasi nilai bersih kewajiban selama suatu periode di neraca;	V	-
f. Total beban yang diakui di laporan laba rugi untuk setiap hal berikut dan jumlah yang dilaporkan dalam laporan laba rugi yang didalamnya terdapat: <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Biaya jasa kini (<i>Current Service Cost</i>).</li> <li>(2) Biaya bunga (<i>Interest Cost</i>)</li> <li>(3) Hasil yang diharapkan dari aset program (<i>The Return on Plan Assets</i>).</li> <li>(4) Keuntungan dan kerugian aktuarial (<i>Actual Gains and Losses</i>)</li> <li>(5) Biaya jasa lalu (<i>Past Service Cost</i>)</li> <li>(6) Dampak dari adanya kurtailmen atau penyelesaian</li> </ol>		-
g. Hasil aktual dari aset program;	-	V
h. Asumsi aktuarial utama yang digunakan per tanggal neraca, termasuk, jika dapat diterapkan	V	-

#### **4.2.2. Pelaporan Beban dan Kewajiban Imbalan Pascakerja berdasarkan Penilaian Aktuaris Independen**

Dalam hal pelaporan imbalan pascakerja, perusahaan wajib mencadangkan beban dan kewajiban yang dinilai berdasarkan penilaian Aktuaris independen. Berdasarkan laporan tersebut kita dapat mengetahui besarnya kewajiban dan beban yang harus dicadangkan oleh perusahaan pada tahun berjalan. Metode penghitungan aktuarial yang digunakan untuk menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti dan biaya jasa kini adalah "*Projected Unit Credit*" Sebagaimana tercantum dalam ketentuan PSAK-24 (revisi 2004). PSAK-24 (Revisi 2004) bertujuan memberikan penjelasan akuntansi dan mengetahui besar manfaat pegawai

Imbalan pascakerja disajikan dineraca pada kelompok kewajiban jangka panjang karena mempunyai jangka waktu penyelesaian yang tidak dapat ditentukan. Nilai yang tercantum pada neraca merupakan saldo awal penilaian imbalan pascakerja ditambah beban yang diakui pada tahun berjalan. Beban imbalan pascakerja yang disajikan dilaporan laba rugi, diklasifikasikan sebagai beban administrasi pada beban operasional perusahaan. Hal ini diakibatkan karena perusahaan harus melakukan pencadangan secara rutin setiap tahunnya. Umumnya perusahaan mengakui beban imbalan pascakerja mempunyai nilai yang material pada laporan laba rugi. Beban imbalan pascakerja akan mempengaruhi laba operasi tahun berjalan perusahaan.

Berdasarkan perhitungan Aktuaris Independen, dapat diketahui nilai yang harus dicadangkan oleh perusahaan sebagai beban pada tahun berjalan, yakni beban pada tahun 2007 sebesar Rp. 2.911.340.555 dan pada tahun 2008 sebesar Rp. 2.768.207.231, serta beban tahun 2009 sebesar Rp. 5.252.335.744, sedangkan kewajiban yang dicadangkan oleh perusahaan pada tahun 2007 yakni sebesar Rp. 13.312.680.361, dengan keuntungan aktuarial sebesar Rp. 906.201.983, kewajiban tahun 2008 sebesar Rp. 15.509.628.419



dengan keuntungan aktuarial sebesar 4.689.658.843 dan pada tahun 2009 sebesar Rp. 28.763.093.901 dengan kerugian aktuarial sebesar Rp. 2.220.516.010 (lihat tabel 4.2.).

Berikut letak beban dan kewajiban imbalan pascakerja PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan anak perusahaan, periode 2007-2009 pada laporan laba rugi dan neraca.

**Tabel 4.4.**  
**Laba Rugi Konsolidasi**  
**PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan Anak Perusahaan**  
**Periode 2007 – 2009**

	2007	2008	2009
Penjualan	-	-	-
Beban pokok penjualan	-	-	-
<b>Laba Kotor</b>	-	-	-
Beban usaha:			
Administasi dan umum:			
<b>Beban Imbalan pasca kerja</b>	<b>2,911,340,555.00</b>	<b>2,768,207,232.00</b>	<b>5,252,335,744.00</b>
<b>Laba Usaha</b>			
Pendapatan (beban) lain- lain	-	-	-
<b>Laba Sebelum Taksiran Pajak Penghasilan</b>			
Taksiran manfaat (beban) pajak penghasilan	-	-	-
<b>Laba Sebelum Hak Minoritas</b>		-	-
<u>Bagian laba minoritas</u>	-	-	-
<b>Laba Bersih Tahun Berjalan</b>	-	-	-

