

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Imbalan Kerja

Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja (Ikatan Akuntan Indonesia, 2014). Imbalan kerja merupakan contoh dampak dari adanya suatu hubungan dan/atau perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerjanya. Hubungan kerja lebih mengarah kepada hal yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja terlihat sebagai sesuatu yang konkret. Dengan kata lain, imbalan kerja sifatnya wajib dan mutlak diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerjanya.

Standar akuntansi keuangan yang berlaku efektif untuk imbalan kerja per 1 Januari 2021 adalah PSAK 24 tentang Imbalan Kerja (Amandemen 2018), yang disahkan pada tanggal 28 November 2018. Menurut PSAK 24 paragraf 05, imbalan kerja mencakup:

- 1) Imbalan kerja jangka pendek

Imbalan kerja jangka pendek dijelaskan secara mendetail pada paragraf 09—25. Dikatakan jangka pendek karena penyelesaiannya diharapkan dapat dilakukan sebelum 12 bulan pada periode berikutnya. Jumlah imbalan akan diakui sebagai liabilitas (atau aset, jika terjadi lebih bayar) dan beban (kecuali

SAK lain menetakannya ke dalam biaya perolehan aset) dengan dasar tidak didiskonto. Macam imbalan kerja jangka pendek, antara lain:

- a. upah, gaji, dan iuran jaminan sosial;
- b. cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar;
- c. bagian laba dan bonus; dan
- d. imbalan nonmoneter.

2) Imbalan pascakerja

Imbalan pascakerja diatur dalam paragraf 26—152. Imbalan ini dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. imbalan purnakarya, yang mencakup pensiun dan pembayaran *lump sum* pada saat purnakarya; dan
- b. imbalan pascakerja lain, yaitu asuransi jiwa pascakerja dan fasilitas pelayanan kesehatan pascakerja.

3) Imbalan kerja jangka panjang lain

Merupakan imbalan dengan jangka waktu penyelesaian lebih dari 12 bulan. Berbeda dengan imbalan pascakerja, imbalan ini perhitungannya lebih sederhana dan tidak dilakukan pengukuran kembali yang masuk dalam penghasilan komprehensif lain. Imbalan kerja jangka panjang lain mencakup:

- a. cuti berbayar jangka panjang;
- b. penghargaan masa kerja atau imbalan jasa jangka panjang lain;
- c. imbalan cacat permanen;
- d. bagi laba dan bonus; dan
- e. remunerasi tangguhan.

4) Pesangon

Pesangon merupakan imbalan kerja yang terkait dengan terminasi atau penghentian kontrak kerja. Terminasi dapat berupa pemutusan hubungan kerja karena keputusan entitas maupun keputusan pekerja untuk menerima tawaran dari entitas, namun tidak termasuk keputusan pekerja tanpa adanya tawaran entitas. Pesangon biasa diberikan dalam bentuk pembayaran *lump sum*, peningkatan imbalan pascakerja, atau gaji sampai akhir periode yang ditentukan jika pekerja tidak memberikan jasa lebih lanjut.

2.2 Imbalan Pascakerja

2.2.1 Definisi Imbalan Pascakerja

Dikatakan dalam PSAK 24 paragraf 08 bahwa imbalan pascakerja adalah imbalan kerja (selain pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja. Sedangkan, program imbalan pascakerja merupakan pengaturan formal atau informal di mana entitas memberikan imbalan pascakerja bagi satu atau lebih pekerja. Seperti yang telah disinggung pada penjelasan 2.1 poin 2), imbalan pascakerja mencakup dua hal yaitu imbalan purnakarya dan imbalan pascakerja lain.

PSAK 18 paragraf 08 mendefinisikan program manfaat purnakarya sebagai suatu pengaturan yang mana entitas menyediakan manfaat purnakarya untuk karyawan pada saat atau setelah berhenti bekerja (baik dalam bentuk penghasilan bulanan atau *lump sum*) dengan jumlah yang telah diestimasikan sebelum masa purnakarya.

