

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja

2.1.1 Definisi dan Klasifikasi Imbalan kerja

a. Definisi Imbalan Kerja

Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, definisi imbalan kerja atau disebut juga dengan gaji merupakan kewenangan karyawan yang masuk serta diakui berwujud nilai tukar uang menjadi imbalan oleh perusahaan maupun perusahaan untuk karyawan yang diidentifikasi serta dibayar menurut dengan kontrak dan perjanjian kerja, maupun ketentuan umum yang merupakan bagian dari imbalan untuk karyawan serta kerabat terhadap pekerjaan dan/atau jasa yang dipenuhi maupun yang akan dipenuhi.

Sedangkan imbalan kerja menurut PSAK 24 melibatkan manfaat yang diserahkan untuk karyawan maupun tanggungannya serta bisa dikerjakan melalui penyetoran (maupun melalui pengadaan barang atau jasa), secara langsung melalui karyawan, pasangan, anak-anak maupun tanggungan lainnya, serta dapat juga kepada pihak lain, seperti perusahaan asuransi.

b. Klasifikasi Imbalan Kerja

Imbalan kerja dibagi menjadi empat yaitu:

a) Imbalan kerja jangka pendek

Definisi imbalan kerja jangka pendek berdasarkan PSAK 24 yaitu manfaat kerja (dengan pengecualian dari pesangon) diinginkan dapat dikerjakan pada kurun

waktu satu tahun setelah periode pelaporan bahwa karyawan dapat memberikan jasa terkait. Beberapa contohnya seperti seperti bayaran, imbalan, kontribusi jaminan sosial, cuti tahunan, cuti sakit, bagi laba dan bonus, dan imbalan non-moneter untuk pekerja.

b) Imbalan pasca kerja

Imbalan pasca kerja (*post employment benefits*) yaitu manfaat kerja yang belum terbayar sesudah karyawan merampungkan periode kerjanya contohnya masa purna karya serta imbalan pensiun lainnya, seperti dokumen asuransi jiwa pasca kerja dan imbalan kesehatan pasca kerja.

c) Imbalan kerja jangka panjang lainnya

Imbalan kerja jangka panjang (*other long term employee benefits*) merupakan manfaat kerja yang akan kadaluarsa saat melewati 12 bulan selepas akhir masa pelaporan karyawan menyerahkan jasanya.

d) Pesangon pemutusan kontrak kerja (PKK)

Disebabkan berdasarkan definisi telah dipaparkan saat jenis imbalan yang ada di pembahasan sebelumnya bahwa diantara semua jenis memiliki karakteristik yang antara satu sama lain memiliki perbedaan, sehingga pada poin ini berisi penjelasan yang akan menetapkan aturan yang berbeda pada setiap kategori.

c. Istilah-istilah Dalam Imbalan Kerja

a) Aset program (*Plan Assets*)

Dapat berupa polis asuransi dan juga berupa aset yang dikuasai oleh pihak pengelola dana imbalan kerja.

b) Aset yang dimiliki oleh dana imbalan kerja jangka panjang

Pembiayaan dikeluarkan melalui entitas pelapor tidak bisa dipindahtangankan serta dimiliki oleh perusahaan dan digunakan untuk melunasi maupun mendanai iuran atas imbalan untuk pekerja serta ada untuk membayar ataupun mendanai imbalan untuk pekerja. Hal itu digunakan dan tidak bisa digulirkan kembali ke entitas perusahaan selain di keadaan dimana kelebihan dana dan aset dialihkan kembali ke perusahaan pelapor untuk menggantikan kompensasi yang didanai oleh perusahaan.

c) Biaya bunga (*Interest Cost*)

Peningkatan angka sekarang lantaran periode yang mendekati penyelesaian.