**Tabel 4.5.**  
**Neraca Konsolidasi**  
**PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan Anak Perusahaan**  
**Periode 2007 – 2009**

	2007	2008	2009
<b>ASET</b>			
Aset lancar	-	-	-
Aset tidak lancar	-	-	-
<b>Total Asset</b>	-	-	-
<b>KEWAJIBAN</b>			
kewajiban lancar	-	-	-
Kewajiban tidak lancar:			
<b>Kewajiban imbalan pasca kerja</b>	<b>13,312,680,361.00</b>	<b>15,509,628,419.00</b>	<b>28,763,093,901.00</b>
<b>Total Kewajiban</b>			
Ekuitas	-	-	-
<b>TOTAL KEWAJIBAN DAN EKUITAS</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

#### **4.2.3. Dampak Penerapan Imbalan Pascakerja terhadap Posisi Laporan Keuangan Perusahaan menggunakan Rasio Keuangan.**

Penerapan imbalan pascakerja dalam suatu perusahaan berdampak sangat besar terhadap posisi laporan keuangan perusahaan. Kewajiban Perusahaan menjadi meningkat sangat signifikan akibat penilaian akrual yang dilakukan dan laporan keuangan perusahaan juga harus disajikan kembali karena terdapat perubahan kebijakan akuntansi akibat dinilainya imbalan pascakerja.

Berikut ini Penulis akan membahas lebih rinci mengenai dampak dinilainya imbalan pascakerja oleh Perusahaan dilihat dari perubahan rasio keuangan serta perubahan tren dari tahun ke tahun dengan melihat proporsi beban dan kewajiban terhadap pos pada rasio keuangan agar pengaruh penerapan dapat terlihat jelas berapa perbandingannya. Rasio yang digunakan antara lain yaitu rasio likuiditas yang diukur dengan *current ratio*, rasio profitabilitas yang diukur dengan *return on asset*, dan rasio

*leverage* yang diukur dengan *debt to equity ratio* dan *Long term debt to equity*. Berikut tabel penghitungan rasio-rasio tersebut, beserta tabel proporsi beban dan kewajiban imbalan pascakerja terhadap pos-pos pada rasio keuangan tersebut, pada PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan anak perusahaan periode tahun 2006 -2009.

**Tabel 4.6.**  
**Perhitungan Analisis Rasio Keuangan**  
**PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan Anak Perusahaan**  
**Periode Tahun 2006 – 2009**

PT "KIA" Tbk	2006	2007	2008	2009
<i>Current asset (CA)</i>	259,548,592,463.00	296,888,942,145.00	378,639,758,074.00	511,901,791,275.00
<i>Current liability (CL)</i>	2,298,995,896,311.00	2,376,256,289,152.00	251,465,496,011.00	393,930,158,195.00
<b>CR = CA/CL</b>	<b>0.11</b>	<b>0.12</b>	<b>1.51</b>	<b>1.30</b>
<i>Earning after tax (EAT)</i>	146,264,064,781.00	(84,628,123,771.00)	21,575,954,664.00	28,042,162,907.00
<i>Total asset (TA)</i>	795,687,965,319.00	801,564,383,624.00	830,751,093,800.00	1,320,515,798,062.00
<b>ROA = EAT/TA</b>	<b>0.18</b>	<b>(0.11)</b>	<b>0.03</b>	<b>0.02</b>
<i>Total Debt</i>	2,610,474,274,460.00	2,700,978,816,536.00	708,589,572,048.00	1,104,871,811,414.00
<i>Equity</i>	(1,814,786,309,141.00)	(1,899,414,432,912.00)	122,161,521,752.00	149,489,743,511.00
<b>DER = Tot Debt/Equity</b>	<b>(1.44)</b>	<b>(1.42)</b>	<b>5.80</b>	<b>7.39</b>
<i>Long term debt (LTD)</i>	311,478,378,149.00	324,722,527,384.00	457,124,076,037.00	710,941,653,219.00
<i>Equity</i>	(1,814,786,309,141.00)	(1,899,414,432,912.00)	122,161,521,752.00	149,489,743,511.00
<b>LTD to equity</b>	<b>(0.17)</b>	<b>(0.17)</b>	<b>3.74</b>	<b>4.76</b>

<sup>1</sup>Indikator :

CR : CR yang baik bagi perusahaan minimal sebesar 1. Semakin tinggi CR semakin besar kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan likuiditas jangka pendek perusahaannya. Namun CR yang terlalu tinggi juga menunjukkan manajemen yang buruk atas sumber likuiditas.