2.2.2 Program Manfaat Purnakarya

Program manfaat purnakarya biasa dikenal juga dengan istilah “program pensiun” atau “tunjangan hari tua”. Di dalam PSAK 18 dijelaskan bahwa program manfaat purnakarya biasanya dijalankan oleh suatu entitas pelaporan yang terpisah dari pemberi kerja peserta dalam program tersebut. Dalam hal program manfaat purnakarya diselenggarakan sebagai dana program terpisah, program tersebut harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Pasal 1 ayat 1—4 menerangkan hal berikut ini:

- 1) Dana Pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun;
- 2) 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;
- 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;
- 4) 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 pekerja mandiri

yang terpisah dari Dana Pensiun pemberi kerja bagi karyawan bank atau perusahaan asuransi jiwa yang bersangkutan.

Pada umumnya Dana Pensiun dibagi ke dalam dua jenis, yaitu Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). Rekapitulasi perbedaan antara DPPK dan DPLK dijelaskan pada tabel II.1.

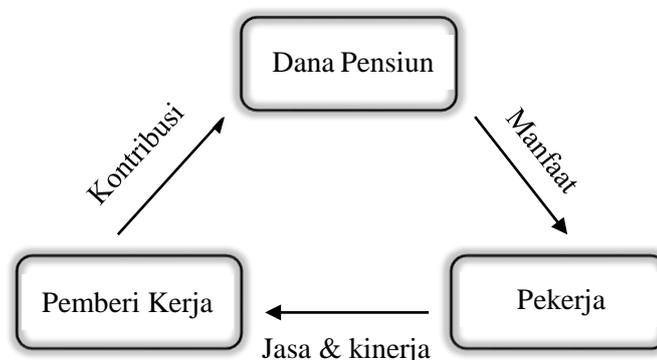
Tabel II.1 Perbedaan DPPK dan DPLK

	DPPK	DPLK
Pendiri/penyelenggara	Perorangan/Badan Pemberi Kerja, Bank, Perusahaan Asuransi Jiwa	Bank, Perusahaan Asuransi Jiwa
Jenis program pensiun	Manfaat pasti, iuran pasti	Iuran pasti
Kepesertaan	Karyawan internal, karyawan eksternal	Perorangan, karyawan, pekerja mandiri
Pembayar iuran	Pemberi kerja/perusahaan, karyawan	Perorangan, karyawan, pekerja mandiri

Sumber: SimulasiKredit

Entitas terpisah Dana Pensiun sebagai pihak ketiga berkaitan erat dengan pihak pertama dan kedua, yang tidak lain adalah pemberi kerja dan pekerja. Jika digambarkan, pola hubungannya adalah seperti yang ada pada gambar II.1.

Gambar II.1 Hubungan Pihak-Pihak dalam Program Pensiun



Sumber: Dimodifikasi dari Kieso, Weygandt, & Warfield

Berdasarkan gambar II.1, pihak-pihak yang terlibat dalam program imbalan purnakarya atau program pensiun meliputi:

1) Pemberi Kerja atau Perusahaan

Merupakan pihak yang memiliki tanggung jawab mengadakan program dan memberikan kontribusi atau iuran untuk pekerjanya kepada entitas Dana Pensiun.

2) Dana Pensiun

Pihak yang mengelola dana kontribusi para pekerja yang telah diberikan oleh pemberi kerja, untuk kemudian disalurkan kembali manfaatnya kepada pekerja di masa purnakarya.

3) Pekerja

Pihak yang menerima manfaat dari entitas Dana Pensiun atas jasa atau kinerja yang telah diberikan untuk pemberi kerja semasa kerjanya.