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

Meningkatnya angka saat ini (*present value*) atas beban imbalan pasti atas imbalan kerja untuk masa tersebut

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

Penerapan awal yang meningkatkan nilai kini kewajiban imbalan pasti untuk imbalan kerja selama periode lalu yang mempengaruhi periode tersebut. Biaya jasa lalu bisa bernilai positif dan negatif.

f) Hasil aset program (*the Return on Plan Assets*)

Dividend Interest yang diperoleh dari aset program, dan menjadi keuntungan maupun kerugian yang telah maupun masih tidak direalisasi.

g) Imbalan kerja (*Employee Benefit*)

Semua pemberian entitas perusahaan kepada pekerja atas jasa yang diberikan untuk entitas.

h) Imbalan kerja jangka panjang lainnya (*Other Long-term Employee Benefits*)

Manfaat kerja yang akan kadaluarsa melebihi dari 12 bulan selain imbalan pasca kerja dan pesangon PKK setelah akhir periode pemberian jasa oleh pekerja.

i) Imbalan kerja jangka pendek (*Short-term Employee Benefit*)

Bentuk manfaat kerja kecuali pesangon PKK masa kadaluarsa selama kurun masa satu tahun

j) Imbalan kerja yang telah menjadi hak (*Vested Employee Benefit*)

Imbalan kerja yang tidak berkaitan dengan keaktifan pekerja

k) Imbalan pasca kerja (*Post-employment Benefit*)

Merupakan bagian dari imbalan kerja yang terpisah dari pesangon PKK yang belum dibayarkan setelah penyelesaian masa pekerja

l) Keuntungan dan kerugian aktuarial (*Actuarial Gains dan Losses*)

Hal ini berlaku untuk penyesuaian yang berakibat dari adanya variasi celah asumsi dan realita serta akibat atas adanya transisi atas asumsi.

m) Kewajiban konstruktif

Kewajiban yang ditimbulkan karena sehubungan dengan praktik masa lalu yang menunjukkan entitas akan bertanggung jawab selanjutnya sebagai akhirnya menimbulkan ekspektasi bahwa perusahaan akan bertanggung jawab sepenuhnya.

n) Nilai wajar (*Fair Value*)

Ukuran angka aktiva yang bisa ditukar dan dilakukan dalam transaksi yang wajar

o) Nilai Kini Kewajiban Imbalan Pasti (*the Present Value of Defined Benefit Obligation*)

Angka sekarang yang digunakan untuk melunasi kewajiban dan tidak dikurangi dengan aset program pada saat perhitungan.

p) Pesangon Pemutusan Kontrak Kerja (*Termination Benefits*)

Kompensasi kerja yang belum dibayarkan yang merupakan hasil pemberhentian kerja sebelum waktu pensiun dan keputusan pekerja untuk mengundurkan diri secara sukarela.

q) Polis asuransi yang memenuhi syarat

Akta perjanjian asuransi yang melengkapi ketentuan tidak perlu sebagaimana dalam PSAK 28 dan PSAK 36.

r) Program Imbalan Pasca Kerja (*Post-employment Benefit Plans*)

Peraturan baku maupun non-baku yang mengatur pemberian manfaat pasca kerja.

s) Program iuran pasti (*Defined Contribution Plans*)

Entitas akan membayar iuran tetap dan tidak mempunyai kewajiban hukum untuk membayar iuran apabila tiada aset yang memadai.

t) Program Imbalan Pasti (*Defined Benefit Plans*)

Merupakan bagian sistem yang tidak termasuk dalam kontribusi pasti.

u) Program multi pemberi kerja (*Multi-employer Plans*)

Menggabungkan aset bermula pada sebagian entitas yang tiada memiliki sifat pengendali serta memanfaatkan aset yang telah disatukan untuk memberikan imbalan ke pekerja.

