

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesejahteraan pegawai merupakan salah satu variabel krusial dalam tercapainya tingkat produktivitas yang optimal. Menurut Hariandja (2002), tujuan pemberian kesejahteraan pegawai adalah untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhannya di luar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan, meningkatkan kinerja, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas perusahaan.

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk mencapai kesejahteraan pegawai yang ideal. Cara-cara tersebut disusun sedemikian rupa untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan dalam kehidupan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja di pekerjaan. Cara-cara tersebut di antaranya pemberian natura, pemberian tunjangan, pemberian uang lembur, *hidden payroll*, dan pemberian tunjangan purnakarya.

Tunjangan purnakarya atau pensiun merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai setelah masa kerjanya. Tunjangan purnakarya bertindak sebagai investasi pegawai untuk ke depannya mendapat *benefit* setelah masa kerjanya selesai. Tunjangan purnakarya sendiri memiliki tujuan sebagai penyeimbang kondisi ekonomi pegawai baik saat masih menjadi pegawai dan setelah pensiun. Tanpa tunjangan purnakarya, pensiunan tidak memiliki sumber pendapatan yang

mana akan berdampak signifikan terhadap kehidupannya setelah masa kerjanya selesai.

Selain manfaat bagi pegawai, tunjangan purnakarya dapat bermanfaat bagi pemberi kerja. Menurut Yunawati (2016), tujuan penyelenggaraan dan penerimaan pensiun dapat dilihat dari dua atau tiga pihak yang terlibat. Jika hanya dua pihak berarti antara pemberi kerja dan karyawannya sendiri. Sedangkan jika tiga pihak, yaitu pemberi kerja, karyawan, dan lembaga pengelola dana pensiun, di mana kemudian masing-masing pihak memiliki tujuan tersendiri. Manfaat bagi pemberi kerja tersebut di antaranya menurunkan tingkat *turnover* pegawai dan meningkatkan motivasi pegawai. Oleh karena itu, tunjangan purnakarya merupakan komponen penting dalam penunjang kesejahteraan pegawai baik saat masa kerja dan setelah masa kerja.

Tunjangan purnakarya harus dikelola secara sistematis agar memiliki pelaporan yang baik dan akuntabel. Dalam akuntansi, tunjangan purnakarya sendiri diatur dalam PSAK 18 mengenai Akuntansi Dana Pensiun yang kemudian diperbaharui menjadi Akuntansi dan Pelaporan Program Manfaat Purnakarya. Dijelaskan oleh Nussy (2014) bahwa tingkat kesesuaian PSAK 18 dengan pelaporan dana pensiun pada PT Taspen yang tinggi menyebabkan laporan dana pensiun menjadi lebih andal. Berdasarkan pernyataan di atas, tunjangan purnakarya harus sesuai dengan prosedur yang tertera pada PSAK 18 agar menjadi lebih andal dan terpercaya.

Sesuai dengan PSAK 18 (2010) program tunjangan purnakarya harus dikelola oleh badan yang disebut dana pensiun. Dijelaskan lebih lanjut di dalam PSAK 18, Dana Pensiun merupakan suatu badan hukum yang berdiri sendiri dan terpisah dari

Pemberi Kerja, yang berfungsi untuk mengelola dan menjalankan program pensiun sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Jadi, pemberi kerja yang ingin mendirikan dana pensiun harus mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku mengenai dana pensiun.

PT Bank Lampung selaku pemberi kerja juga menyediakan dana pensiun bagi pegawainya. Dana Pensiun Pemberi Kerja adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang mempekerjakan karyawan, selaku Pendiri, untuk menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti atau Program Pensiun Iuran Pasti, bagi kepentingan sebagian atau seluruh karyawannya sebagai Peserta, dan yang menimbulkan kewajiban terhadap Pemberi Kerja. PT Bank Lampung menyediakan program dana pensiun pemberi kerja yang menyelenggarakan Program Pensiun Manfaat Pasti..

PT Bank Lampung dalam implementasinya, harus menerapkan PSAK 18 dalam program dana pensiun dan tunjangan purnakaryanya. Urgensi penerapan PSAK 18 adalah kesesuaian dan keandalan laporan dana pensiun. Sesuai dengan pernyataan Nussy (2014) di atas, laporan dana pensiun akan menjadi lebih andal jika menggunakan PSAK 18.

