Implementasi PSAK 219: Kenapa Tiap Sektor Industri Beda?

Human & Technology · https://datapolis.id/database/imbalan-kerja/psak-219-sektor-industri/

PSAK 219 (dulu PSAK 24) mengatur bagaimana perusahaan mencatat dan melaporkan kewajiban imbalan kerja karyawan, terutama manfaat pasca kerja seperti pensiun. Namun yang sering membuat bingung banyak pembaca—termasuk akuntan, auditor, bahkan bagian SDM—adalah mengapa angka kewajiban atau beban aktuaria bisa sangat berbeda antara satu perusahaan dengan yang lain, bahkan ketika jumlah karyawannya mirip.

Jawabannya terletak pada karakteristik tiap industri. PSAK 219 memang menggunakan kerangka akuntansi yang sama, tetapi penerapannya sangat bergantung pada *nature of business*, struktur tenaga kerja, dan praktik pengelolaan manfaat kerja di sektor tersebut.

Tentang PSAK 219

PSAK 219 menetapkan bahwa perusahaan harus mengakui:

- **Kewajiban imbalan kerja** dalam laporan posisi keuangan (neraca).
- **Beban imbalan kerja** dalam laporan laba rugi.
- **Komponen pengukuran ulang** (remeasurements) dalam penghasilan komprehensif lain (OCI).

Metode yang digunakan umumnya adalah **Projected Unit Credit (PUC)**, yang mempertimbangkan proyeksi gaji, usia pensiun, dan masa kerja hingga karyawan berhenti atau pensiun.

Namun, meski formulanya seragam, hasil akhirnya bisa sangat bervariasi. Mari kita lihat mengapa ini terjadi dalam konteks sektor-sektor industri.

1. Sektor Manufaktur: Karyawan Banyak, Risiko Biaya Besar

Di sektor manufaktur, struktur tenaga kerja didominasi oleh pekerja dengan masa kerja panjang dan sistem pensiun tradisional (defined benefit). Pabrik-pabrik besar yang berdiri sejak puluhan tahun lalu

seringkali belum melakukan pendanaan pensiun secara memadai, sehingga kewajiban yang tercatat di laporan keuangan bisa cukup besar.

Selain itu, perusahaan manufaktur cenderung menggunakan **asumsi konservatif**:

- Usia pensiun lebih rendah karena sifat kerja yang fisik.
- Kenaikan gaji lebih landai namun tetap stabil.
- Angka mortalitas/kematian lebih tinggi untuk sektor kerja berat.

Akibatnya, liabilitas aktuaria yang dilaporkan bisa tampak “mengganggu” rasio keuangan, khususnya jika tidak dilakukan pendanaan melalui DPLK atau asuransi jiwa pensiun.

2. Sektor Jasa Keuangan: Perhitungan Detail, Fokus Risiko

Perusahaan perbankan, asuransi, dan lembaga keuangan non-bank memiliki pendekatan yang lebih teknikal. Meskipun jumlah karyawan bisa lebih sedikit dibanding sektor manufaktur, namun **perhitungan aktuaria mereka sering kali lebih kompleks**.

Kenapa?

- Banyak pegawai yang berada di level manajerial dengan gaji tinggi dan masa kerja panjang.
- Program pensiun bisa berbasis iuran (defined contribution) namun tetap menanggung minimum imbalan tertentu.
- Perusahaan jasa keuangan **sangat memperhatikan fluktuasi pasar**, karena nilai investasi dana pensiun mereka bisa naik turun drastis.

Tak jarang, perusahaan ini memiliki pengungkapan sangat detail di catatan atas laporan keuangan—termasuk sensitivitas terhadap perubahan diskonto dan kenaikan gaji, karena informasi ini penting untuk analisis risiko.

3. Sektor Publik dan BUMN: Dilema antara Regulasi dan Realita

Perusahaan di sektor publik, termasuk BUMN, seringkali menghadapi dualitas: di satu sisi mereka tunduk pada aturan akuntansi dan regulasi pemerintah, di sisi lain mereka harus mengikuti PSAK yang berlaku umum (GAAP Indonesia).

Beberapa tantangan yang sering muncul:

- **Skema pensiun berbasis regulasi** (misalnya THT atau Taspen) tidak selalu mengikuti prinsip akrual seperti di PSAK 219.
- Pegawai negeri atau pegawai BUMN cenderung memiliki usia pensiun yang lebih lama, sehingga asumsi mortalitas dan diskonto berbeda dari sektor swasta.
- Terkadang, pencatatan dilakukan setengah hati—misalnya baru diakui ketika terjadi pembayaran manfaat, bukan dihitung secara penuh sebagai kewajiban.

Namun jika perusahaan telah melakukan outsourcing atau menggunakan program DPLK, maka PSAK 219 bisa lebih mudah diterapkan dan angka kewajibannya pun lebih akurat.

Kenapa Perbedaan Ini Penting?

Seringkali, manajemen atau auditor bertanya: “Kenapa angka kewajiban kita lebih besar dari perusahaan lain padahal sama-sama punya 1.000 karyawan?”

Jawaban sederhananya: **struktur tenaga kerja dan asumsi aktuaria yang digunakan berbeda**. Sektor padat karya dengan usia karyawan yang tua dan gaji tetap akan menghasilkan nilai kewajiban lebih besar dibanding sektor yang karyawannya muda dan sering berganti.

Perusahaan di sektor jasa juga cenderung lebih siap karena mereka sudah terbiasa dengan pelaporan rinci dan transparansi terhadap publik.

Implikasi Praktis

- **Untuk manajemen**: Penting untuk memahami bahwa beban imbalan kerja bukan sekadar angka dari aktuaria, tapi juga terkait strategi SDM, skema pensiun, dan desain benefit.
- **Untuk auditor**: Perlu membandingkan antar industri dengan hati-hati. Benchmark yang digunakan harus disesuaikan dengan sektor.
- **Untuk investor dan analis keuangan**: Menilai kesehatan perusahaan bukan hanya dari profitabilitas, tapi juga bagaimana perusahaan mengelola kewajiban jangka panjangnya, termasuk imbalan kerja.

Jika dibutuhkan, kantor konsultan aktuaria dapat membantu menyusun laporan yang tidak hanya sesuai PSAK 219, tetapi juga memberikan *insight* untuk pengambilan keputusan manajemen—misalnya simulasi dampak perubahan asumsi terhadap beban atau OCI.