2.1.2 Imbalan Jangka Pendek

Hal-hal yang mencakup imbalan jangka pendek yaitu:

a. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial

Dalam terpenuhinya keperluan dan kepentingan untuk kesejahteraan pekerja bersifat fisik maupun mental pada hubungan kerja atau selain hal tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja produktivitas pekerja, entitas harus menyerahkan imbalan berupa gaji, upah, serta iuran jaminan sosial untuk pekerjanya berdasarkan menurut aturan yang diterapkan. Hal ini menjadi elemen pada kompensasi jangka pendek yang diserahkan untuk pekerja di perusahaan dan biasanya akan diberikan secara berkala seperti setiap bulan. Dalam pemberian upah oleh perusahaan telah ditetapkan kebijakan pengupahan yang diatur oleh pemerintah sehingga dapat melindungi pekerja sebagaimana yang dimaksud pada UU Nomor 13 Tahun 2003.

b. Cuti berimbalan jangka pendek

Hal ini terjadi disaat ketika ketidakhadiran pekerja yang berlangsung pada kurun satu tahun dari penghujung periode pelaporan ketika karyawan melakukan jasanya seperti cuti tahunan dan cuti sakit. Cuti tahunan minimal 12 hari kerja setelah pekerja bekerja selama 12 bulan secara berturut-turut.

c. Bagi laba dan bonus

Perusahaan wajib mengetahui estimasi bayaran hasil dan pembayaran tambahan sebagaimana telah disusun pada PSAK 24 paragraf 10 bahwa entitas perusahaan mempunyai beban hukum atau konstruktif untuk melunasi biaya selaku dampak masa lalu serta dapat diukur secara andal. Kewajiban lancar hanya muncul apabila entitas tidak memiliki pilihan lain yang layak untuk melaksanakan pembayaran.

Beberapa program bagi hasil menerima bagi laba hanya setelah bekerja untuk jangka waktu tertentu dan menciptakan kewajiban konstruktif. Dengan mengukur kewajiban konstruktif, pekerja mungkin saja meninggalkan perusahaan tanpa menerima laba. Perusahaan mungkin tidak mempunyai beban hukum dalam membiayai bagian hukum, namun memiliki kewajiban konstruktif karena tidak ada pilihan lain yang layak untuk mendanai tambahan. Kewajiban bagi laba dan bonus adalah hasil bagian jasa pekerja, bukan bagian dari transaksi dengan pemilik perusahaan. Oleh karena itu, diakui menjadi kewajiban tahun berjalan, bukan menjadi pembagian laba bersih.

d. Imbalan non-moneter

Imbalan non-moneter merupakan imbalan yang tidak dapat diukur dengan satuan uang seperti imbalan lainnya. Hal ini dapat berupa imbalan kesehatan, rumah, mobil dan barang maupun jasa yang diserahkan dengan cuma-cuma maupun melalui subsidi kepada pekerjanya.

Akuntansi imbalan jangka pendek terbilang cukup sederhana dikarenakan tiada asumsi atas aktuarial yang diperlukan untuk menghitung kewajiban maupun beban serta oleh karena itu keuntungan dan kerugian aktuarial pun tidak mungkin terjadi. Juga, kompensasi jangka pendek dikalkulasi tanpa diskon.

Pengakuan dan pengukuran imbalan jangka pendek yaitu jika seorang karyawan menyerahkan jasa untuk entitas selama periode akuntansi, maka entitas harus mengakui total tak terdiskonto yang berasal imbalan kerja jangka pendek diinginkan agar dibayarkan menjadi imbalan terhadap jasa tersebut menjadi kewajiban (biaya akrual) sesudah dikurangi dengan total yang telah dibiayai.

Apabila total yang sudah dibayarkan melewati total manfaat tak terdiskonto, entitas akan mengakui kelebihan tersebut sebagai aset. Perusahaan juga boleh mengakuinya menjadi beban, selain terdapat pernyataan lain yang mewajibkan ataupun memperbolehkan untuk masuk ke dalam kategori biaya perolehan aset.