ROA : Semakin besar ROA semakin menunjukkan bahwa tingkat profitabilitas perusahaan besar (berbanding lurus), hal ini menunjukkan adanya efektivitas manajemen dalam menggunakan aktiva untuk memperoleh pendapatan.

DER : Dengan DER yang tinggi menunjukkan bahwa semakin rendah dana perusahaan yang disediakan oleh

<sup>1</sup> Darsono dan Ashari. 2005. *Pedoman Praktis Memahami Laporan Keuangan*. Andi. Yogyakarta

pemegang saham, perusahaan akan menanggung resiko kerugian yang tinggi, namun perusahaan juga berkesempatan untuk memperoleh laba yang meningkat.

<sup>2</sup>LTD to Equity

: Dengan LTD to Equity yakni semakin rendah rasio semakin baik perusahaan dalam membayar kewajiban jangka panjangnya, dan semakin kecil risiko yang ditanggung oleh kreditor (pihak luar).

**Tabel 4.7.**  
**Tabel Perhitungan Proporsi Beban dan Kewajiban terhadap Pos pada Rasio Keuangan PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan Anak Perusahaan. Pada tahun 2006-2009**

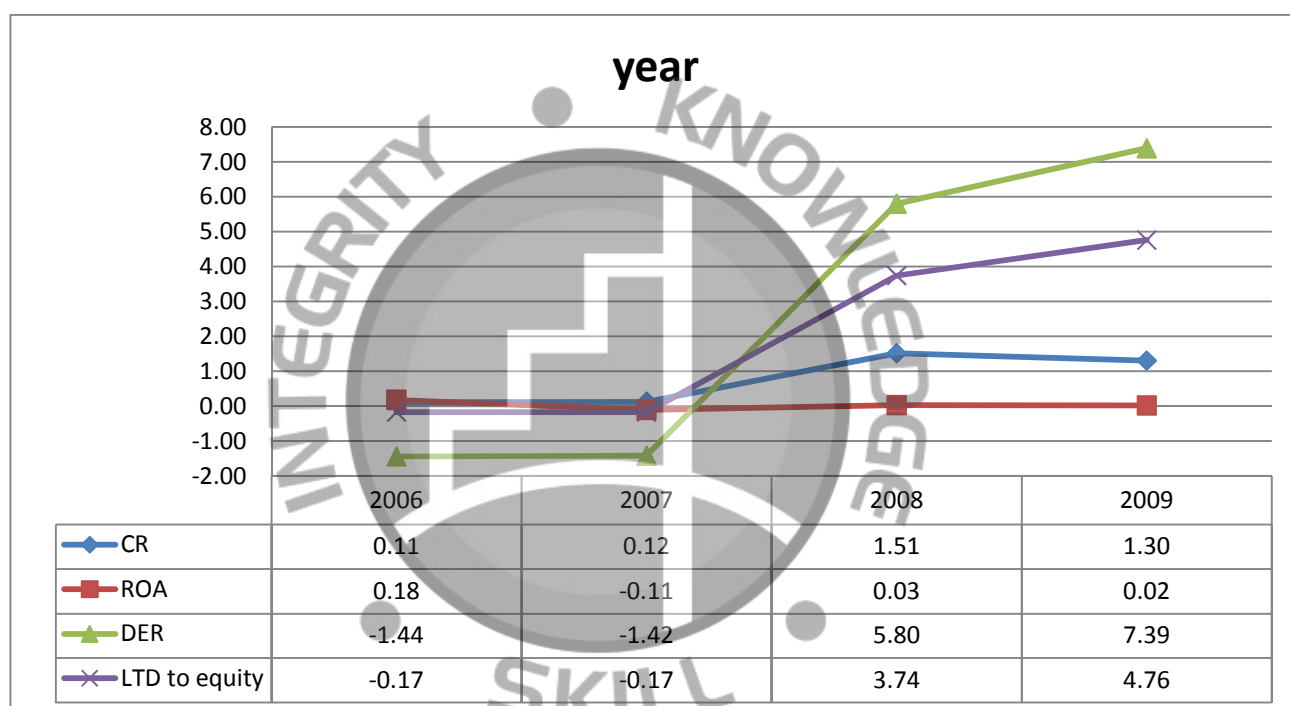
<b>Proporsi</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Beban imbalan pascakerja (IPK)	3,433,629,978.00	2,911,340,555.00	2,768,207,232.00	5,252,335,744.00
Beban operasional	38,909,233,783.00	32,599,254,520.00	43,317,890,821.00	36,031,400,220.00
<b>Proporsi = beban IPK / beban operasional (in percent)</b>	<b>8.82</b>	<b>8.93</b>	<b>6.40</b>	<b>14.58</b>
Kewajiban Imbalan pascakerja (IPK)	10,401,339,806.00	13,312,680,361.00	15,509,628,419.00	28,763,093,901.00
<i>Total Debt</i>	2,610,474,274,460.00	2,700,978,816,536.00	708,589,572,048.00	1,104,871,811,414.00
<b>Proporsi = Kewajiban IPK / Tot debt (in percent)</b>	<b>0.40</b>	<b>0.49</b>	<b>2.19</b>	<b>2.60</b>
Kewajiban Imbalan pascakerja (IPK)	10,401,339,806.00	13,312,680,361.00	15,509,628,419.00	28,763,093,901.00
<i>Long term debt (LTD)</i>	311,478,378,149.00	324,722,527,384.00	457,124,076,037.00	710,941,653,219.00
<b>Proporsi = Kewajiban IPK / LTD (in percent)</b>	<b>3.34</b>	<b>4.10</b>	<b>3.39</b>	<b>4.05</b>