2.2.3 Program Iuran Pasti

Seperti namanya, program iuran pasti merupakan program yang mana perusahaan atau pemberi kerja memberikan iuran atau kontribusi kepada Dana Pensiun dalam jumlah yang pasti, yang menandakan kewajiban perusahaan juga sebatas iuran pasti tersebut. Paragraf 28 dan 29 PSAK 24 menjelaskan bahwa kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif entitas terbatas pada jumlah yang disepakati sebagai iuran kepada dana, sehingga di masa depan para pekerja akan menerima jumlah iuran entitas tersebut (atau iuran oleh pekerja juga) ditambah hasil investasi dari iuran tersebut. Dengan demikian, pekerja akan menanggung risiko-risiko yang mungkin timbul, seperti risiko aktuarial dan risiko investasi. Risiko aktuarial misalnya saat

imbangan lebih kecil dari yang diharapkan, sedangkan risiko investasi misalnya aset yang diinvestasikan tidak cukup untuk memenuhi imbalan yang diharapkan.

Namun menurut paragraf 29 PSAK 24, terdapat beberapa kondisi kewajiban entitas tidak terbatas pada jumlah iuran pasti, yaitu saat entitas memiliki kewajiban hukum atau konstruktif melalui:

- 1) formula program yang tidak dikaitkan semata-mata pada jumlah iuran dan mensyaratkan entitas membayar iuran lebih lanjut apabila aset tidak mencukupi untuk memenuhi imbalan;
- 2) jaminan atas imbal hasil tertentu dari iuran; dan
- 3) praktik informal yang menimbulkan kewajiban konstruktif, misalnya entitas memiliki riwayat meningkatkan imbalan untuk mantan pekerja dalam rangka mengimbangi inflasi meskipun tidak ada kewajiban hukumnya.

2.2.4 Program Imbalan Pasti

PSAK 18 paragraf 08 mendefinisikan program imbalan pasti sebagai berikut.

Program imbalan pasti adalah program manfaat purnakarya yang mana jumlah yang dibayarkan sebagai manfaat purnakarya ditentukan dengan mengacu pada suatu formula yang biasanya didasarkan pada penghasilan dan/atau masa kerja. Dalam program ini termasuk program pensiun imbalan pasti yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Program ini dilihat sebagai program yang lebih disukai oleh pekerja, karena jumlah imbalan yang akan diterima di masa depan bersifat pasti dan terjamin. Kewajiban entitas dalam program imbalan pasti adalah sebesar imbalan yang dijanjikan kepada para pekerja di masa depan tersebut. Oleh karenanya, seluruh risiko yang ada yang meliputi risiko aktuarial dan investasi secara substansi akan ditanggung oleh entitas. Hal ini dapat membuat kewajiban entitas meningkat atau

menurun. Perhitungan mengenai program imbalan pasti akan lebih kompleks dibandingkan program iuran pasti, karena entitas harus menyesuaikan berbagai hal untuk menghasilkan jumlah imbalan yang tepat di masa purnakarya mendatang.

2.3 Akuntansi Imbalan Pascakerja

2.3.1 Pengakuan dan Pengukuran

Akuntansi imbalan pascakerja akan dibahas atas dua jenis yang berbeda, bergantung pada program apa yang diterapkan pada suatu perusahaan. Pengakuan dan pengukuran antara program iuran pasti dan program imbalan pasti memiliki kompleksitas yang tentu juga berbeda. Akuntansi program iuran pasti, sudah cukup jelas dan sederhana karena kewajiban entitas hanya sebatas nominal yang disetujui di awal dengan entitas dana, yang mengesampingkan risiko-risiko tertentu sehingga tidak memerlukan asumsi aktuarial dan diukur dengan dasar tidak terdiskonto. Namun, dalam kondisi kewajiban tersebut akan diselesaikan dalam waktu >12 bulan, maka iuran tersebut akan didiskontokan dengan mengacu pada imbal hasil pasar atas bunga obligasi korporasi berkualitas tinggi. Jika tidak terdapat pasar yang aktif dan stabil sesuai dengan persyaratan tersebut, maka tingkat diskonto menggunakan imbal hasil pasar atas obligasi pemerintah. Hal ini dijelaskan pada paragraf 83 PSAK 24.