Untuk imbalan kerja jangka pendek dalam hal cuti berimbalan jangka pendek, perusahaan dapat memberikan kompensasi terhadap cuti dikarenakan sakit dan cacat jangka pendek (*short-term disability*), melahirkan serta panggilan pengadilan mengakui estimasi dana manfaat kerja jangka pendek berupa cuti berbayar sebagai berikut:

1) Cuti yang dapat diakumulasikan

Cuti berimbalan yang dapat diakumulasikan yaitu cuti yang dapat digunakan pada periode yang akan datang jika kualifikasi hari libur untuk periode yang berjalan belum digunakan sepenuhnya. Cuti ini bisa berupa *vesting* (pekerja berwenang atas kontribusi dalam hak yang tidak dimanfaatkan pada akhir masa kerja) maupun berupa *non vesting* (karyawan tidak memiliki wewenang memperoleh imbalan untuk wewenang yang tidak digunakannya pada saat kontrak kerja berakhir). Kewajiban muncul saat karyawan menyerahkan layanan yang melengkapi kelayakan cuti berbayar mereka. Entitas perusahaan mengukur estimasi biaya cuti berbayar dapat diakumulasikan selain total yang diinginkan untuk dilunasi oleh perusahaan berdasarkan wewenang yang masih belum dipakai yang terkalkulasi saat penghujung periode pelaporan.

2) Cuti yang tidak dapat diakumulasi

Cuti yang tidak dapat diakumulasikan atau non-kumulatif tidak dapat digunakan di periode yang akan datang. Imbalan akan dihentikan apabila hak cuti untuk masa saat ini tidak digunakan sepenuhnya dan pekerja tidak memenuhi syarat untuk memperoleh pelunasan kepada hak yang tidak digunakan pada akhir masa kerja. Imbalan kerja yang tidak meningkatkan manfaat atau jumlah imbalan sehingga perusahaan tidak membenarkan untuk mengakui adanya beban atau pengeluaran apapun hingga saat cuti berlangsung.

2.1.3 Imbalan Pasca Kerja

1. Definisi Imbalan Pascakerja

Imbalan pascakerja merupakan hasil kerja yang diperoleh pekerja ataupun kerabat maupun yang memiliki hubungan dengan pekerja setelah berakhirnya masa aktif pekerja tersebut. Pemberhentian pekerja disertai dengan informasi khusus tentang pemecatan pekerja dan tidak mempersulit pihak-pihak antara pekerja dan pemberi kerja.

Berdasarkan PSAK 24 imbalan pascakerja dapat berupa imbalan pasca kerja seperti pensiun atau pembayaran *lumpsum* pada saat purna karya maupun imbalan lainnya seperti asuransi jiwa atau fasilitas kesehatan. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan No. 13 yang mana mewajibkan perusahaan untuk membayar karyawan pada saat pemutusan hubungan kerja (PHK) dikarenakan beberapa alasan diantaranya: pensiun, kesalahan berat, pelanggaran, pengunduran diri, restrukturisasi perusahaan, kerugian usaha, efisiensi, kebangkrutan, kematian pekerja, usia pensiun, penyakit berkepanjangan. Hal ini disebutkan juga dalam Undang-undang No. 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun dimana dalam skema

program pasca kerja dana tersebut diatur tersendiri dari kekayaan pendiri, tidak diperbolehkan untuk membangun cadangan di dalam perusahaan untuk membayar imbalan kerja.

2. Imbalan Pasca Kerja: Perbedaan Antara Program Iuran Pasti Dan Program Imbalan Pasti

Berdasarkan PSAK 24, imbalan pascakerja dikelompokkan sebagai program iuran pasti atau program imbalan pasti, hal ini berdasarkan kualitas ekonomi masing-masing program.

a. Imbalan Pasca Kerja: Program Iuran Pasti

Akuntansi program iuran pasti merupakan program yang jelas dan spesifik karena kewajiban perusahaan objek pelapor pada masing-masing periode ditetapkan oleh perhitungan yang wajib dilunasi di periode tercatat sehingga tidak diperlukan perkiraan aktuarial untuk kewajiban maupun beban, dan tidak terdapat kemungkinan keuntungan maupun kerugian aktuarial. Program ini merupakan program yang kontribusinya ditentukan pada aturan dana pensiun, serta hasil segenap kontribusi pensiun serta perkembangannya dicatat pada rekening tiap-tiap peserta sebagai manfaat pensiun. Pada sistem iuran pasti, kewajiban hukum maupun kewajiban konstruktif perusahaan akan dibatasi dalam total yang dijanjikan menjadi kontribusi pada entitas (dana) tersendiri. Oleh karena itu, total kompensasi pascakerja yang akan diterima pekerja ditentukan berdasarkan jumlah kontribusi pekerja pada program purnakerja atau asuransi ditambah dengan imbalan atas investasi dari kontribusi tersebut. Akibatnya, risiko yang diperhitungkan dimana manfaat yang diterima kurang dari yang diharapkan dan risiko investasi yaitu