Namun menurut Dwirandra (2012), pada kenyataannya sebagian besar pengelola dana pensiun memiliki jenis investasi yang tidak sesuai dengan arahan investasi. Pernyataan tersebut menunjukkan adanya kesulitan bagi Dana Pensiun untuk menetapkan investasi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku seperti Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) dan PSAK 18. Tantangan dalam menempatkan investasi yang tepat dan mengikuti peraturan yang ada ini juga

menjadi tantangan bagi dana pensiun PT Bank Lampung. Lebih lanjut, Dwirandra (2012) menjelaskan bahwa penyajian laporan keuangan dana pensiun menunjukkan inkonsistensi satu dengan yang lainnya sehingga menyulitkan pihak otoritas dana pensiun melakukan kontrol dan kondisi ini juga menyulitkan pihak atau profesi terkait lainnya seperti akuntan publik, aktuaris, dan *appraisal*. Pernyataan di atas mengisyaratkan bahwa harus ada analisis lebih lanjut mengenai PSAK 18 pada dana pensiun untuk mengetahui tingkat kesesuaian dan keandalan laporan dana pensiun. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengangkat topik dana pensiun dan mengambil judul “ANALISIS KESESUAIAN PSAK 18 TERHADAP PENERAPAN DANA PENSIUN PADA DANA PENSIUN BPD

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan menjadi bahasan dalam karya tulis ini meliputi:

1. Bagaimana tingkat kesesuaian akuntansi yang dicantumkan pada PSAK 18 dengan implementasi program dana pensiun pada dana pensiun BPD
2. Bagaimana perbedaan yang terjadi di antara peraturan yang dicantumkan pada PSAK 18 dan implementasi pada dana pensiun BPD?
3. Bagaimana latar belakang yang menjadi penyebab perbedaan di antara peraturan yang tercantum pada PSAK 18 dan implementasi pada dana pensiun BPD?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan ditulisnya karya tulis ini meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat kesesuaian PSAK 18 dengan penerapan program dana pensiun pada dana pensiun BPD

2. Untuk mengetahui perbedaan pada PSAK 18 dan implementasi dana pensiun BPD
3. Untuk mengetahui latar belakang dan penyebab perbedaan antara PSAK 18 dan implementasi dana pensiun BPD

1.4 Ruang Lingkup Penulisan

Dalam karya tulis ini, penulis membatasi fokus pada pelaporan program dana pensiun pada dana pensiun PT Bank Lampung. Penulis membatasi data yang digunakan pada laporan dana pensiun PT Bank Lampung tahun 2020 dan 2021.

1.5 Manfaat Penulisan

Manfaat yang didapat dalam penyusunan karya tulis ini meliputi :

1. Penulis dapat menambah pengetahuan dalam program dana pensiun serta implementasinya dalam sebuah perusahaan
2. Pembaca dapat mengetahui bagaimana pelaporan dana pensiun pada PT Bank Lampung dan kesesuaian dengan regulasi yang berlaku
3. Pembaca dapat mengetahui manfaat dari pelaporan dana pensiun yang sesuai dengan regulasi yang berlaku dan perbedaan jika terjadi ketidaksesuaian dengan regulasi yang berlaku

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai gambaran umum yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, ruang lingkup penulisan, manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini, penulis akan memaparkan beberapa fakta maupun teori yang relevan untuk meninjau topik bahasan di dalam karya tulis ini. Hal itu meliputi pengertian dan aturan-aturan tentang akuntansi dana pensiun.

BAB III METODE DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, penulis akan menjelaskan metode pengumpulan data yang digunakan dalam menulis karya tulis ini. Kemudian, penulis juga akan melakukan pembahasan mengenai pelaporan dana pensiun PT Bank Lampung dan kesesuaiannya dengan PSAK 18 serta menggali perbedaan dan latar belakang perbedaan pada laporan dana pensiun tahun 2020 dan 2021.

BAB IV SIMPULAN

Pada bab ini, penulis akan menjelaskan kesimpulan dari hasil analisis pada bab-bab sebelumnya