Kemudian, paragraf 51 PSAK 24 menjelaskan bahwa iuran terutang atas program iuran pasti diakui pada saat pekerja telah memberikan jasanya kepada perusahaan dalam suatu periode. Iuran terutang ini akan diakui sebagai:

- 1) Liabilitas, setelah dikurangi iuran yang telah dibayar. Dalam hal iuran yang telah dibayar melebihi jumlah iuran terutang, maka atas kelebihan tersebut

diakui sebagai aset atau beban dibayar di muka, sepanjang kelebihan tersebut akan diperlakukan sebagai pengurang pembayar iuran di masa depan atau sebagai pembayaran kembali dalam bentuk kas.

- 2) Beban, kecuali dalam kondisi tertentu di mana PSAK lain mensyaratkan iuran tersebut diperlakukan sebagai penambah biaya perolehan aset.

Selanjutnya untuk akuntansi program imbalan pasti, perhitungannya akan lebih kompleks karena perusahaan harus mempertimbangkan asumsi-asumsi aktuarial dalam mengukur nilai kini kewajiban, beban terkait, serta keuntungan atau kerugiannya. Jumlah yang menjadi tanggungan atau kewajiban perusahaan juga dihitung menggunakan tingkat diskonto karena kewajiban tersebut kemungkinan akan terselesaikan dalam jangka waktu lebih dari 12 bulan setelah pekerja memberikan jasanya.

Paragraf 57 PSAK 24 menjelaskan tahap-tahap dalam akuntansi program imbalan pasti, yang terdiri dari:

- 1) Menentukan defisit atau surplus

Defisit atau surplus timbul dari selisih antara nilai kini kewajiban imbalan pasti (*defined benefit obligation*) dengan nilai kini aset program (*plant assets*).

Defisit atau surplus dihitung dengan menggunakan teknik aktuarial yaitu metode *projected unit credit* untuk menghasilkan jumlah estimasi yang andal.

Dijelaskan dalam PSAK 24 paragraf 68 bahwa metode *projected unit credit* merupakan metode imbalan yang diakru secara prorata sesuai jasa, untuk menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti, biaya jasa kini terkait, dan biaya jasa lalu. Metode ini menganggap bahwa setiap periode jasa akan

menghasilkan satu unit tambahan hak atas imbalan dan mengukur setiap unit secara terpisah untuk membentuk kewajiban akhir. Jadi, perusahaan akan mengatribusikan imbalan pada periode berjalan untuk menentukan biaya jasa kini, dan periode sebelumnya untuk menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti.

Dengan teknik aktuarial, jumlah yang menjadi kewajiban perusahaan akan terukur pada tingkat keandalan yang memadai. Untuk mendukung asumsi atau teknik ini, perusahaan juga disyaratkan membuat estimasi mengenai beberapa variabel terkait, misalnya perputaran pekerja, tingkat moralitas, tingkat kenaikan gaji, dan biaya kesehatan. Jumlah kewajiban yang telah dihitung tersebut kemudian akan didiskontokan untuk menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti dan biaya jasa kininya. Paragraf 69 PSAK 24 menerangkan bahwa entitas harus mendiskontokan seluruh kewajiban imbalan pascakerja, bahkan jika sebagian kewajiban diharapkan akan diselesaikan sebelum 12 bulan setelah periode pelaporan. Tingkat diskonto yang digunakan sama dengan pengukuran diskonto program iuran pasti, yaitu mengacu pada imbal hasil pasar atas bunga obligasi korporasi berkualitas tinggi atau atas bunga obligasi pemerintah.