properti investasi yang tidak cukup untuk menutupi manfaat yang diharapkan akan ditanggung oleh pekerja.

Saat karyawan sudah mengerahkan jasanya untuk perusahaan sepanjang satu periode, maka entitas harus mengakui hutang atas iuran ke program iuran pasti untuk jasa pekerja tersebut sebagai:

- 1) Liabilitas (beban terakru) saat setelah dikurangi dengan iuran yang dibayarkan. Jika iuran tersebut melebihi yang terutang sebelum pelaporan, maka entitas harus mengakuinya sebagai aset (beban dibayar di muka) sejauh kelebihan tersebut mengurangi iuran di masa depan atau akan dibayar kembali.
- 2) Beban, kecuali jika terdapat pernyataan lain yang mengizinkan.

Dalam program iuran pasti, entitas akan mengungkapkan total nilai yang akan diterima sebagai kewajiban untuk program iuran pasti.

b. Imbalan Pasca Kerja: Imbalan Pasti

Akuntansi untuk program imbalan pasti memiliki alur yang sedikit rumit karena memerlukan asumsi komputasi untuk mengukur kewajiban dan biaya yang menghasilkan kemungkinan laba dan rugi yang dihitung oleh aktuaris. Selain itu, kewajiban tersebut dinilai dengan diskonto karena kewajiban tersebut juga mungkin tidak dapat diselesaikan sampai beberapa tahun setelah karyawan memberikan jasa atas pekerjaannya.

Kemudian, untuk program imbalan pasti, entitas perusahaan mempunyai kewajiban hukum dan kewajiban konstruktif untuk melengkapi pembayaran imbalan setelah pekerja mengambil masa pensiun. Program ini mungkin saja tidak didanai secara sepenuhnya atau bisa saja didanai sebagian oleh iuran entitas dan

pekerjanya sendiri. Sehingga, entitas hakikatnya akan menanggung risiko atas investasi dan aktuarial yang berakibat pada biaya yang diakui tidak semestinya sebesar kontribusi dalam satu periode.

Akuntansi perusahaan untuk program imbalan pasti mencakup langkah-langkah berikut:

- 1) Memerlukan metode aktuarial yang diterapkan untuk memperkirakan manfaat masa kini dan masa lalu untuk memperkirakan variabel demografis dan keuangan yang mempengaruhi biaya manfaat imbalan.
- 2) Mendiskontokan imbalan menerapkan cara *Projected Unit Credit* saat memastikan nilai sekarang.
- 3) Menentukan nilai wajar aset program
- 4) Menentukan jumlah keuntungan dan kerugian oleh aktuarial yang akan diakui.
- 5) Menentukan biaya masa lalu dan keuntungan serta kerugian saat sebuah program melakukan kurtailmen atau ditutup

Dana yang diakumulasikan akan dimasukkan ke dalam Aset Program. Entitas selain melakukan kalkulasi atas kewajiban hukum, namun juga kewajiban konstruktif yang muncul dari operasi normal entitas. Contoh kewajiban konstruktif adalah disaat perubahan perilaku entitas yang berdampak pada memburuknya hubungan kerja antara entitas perusahaan dengan pekerjanya. Kondisi formal dari program imbalan pasti memungkinkan perusahaan untuk mengakhiri kewajibannya berdasarkan program tersebut. Tetapi jika ingin mempertahankan pekerja, akan sulit untuk membatalkannya. Dengan atau tanpa program imbalan pasti, akan diasumsikan bahwa entitas perusahaan menawarkan imbalan pasca kerja.