Tabel di atas merupakan perhitungan proporsi beban dan kewajiban terhadap pos pos yang terdapat dalam rasio keuangan, sesuai dengan pelaporannya (beban dilaporkan pada laba rugi dan kewajiban dilaporkan dineraca). Tabel ini berfungsi untuk mengetahui seberapa besar proporsi beban dan kewajiban imbalan pascakerja terhadap hasil rasio keuangan PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan anak perusahaan dari tahun

<sup>2</sup> Munawir. 2004. *Analisa Laporan Keuangan*. Liberty. Yogyakarta.

ketahun, mulai dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2009. Dengan adanya tabel ini dapat diketahui seberapa besar pengaruh penerapan imbalan pascakerja terhadap posisi laporan keuangan perusahaan sesuai dengan proporsi penerapan tersebut terhadap hasil rasio keuangan.

**Gambar 4.1**  
**Pergerakan Rasio Keuangan**  
**PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan Anak Perusahaan**  
**Pada tahun 2006 – 2009**



Dampak dari adanya penerapan akuntansi imbalan pascakerja pada PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan anak perusahaan, terhadap posisi laporan keuangan perusahaan, dapat kita lihat pada tabel perubahan rasio keuangan dan gambar (4.1) di atas. Rasio pertama yaitu rasio likuiditas yang diukur dengan *current ratio*.

Pada tahun **2006** *current ratio* perusahaan sebesar 0,11 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan likuiditas perusahaan pada tahun 2006 kritis karena *current ratio* yang rendah dan berada jauh dari batas minimum sebesar satu,

Kemudian pada tahun **2007** *current ratio* mengalami kenaikan tetapi tidak besar hanya sebesar 0,01 dari 0,11 menjadi 0,12, hal ini terjadi karena adanya peningkatan aset lancar dan hutang lancar perusahaan.

Pada tahun **2008**, *current ratio* mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari 0,12 menjadi 1,51 karena terjadi pengurangan hutang lancar yang disebabkan adanya pembayaran atas hutang lancar tersebut yang disertai dengan peningkatan aset lancar, pada kondisi ini perusahaan dalam keadaan sehat dan kemampuan likuiditasnya baik karena *current rationya* lebih besar dari satu.

Pada tahun **2009** *current ratio* perusahaan mengalami penurunan, namun penurunannya tidak terlalu signifikan yakni dari 1,51 menjadi sebesar 1,30, pada angka *current ratio* ini perusahaan masih tergolong sehat dan baik dalam kemampuan likuiditasnya.

Dari kondisi keuangan empat tahun terakhir ini, kemampuan likuiditas PT Keramika Indonesia Assosiasi, Tbk dan anak perusahaan yang paling rendah yakni pada tahun 2006 sebesar 0,11 dan kemampuan likuiditas tertinggi dialami oleh perusahaan pada tahun 2008 yakni sebesar 1,5. Namun perlu digaris bawahi bahwa *current ratio* yang terlalu tinggi juga menunjukkan manajemen yang buruk atas sumber likuiditas, hal ini menunjukkan banyaknya dana menganggur yang pada akhirnya dapat mengurangi kemampuan laba perusahaan.