Setelah mendapatkan jumlah kewajiban kini terdiskonto, langkah selanjutnya yaitu menentukan defisit atau surplus dengan mengurangi nilai kini kewajiban imbalan pasti dengan nilai wajar aset program. Aset program terdiri dari polis asuransi yang memenuhi syarat, serta aset yang dimiliki oleh dana imbalan kerja jangka panjang, yang:

- a. dimiliki oleh entitas dana secara terpisah dari entitas pelapor, yang semata-mata digunakan untuk mendanai imbalan kerja; serta
 - b. tersedia digunakan hanya untuk mendanai imbalan kerja tersebut dan tidak dapat digunakan untuk kepentingan lainnya, seperti membayar utang entitas pelapor atau dikembalikan kepada entitas pelapor. Kepentingan lain tersebut dapat dijalankan hanya dalam kondisi aset dana telah mencukupi untuk seluruh kewajiban program, atau dikembalikan untuk mengganti imbalan kerja yang telah dibayarkan oleh entitas.
- 2) Menentukan jumlah liabilitas (aset) imbalan pasti neto sebagai jumlah defisit atau surplus yang telah ditentukan pada poin 1)
- Defisit atau surplus yang telah didapatkan akan menjadi liabilitas (aset) imbalan pasti neto. Dalam hal perusahaan mempunyai surplus dalam program imbalan pasti, maka perusahaan akan mengukur aset imbalan pasti neto dengan jumlah yang lebih rendah antara surplus tersebut dan batas atas aset terdiskonto. Batas atas aset merupakan nilai kini dari manfaat ekonomik masa depan ketika terdapat pengurangan iuran atau pengembalian kas.
- 3) Menentukan jumlah yang diakui dalam laba rugi
- a. Biaya jasa kini
- Merupakan kenaikan nilai kini kewajiban imbalan pasti yang berasal dari jasa pekerja dalam periode berjalan. Untuk mengukur biaya jasa kini, perusahaan perlu menerapkan metode penilaian aktuarial berupa

projected unit credit, mengatribusikan imbalan pada periode jasa, dan membuat asumsi aktuarial.

b. Biaya jasa lalu dan keuntungan atau kerugian atas penyelesaian

Biaya jasa lalu adalah perubahan nilai kini kewajiban imbalan pasti atas jasa pekerja periode sebelumnya, sebagai akibat dari adanya amandemen atau kurtailmen. Amandemen PSAK 24 tahun 2018 menyesuaikan sedikit mengenai penentuan biaya jasa lalu dan penentuan keuntungan atau kerugian atas penyelesaian. Sebelum amandemen, dikatakan bahwa “*sebelum* menentukan biaya jasa lalu atau keuntungan/kerugian, entitas mengukur kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto menggunakan nilai wajar kini yang mencerminkan imbalan yang ditawarkan *dalam program sebelum* amandemen atau kurtailmen”. Lalu disesuaikan pada amandemen atas kata yang dicetak miring, menjadi, “*ketika* menentukan biaya jasa lalu atau keuntungan/kerugian, entitas mengukur kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto menggunakan nilai wajar kini yang mencerminkan imbalan yang ditawarkan *dalam program dan aset program sebelum dan sesudah* amandemen atau kurtailmen”.

c. Bunga neto atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto

Bunga neto merupakan perubahan selama periode atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto yang timbul dari berlalunya waktu. Bunga neto didapat dari hasil neto antara pendapatan bunga (hasil perkalian aset program dengan tingkat diskonto tertentu) dengan biaya bunga (kewajiban imbalan pasti dikalikan tingkat diskonto tertentu).