Dalam menentukan jumlah kewajibannya, entitas akan menyesuaikan dengan akurasi yang memadai sehingga total yang akan dinyatakan pada laporan keuangan sama secara material dari total yang akan ditentukan pada akhir periode pelaporan.

2.1.4 Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

Imbalan kerja jangka panjang lainnya mencakup imbalan kerja lain yang tidak termasuk ke dalam kategori imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, serta pesangon pemutusan kontrak kerja seperti:

1. Cuti besar

Pada dasarnya, istilah cuti besar adalah istirahat panjang bagi seorang pekerja. Sebagai aturan umum, pengusaha wajib memberikan istirahat dan cuti kepada pekerja. Diantara istirahat dan hari libur atau cuti yang dituju yaitu istirahat panjang minimal dua bulan, yaitu tahun ketujuh dan kedelapan dalam satu bulan bagi pekerja yang telah bekerja pada perusahaan selama enam tahun. Namun, pekerja tidak lagi dapat memanfaatkan dua tahun istirahat tahunan berikutnya dan akan mengajukan permohonan kelipatan dari enam tahun masa kerja mereka. Hak istirahat panjang hanya berlaku bagi perusahaan tertentu sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 51/MEN/IV/2004 Tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu.

Selama istirahat panjang, pekerja berhak atas gaji tahunan yang sama dengan setengah gaji bulanan tahun kedelapan, dan untuk entitas yang telah menerapkan istirahat panjang yang lebih baik dari ketentuan undang-undang ini, pekerja tidak dapat mengurangnya dari ketentuan yang ada.

2. Penghargaan masa kerja atau imbalan jasa jangka panjang lainnya

Penghargaan masa kerja ini merupakan pemberian penghargaan kepada pekerja dalam bentuk uang terhadap jasa yang telah diberikan terhadap perusahaan. Hal ini merupakan suatu bentuk hak pekerja yang telah memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan. Nominal yang diberikan pula bervariasi dari orang ke orang. Hal ini juga dipengaruhi oleh durasi dan jabatan. Pekerja yang diberikan Upah Penghargaan Masa Kerja (UMPK) yaitu yang statusnya merupakan PHK tidak sukarela. Perhitungan mengenai UMPK diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 dan ditentukan sebagai berikut:

- 1) Masa kerja ≥ 3 (tiga) tahun namun < 6 (enam) tahun = 2 (dua) bulan upah
 - 2) Masa kerja ≥ 6 (enam) tahun namun < 9 (sembilan) tahun = 3 (tiga) bulan upah
 - 3) Masa kerja ≥ 9 (sembilan) tahun namun < 12 (dua belas) tahun = 4 (tiga) bulan upah
 - 4) Masa kerja ≥ 12 (dua belas) tahun namun < 15 (lima belas) tahun = 5 (lima) bulan upah
 - 5) Masa kerja ≥ 15 (lima belas) tahun namun < 18 (delapan belas) tahun = 6 (enam) bulan upah
 - 6) Masa kerja ≥ 18 (delapan belas) tahun namun < 21 (dua puluh satu) tahun = 7 (tujuh) bulan upah
 - 7) Masa kerja ≥ 21 (dua puluh satu) tahun namun < 24 (dua puluh empat) tahun = 8 (delapan) bulan upah
 - 8) Masa kerja ≥ 24 (dua puluh empat) tahun = 10 (sepuluh) bulan upah
3. Imbalan cacat permanen

Bentuk lain dari imbalan kerja jangka panjang adalah imbalan cacat permanen. Jika jumlah imbalan tergantung pada masa kerja, kewajiban akan timbul pada saat imbalan diberikan. Penilaian kewajiban mencerminkan kemungkinan pembayaran dan lamanya waktu pembayaran akan dilakukan. Jika semua pekerja penyandang disabilitas memiliki tingkat tunjangan yang sama, terlepas dari masa kerja mereka, estimasi biaya tunjangan akan diakui pada saat terjadinya peristiwa yang mengakibatkan cacat permanen.