Dampak penerapan imbalan pasca masa kerja terhadap posisi laporan keuangan perusahaan dilihat dari rasio profitabilitas yang diukur dengan *return on asset (ROA)*. Pada tahun **2006** rasio *return on asset (ROA)* sebesar 0,18, dalam komponen earning after tax ini ada pengurangan beban operasional, proporsi beban imbalan pascakerja terhadap beban operasional yakni sebesar 8,82%.

Pada tahun **2007** terjadi penurunan *return on asset (ROA)* yang cukup signifikan yakni dari 0,18 menjadi *minus* 0,11 hal ini disebabkan terjadinya kerugian yang dialami oleh perusahaan yang menyebabkan laba bersihnya negatif atau berkurang (lihat tabel 4.6), dalam komponen *earning after tax* ini ada pengurangan beban operasional, proporsi beban imbalan pascakerja terhadap beban operasional yakni sebesar 8,93%

*Return on asset (ROA)* pada tahun **2008** yakni sebesar 0,03 hal ini mengalami peningkatan kembali yang cukup besar dari *minus* 0,11 menjadi 0,03 dalam komponen *earning after tax* ini ada pengurangan beban operasional, proporsi beban imbalan pascakerja terhadap beban operasional yakni sebesar 6,40%.

Pada tahun **2009** *return on asset (ROA)* perusahaan sebesar 0,02 hal ini menunjukkan penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 0,01 yakni dari 0,03 menjadi 0,02 hal ini terjadi disebabkan oleh terjadinya peningkatan aset pada tahun 2009, dalam komponen *earning after tax* ini ada pengurangan beban operasional, proporsi beban imbalan pascakerja terhadap beban operasional yakni sebesar 14,58%.

Dari hasil analisis rasio keuangan, posisi laporan keuangan perusahaan terbaik yang dinilai dari *rasio return on asset* terjadi pada tahun 2006 sebesar 0,18 dengan proporsi beban imbalan pascakerja terhadap beban operasional sebesar 8,82% dan yang terendah sebesar *minus* 0,11 yakni pada tahun 2007 dengan proporsi beban imbalan pascakerja terhadap beban operasional sebesar 8,93%, dan dalam komponen *earning after tax*, proporsi beban imbalan pascakerja terhadap beban operasional yang terbesar yakni terjadi pada tahun 2009 sebesar 14,58% dan yang terkecil proporsi pada tahun 2008 yakni sebesar 6,40%.

Rasio berikutnya dalam penelitian ini yakni rasio *leverage* yang diukur dengan *debt to equity ratio (DER)*. Pada tahun **2006** *debt to equity ratio (DER)* perusahaan sebesar 1,44 ini mengindikasikan bahwa perusahaan menanggung resiko kerugian yang

rendah tetapi kesempatan untuk memperoleh laba juga tidak terlalu besar, didalam komponen ini terdapat total debt dan didalam total debt ini terdapat kewajiban imbalan pascakerja proporsinya yakni sebesar 0,40%

Pada tahun **2007** *debt to equity ratio (DER)* mengalami penurunan sebesar 0,02 yakni dari 1,44 menjadi 1,42, hal ini disebabkan modal perusahaan berkurang, salah satu komponen rasio ini yaitu , didalam total debt ini terdapat kewajiban imbalan pascakerja proporsinya yakni sebesar 0,49%.

Kemudian hal mengejutkan terjadi pada tahun **2008** *debt to equity ratio (DER)* mengalami peningkatan yang cukup signifikan yakni dari 1,42 menjadi 5,80 kenaikannya sebesar 4,38 , kejadian ini menunjukkan bahwa perusahaan menanggung risiko kerugian yang tinggi, tetapi juga berkesempatan untuk memperoleh laba yang meningkat, didalam komponen ini ada total debt dan didalam total debt ini terdapat kewajiban imbalan pascakerja proporsinya yakni sebesar 2.19%.

*Debt to equity ratio(DER)* pada tahun **2009** yakni sebesar 7,39 , pada tahun ini *debt to equity ratio(DER)* juga mengalami peningkatan yang cukup baik, peningkatannya yakni sebesar 1,59 dari 5,80 pada tahun 2008 menjadi 7,39 pada tahun 2009 salah satu komponen rasio ini yaitu, didalam total debt ini terdapat kewajiban imbalan pascakerja proporsinya yakni sebesar 2.60%.