- 4) Mengukur kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto, yang akan diakui sebagai penghasilan komprehensif lain, di antaranya:
- a. Keuntungan dan kerugian aktuarial
Muncul dari adanya perubahan baik penurunan maupun kenaikan nilai kini kewajiban imbalan pasti, sebagai akibat perubahan asumsi aktuarial seperti perputaran pekerja, purnakarya dini, perubahan asumsi opsi pembayaran imbalan, dan lain-lain. Keuntungan dan kerugian aktuarial tidak mencakup perubahan yang disebabkan karena adanya amandemen, kurtailmen, atau penyelesaian program imbalan pasti.
 - b. Imbal hasil atas aset program
Merupakan bunga, dividen, dan penghasilan lain yang berasal dari aset program, termasuk keuntungan/kerugian aset program yang telah atau belum terealisasi, dikurangi dengan biaya pengelolaan aset program dan pajak terutang selain yang berkaitan dalam pengukuran asumsi aktuarial.
 - c. Setiap perubahan dampak batas atas aset, tidak termasuk jumlah yang dimasukkan dalam bunga neto atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto.

2.3.2 Penyajian dan Pengungkapan

Iuran terutang yang ada pada program iuran pasti akan diakui sebagai liabilitas, atau aset yang berupa beban akrual (beban dibayar di muka). Liabilitas atau aset tersebut akan disajikan dalam *Balance Sheet* (Laporan Posisi Keuangan). Selain itu, iuran juga diakui sebagai beban ketika pekerja telah memberikan jasanya kepada entitas. Atas jumlah yang diakui sebagai beban ini, perusahaan akan menyajikannya dalam

Income Statement (Laporan Laba Rugi). Paragraf 54 PSAK 24 juga menerangkan bahwa entitas atau perusahaan sebaiknya mengungkapkan informasi mengenai iuran pasti untuk personil manajemen kunci pada Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK), sebagaimana yang disyaratkan oleh PSAK 7 mengenai Pengungkapan Pihak-Pihak Berelasi.

Penyajian untuk program imbalan pasti cukup berbeda dengan program iuran pasti. Program imbalan pasti menggunakan konsep saling hapus antara aset satu program dengan kewajiban terkait program lain, hanya jika entitas atau perusahaan memiliki hak yang dapat dipaksakan secara hukum untuk menggunakan surplus satu program tersebut untuk menyelesaikan kewajiban program lain, serta memiliki intensi untuk menyelesaikan kewajiban dengan dasar neto atau merealisasi surplus dan menyelesaikan kewajiban secara simultan.

Liabilitas (aset) imbalan pasti neto umumnya disajikan pada Laporan Posisi Keuangan perusahaan bagian tidak lancar. Paragraf 134 PSAK 24 mengatakan bahwa tidak ada ketentuan untuk membedakan liabilitas atau aset ke dalam bagian lancar maupun tidak lancar. Sementara itu, perusahaan juga menyajikan biaya jasa dan bunga neto atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto dalam Laporan Laba Rugi. Tidak ada ketentuan khusus mengenai bagaimana entitas seharusnya menyajikan hal ini, hanya saja harus sesuai dengan komponen dalam PSAK 1 tentang Penyajian Laporan Keuangan.

Adapun informasi yang diungkapkan dalam CaLK menurut paragraf 139—147 PSAK 24 terkait program imbalan pasti, di antaranya:

- 1) Karakteristik program imbalan pasti dan risiko yang terkait, meliputi:
 - a. informasi program termasuk sifat dari imbalan, misalnya apakah program imbalan pasti bersifat program berbasis iuran dengan jaminan, atau program imbalan pasti dengan gaji terakhir. Selanjutnya deskripsi kerangka peraturan di mana program beroperasi, seperti level persyaratan pendanaan minimum. Terakhir, dapat berupa deskripsi tanggung jawab lain dari entitas atas tata kelola program.
 - b. deskripsi risiko yang biasanya berupa risiko tidak biasa, risiko spesifik entitas, risiko spesifik program, atau setiap konsentrasi risiko yang signifikan.
 - c. deskripsi atas setiap perubahan yang terjadi, meliputi amandemen, kurtailmen, atau penyelesaian program.
- 2) Penjelasan mengenai jumlah program imbalan pasti yang disajikan di laporan keuangan