4. Kompensasi yang ditangguhkan

Kompensasi yang ditangguhkan adalah bagian dari kompensasi pekerja yang dialokasikan untuk pembayaran di masa depan yang umumnya melalui rencana pembayaran, pensiun, atau rencana opsi saham. Kompensasi ini akan dibayarkan setidaknya selama 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat jasa diberikan.

2.1.5 Pesangon Pemutusan Kontrak Kerja (PKK)

Pesangon pemutusan kontrak kerja (*termination benefits*) merupakan imbalan kerja yang dibayarkan sebagai akibat dari keputusan perusahaan untuk memberhentikan seorang pekerja sebelum usia pensiun normal atau keputusan pekerja untuk menerima tawaran perusahaan untuk mengundurkan diri secara sukarela. Entitas akan mengakui uang pesangon PKK menjadi liabilitas dan beban apabila entitas berkomitmen melakukan hal yang telah disebutkan sebelumnya.

Entitas perusahaan berkomitmen untuk melakukan PKK hanya apabila mempunyai rencana formal yang terperinci dalam melaksanakan PKK dan kecil kemungkinannya akan dibatalkan secara realistis. Rencana formal yang terperinci harus mencakup setidaknya mencakup hal-hal berikut:

- Lokasi, fungsi, dan estimasi jumlah pekerja yang akan diberhentikan;
- Pesangon PKK kepada masing-masing kelompok kerja maupun fungsi; dan
- Waktu pelaksanaan rencana formal. Pelaksanaan rencana formal PKK harus dimulai sesegera mungkin, dan kerangka waktu untuk menyelesaikan pelaksanaan rencana formal harus sedemikian rupa sehingga kecil kemungkinan terjadi perubahan yang signifikan terhadap rencana tersebut.

Cakupan PKK pada umumnya merupakan pembayaran paket gabungan (*lumpsum*), namun dapat mencakup:

- Peningkatan purnakarya atau kompensasi atas pasca kerja lainnya yang secara langsung maupun tidak melalui imbalan kerja
- Upah hingga akhir masa periode yang telah ditetapkan, bahkan jika karyawan berhenti menyerahkan jasa yang membawa keuntungan finansial bagi perusahaan.

Pembayaran pesangon PKK tidak memiliki manfaat ekonomis masa depan bagi entitas dan langsung diakui sebagai beban. Jika *settlement* PKK dibayar lebih dari 12 bulan dari periode pelaporan, maka jumlah *settlement* PKK akan didiskontokan. Bagi perusahaan yang menawarkan pengunduran diri sukarela kepada pekerja, pesangon PKK harus diukur berdasarkan jumlah pekerja yang diharapkan untuk menerima tawaran tersebut.

Perhitungan mengenai uang pesangon diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 dan ditetapkan sebagai berikut:

- 1) Masa kerja < 1 (satu) tahun = 1 (satu) bulan upah
- 2) Masa kerja ≥ 1 (satu) tahun namun < 2 (dua) tahun = 2 (dua) bulan upah

- 3) Masa kerja ≥ 2 (dua) tahun namun < 3 (tiga) tahun = 3 (tiga) bulan upah
- 4) Masa kerja ≥ 3 (tiga) tahun namun < 4 (empat) tahun = 4 (empat) bulan upah
- 5) Masa kerja ≥ 4 (empat) tahun namun < 5 (lima) tahun = 5 (lima) bulan upah
- 6) Masa kerja ≥ 5 (lima) tahun namun < 6 (enam) tahun = 6 (enam) bulan upah
- 7) Masa kerja ≥ 6 (enam) tahun namun < 7 (tujuh) tahun = 7 (tujuh) bulan upah
- 8) Masa kerja ≥ 7 (tujuh) tahun namun < 8 (delapan) tahun = 8 (delapan) bulan upah
- 9) Masa kerja ≥ 8 (satu) tahun = 9 (sembilan) bulan upah