Setelah melihat analisis *debt to equity ratio(DER)* selama empat tahun belakang, posisi laporan keuangan perusahaan terbaik yang diukur dengan *debt to equity ratio(DER)* terjadi pada tahun 2009 yakni sebesar 7,39 dengan proporsi kewajiban imbalan pascakerja sebesar 2.19%. Kinerja terendah yang diukur dengan *debt to equity ratio(DER)* terjadi pada tahun 2007 yakni sebesar 1,42 dengan proporsi kewajiban imbalan pascakerja yakni sebesar 0,49%.



Sedangkan proporsi imbalan pascakerja terbesar yang terdapat dalam komponen total debt yakni terjadi pada tahun 2009 sebesar 2.60% dan yang terendah proporsinya sebesar 0,40% terjadi pada tahun 2006.

Alat pengukur kinerja yang terakhir yakni rasio *leverage* yang diukur dengan rasio *long term debt to equity (LTD to Equity)*. Pada tahun **2006** *long term debt to equity (LTD to Equity)* perusahaan sebesar 0,17 , didalam komponen ini terdapat long term debt dan didalam long term debt ini ada kewajiban imbalan pascakerja proporsinya yakni sebesar 3,34%.

Pada tahun **2007** *long term debt to equity (LTD to Equity)* tidak mengalami kenaikan maupun penurunan rasionya yakni seperti pada tahun 2006 sebesar 0,17 , didalam komponen ini terdapat long term debt dan didalam long term debt ini ada kewajiban imbalan pascakerja yang proporsinya yakni sebesar 4,10%.

Pada tahun **2008** *long term debt to equity (LTD to Equity)* mengalami peningkatan yang cukup besar yakni dari 0,17 menjadi 0,74 kenaikannya sebesar 0,57 , didalam komponen ini terdapat long term debt dan didalam long term debt ini ada kewajiban imbalan pascakerja proporsinya yakni sebesar 3,39%.

*Long term debt to equity (LTD to Equity)* pada tahun **2009** yakni sebesar 4,76 , pada tahun ini perusahaan mengalami peningkatan yang cukup signifikan, yakni sebesar 4,02 dari 0,74 pada tahun 2008 menjadi 4,76 pada tahun 2009, didalam komponen ini terdapat long term debt dan didalam long term debt ini terdapat kewajiban imbalan pascakerja proporsinya yakni sebesar 4,05%.

Setelah melihat analisis *Long term debt to equity (LTD to Equity)* selama empat tahun, tingkat resiko tertinggi bagi kreditur yang diukur dengan *Long term debt to equity (LTD to Equity)* terjadi pada tahun 2009 yakni sebesar 4,76 dengan proporsi kewajiban imbalan pasca kerja sebesar 4,05%. Adapun resiko terendah bagi kreditur yang diukur

dengan *Long term debt to equity (LTD to Equity)* terjadi pada tahun 2006 dan 2007 yakni sebesar 0,17 dengan proporsi kewajiban imbalan pasca kerja pada tahun 2006 sebesar 3,34% dan 4,10% pada tahun 2007. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin rendah rasio semakin baik, menunjukkan kemampuan perusahaan yang cukup baik dalam membayar kewajiban jangka panjangnya, dan juga semakin kecil risiko yang ditanggung oleh kreditur (pihak luar). Sedangkan proporsi imbalan pascakerja terbesar yang terdapat dalam *long-term debt* yakni pada tahun 2007 sebesar 4,10% dan yang terkecil pada tahun 2006 sebesar 3,34%.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan di bab sebelumnya, imbalan pascakerja merupakan suatu program yang wajib dilakukan oleh perusahaan untuk kesejahteraan karyawan dimasa pascakerja. Imbalan pascakerja dapat dinilai dengan memakai jasa Aktuaris Independen untuk mengetahui berapa beban dan kewajiban yang harus dicadangkan di tahun berjalan oleh PT “Keramika Indonesia Assosiasi” Tbk.

Kewajiban awal diakui sebesar nilai kini kewajiban ditambah pendanaan dan biaya jasa lalu yang belum diakui. Selanjutnya kewajiban akan terakumulasi seiring dengan bertambahnya beban atas penilaian imbalan pasca kerja pada tahun-tahun sebelumnya. Sedangkan beban diakui sebesar nilai biaya jasa kini ditambah biaya bunga dan biaya jasa lalu kemudian dikurangi dengan amortisasi biaya jasa lalu yang belum diakui non-vested.