Penjelasan angka dapat berupa rekonsiliasi saldo awal ke saldo akhir dari pos liabilitas (aset) dan hak penggantian, yang menunjukkan biaya jasa kini, penghasilan atau beban bunga, pengukuran kembali, biaya jasa lalu, keuntungan/kerugian yang timbul dari penyelesaian, dampak perubahan kurs, iuran kepada program, pembayaran dari program, serta dampak kombinasi dan pelepasan bisnis. Entitas atau perusahaan juga melakukan pemisahan nilai wajar aset program berdasarkan sifat dan risikonya, juga membagi setiap kelas aset program ke dalam kelompok yang memiliki harga pasar kuotasian dan tidak memiliki harga pasar kuotasian di pasar aktif. Selain itu, perusahaan juga

mengungkapkan nilai wajar instrumen keuangan yang dimiliki entitas, serta mengungkapkan asumsi aktuarial yang digunakan untuk menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti.

- 3) Penjelasan mengenai dampak program imbalan pasti terhadap jumlah, waktu, dan ketidakpastian arus kas entitas di masa depan

Atas ketidakpastian arus kas di masa depan, perusahaan menggunakan analisis sensitivitas untuk setiap asumsi aktuarial yang signifikan, dilengkapi keterangan mengenai metode, asumsi, dan perubahan yang digunakan dalam analisis sensitivitas tersebut. Juga diungkapkan deskripsi setiap strategi yang digunakan dalam memadamkan aset. Hal-hal yang memberikan indikasi adanya dampak atau pengaruh program imbalan pasti terhadap arus kas di masa depan juga diungkapkan secara detail dan menyeluruh.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan karya tulis, ditemukan penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki topik serupa yaitu mengenai imbalan kerja atau imbalan pascakerja. Terdapat perbedaan antara karya tulis dengan penelitian terdahulu tersebut, yang mencakup perbedaan objek penelitian, perbedaan tahun atau periode atas objek yang diteliti, perbedaan sumber PSAK yang digunakan, serta perbedaan fokus penulisan seperti tinjauan, analisis, maupun evaluasi. Beberapa juga lebih membahas pada imbalan kerja perusahaan, sedangkan karya tulis ini berfokus pada imbalan pascakerjanya. Daftar penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel II.2.

Tabel II.2 Daftar Penelitian Terdahulu

	Peneliti	Judul	Isi Pembahasan
1	David Tri Alfantor dan Hastoni (Tahun 2014)	Penerapan PSAK 24 (Revisi 2010) atas Imbalan Kerja Perusahaan <i>Go Public</i> .	Berisi analisis kesesuaian penerapan imbalan kerja pada 10 perusahaan <i>go public</i> salah satunya HM Sampoerna, dengan PSAK 24 (Revisi 2010). Hasil penelitian menunjukkan adanya kesesuaian.
2	Ryza Evylia Sukma (Tahun 2017)	Evaluasi Penerapan Perlakuan Akuntansi PSAK 24 Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Pasca Bekerja pada PT. Gudang Garam Tbk.	Penelitian berupa evaluasi penerapan akuntansi imbalan kerja khususnya imbalan pasca bekerja pada Gudang Garam untuk periode 2012—2016. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesesuaian penerapan pada Gudang Garam dengan PSAK 24 (Revisi 2013).
3	Aura Wahdayani Putri (Tahun 2021)	Tinjauan atas Penerapan Akuntansi Program Imbalan Kerja: Studi Kasus pada PT Bank Negara Indonesia dan PT Bank Tabungan Negara.	Karya tulis berisi tinjauan akan penerapan akuntansi program imbalan kerja pada PT BNI dan PT BTN untuk periode 2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan secara keseluruhan sudah cukup sesuai dengan PSAK 24 dan PSAK 18.

Sumber: Diolah oleh penulis