Berdasarkan perhitungan Aktuaris Independen, dapat disimpulkan bahwa pengakuan dan pengukuran, pencatatan serta pengungkapan perusahaan akan beban dan kewajiban imbalan pasca kerja telah sesuai dengan ketentuan PSAK-24 dan Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Beban dan kewajiban imbalan pascakerja yang dilaporkan dilaporan keuangan perusahaan berdasarkan penilaian Aktuaris Independen yakni beban imbalan pascakerja dilaporkan pada laba rugi sebagai salah satu pengurang dalam beban operasional perusahaan, untuk beban yang dicadangkan pada tahun 2007 sebesar Rp. 2.911.340.555 dan pada tahun 2008 sebesar Rp. 2.768.207.231, serta tahun 2009 sebesar Rp. 5.252.335.744, sedangkan kewajiban imbalan pascakerja dilaporkan di neraca perusahaan

sebagai penambah kewajiban dalam kewajiban jangka panjang perusahaan. Kewajiban imbalan pascakerja yang dicadangkan oleh perusahaan pada tahun 2007 yakni sebesar Rp. 13.312.680.361, dengan keuntungan aktuarial sebesar Rp. 906.201.983, kewajiban tahun 2008 sebesar Rp. 15.509.628.419 dengan keuntungan aktuarial sebesar Rp. 4.689.658.843 dan pada tahun 2009 sebesar 28.763.093.901 dengan kerugian aktuarial sebesar Rp. 2.220.516.010.

Dari hasil analisis rasio keuangan yang dilakukan oleh peneliti, serta berdasarkan hasil penghitungan proporsi atas imbalan pascakerja, dapat diketahui bahwa penerapan akuntansi imbalan pascakerja berdasarkan PSAK No. 24 (revisi 2004) dan Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, terhadap posisi laporan keuangan perusahaan yakni tidak terlalu berdampak signifikan bagi perusahaan.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan keterbatasan di atas, ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk pengembangan penelitian yang akan datang, antara lain:

- a. Sebaiknya untuk penelitian berikutnya menggunakan sampel perusahaan yang lebih banyak agar dapat dibandingkan antara kinerja perusahaan satu dengan yang lainnya atas adanya kebijakan mengenai penerapan imbalan kerja ini.
- b. Penelitian berikutnya sebaiknya tidak hanya membahas imbalan pasca masa kerja tetapi juga imbalan kerja lainnya.
- c. Rasio yang digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja sebaiknya tidak terbatas pada tiga jenis rasio likuiditas, profitabilitas dan leverage, tetapi juga dapat dilihat dari rasio solvabilitasnya, rasio aktivitas dan lainnya agar penilaian kinerja dapat dilihat dari pos – pos lainnya (lebih luas).

- d. Data yang digunakan minimal lima tahun sampai sepuluh tahun terakhir agar presentase perubahan tren dapat terlihat jelas.
- e. Saran bagi perusahaan yakni akan lebih efisien jika mereka memiliki jasa aktuaris independen dari karyawan mereka sendiri yang disekolahkan oleh perusahaan untuk menghitung pencadangan dana pensiun ini, sehingga dapat mengurangi biaya pembayaran jasa untuk penghitungan dana pensiun ini dikemudian hari.



## DAFTAR PUSTAKA

- Darsono, dan Ashari. 2005. *Pedoman Praktis Memahami Laporan Keuangan*. Andi. Yogyakarta.
- Gunadi. 1997. *Akuntansi Pajak Sesuai Dengan Undang-Undang Pajak Baru*. Grasindo. Jakarta.
- Hendriksen, E.S, dan Breda, M.F.V. 2000. *Teori Akuntansi*, Edisi Lima. Interaksa. Jakarta.
- Hornngren, Charles T. 1998. *Akuntansi di Indonesia I*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ikatan Akuntansi Indonesia, 2007. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Nomo 24 (revisi 2004)*. Dewan Standar Akuntansi Keuangan. Jakarta.
- Kieso, Donald E. 2002. *Akuntansi Intermediate*. Buku 2, Edisi 10. Erlangga. Jakarta.
- Kountur, Ronni. 2009. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. PPM (Lembaga Manajemen PPM)*. Jakarta.
- Munawir. 2004. *Analisa Laporan Keuangan*. Liberty. Yogyakarta.
- Rumidi, Sukandar. 2006. *Metode Penelitian*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Siamat, Dahlan, 2004. *Manajemen dan Lembaga Keuangan*. Edisi keempat. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia. Jakarta.
- Skousen, Stice. 2001. *Intermediate Accounting 13<sup>th</sup> edition*. Dian Insan Cemerlang. Jakarta.
- Soemarso. 2005. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Buku 1 dan 2. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Warren, Fees. 2002. *Accounting Principle, 6<sup>th</sup> edition*. Prentice Hall.
- Kinerja dan penilaiannya : [www.google.com](http://www.google.com) : "<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>
- Ketentuan Pesangon menurut Departemen Tenaga Kerja: [www.google.com](http://www.google.com) : <http://www.scribd.com/doc/13909187/PENETAPAN-UANG-PESANGON-UANG-PENGHARGAAN-MASA-KERJA>
- Pengertian Pesangon [www.google.com](http://www.google.com) : <http://spt-pajak.com/pph-pasal-21-atas-uang-pesangon.html>
- Tarif wajib pajak pribadi dan badan usaha  
Update 2010: [www.pajak.go.id](http://www.pajak.go.id)  
[http://www.pajak.go.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5006&Itemid=167&showall=1](http://www.pajak.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=5006&Itemid=167&showall=1)





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Shinta

Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 07 agustus 1988

Alamat : JL. H.Ung Rt 02/04 No 27 kemayoran  
Jakarta - Pusat

Jenis kelamin : Perempuan

E- mail : [Shintasik@yahoo.com](mailto:Shintasik@yahoo.com)

Telepon : +0214225464(rmh)  
+085691191167/+02198760246

Facebook : Shinta letizy

Twitter : @shintaletizy

Riwayat Pendidikan :

SDN Utan Panjang 01 Pagi Jakarta, Lulus Juni 2000

SLTPN 228 jakarta, Lulus Juni 2003

SMU Negeri 68 Jakarta, lulus Juni 2006

Mahasiswi STIE Indonesia Banking School (IBS) ,2006 s/d sekarang

### Kursus dan seminar :

1. Vierrenza English Course (1997-2000)
2. LIA English Course (2000-2004)
3. The British Institute, TBI (2006-2009)
4. Service Excellent (2007)
5. Customer service (2008)
6. Basic Treasury (2009)

Pengalaman Organisasi :

1. Bendahara koperasi SDN Utan Panjang 01 pagi Jakarta
2. Ketua pentas seni SLTPN 228 jakarta 2003
3. Osis SLTPN 228 jakarta
4. Seksi publikasi dan seksi acara Bazaar & Competition SMUN 68 jakarta  
“Bazkom Thermochronic “
5. Seksi publikasi pentas seni SMUN 68 jakarta “Carasel Thermochronic “
6. Seksi publikasi Bazaar & Competition SMUN 68 jakarta “Bazkom Flavorious “
7. Seksi publikasi of the art show SMUN 68 jakarta “Carasel Flavorious “
8. Co-kapten Cheerleader SMUN 68 jakarta “Seight Cheers”
9. Seksi Pendataan IBS Big Events point 2007
10. Seksi publikasi “Seminar Bersama Bank Indonesia “Indonesia Banking Solution  
2008 “
11. Head publication of - IBS Super cup 2009
12. License officer kahitna at Carasel thermocronic,art show of SMUN 68 jakarta

Pengalaman kerja :

1. Pengalaman kerja pada BPR ARTHA PAMENANG, Kediri-nganjuk
2. Pengalaman kerja pada Bank Indonesia Yogyakarta
3. Pengalaman kerja pada Kantor Akuntan Publik Aria,Jonnardi dan Rekan sebagai  
Auditor Junior (2009)

Prestasi :

1. Pemenang pertama kompetisi sains sekolah dasar (2000)
2. Pemenang pertama lomba ilmu sosial sekolah dasar (2000)
3. Pemenang pertama lomba busana tradisional pada hari kartini (2000)
4. Juara kelas mulai dari kelas satu sampai tiga sekolah menengah pertama (2003)

5. Siswa berprestasi peringkat tiga terbaik dari semua siswa sekolah menengah pertama(2003).
6. Pemenang kompetisi "Cheerleader SMUN 68 sebagai terbaik kedua jakarta" (2005).
7. Dance terbaik kompetisi Cheerleader SMUN 68 (2005).
8. Best piramid kompetisi cheerleader SMUN 68 (2005).
9. Pemenang pertama kompetisi, sebagai "Miss IBS 2009".
10. Bersertifikat Service Excellent.
11. Bersertifikat Customer Service.
12. Bersertifikat Basic Treasury.
13. Bersertifikat IELTS.
14. Sertifikat dari BPR Artha Pamenang Kediri-nganjuk.
15. Sertifikat Bank Indonesia Yogyakarta.
16. Sertifikat dari Akuntan publik sebagai auditor junior.

Jakarta, 11 oktober 2010

( Shinta)