

## EVALUASI PENERAPAN IMBALAN PASCA KERJA (PENERAPAN PSAK 24 REVISI 2015) PADA PT XYZ

Rusdiyanto, Fitria Saraswati

### ABSTRACT

*Indonesian Institute of Accountants has issued accounting standard regarding Employee Benefits. These Standards contained in Statement of Financial Accounting Standards No.24 Revised 2015 about Employee Benefits. This research was conducted at the PT XYZ which would apply Statement of Financial Accounting Standards (PSAK 24) in the preparation of their financial statements. Employee benefit is an obligation which is owned any company that has a major influence on the company in terms of external stakeholders such as in this case the owner of the company or creditors and internal as workers will have a direct impact on corporate performance. Due to its major influence on the company in view of the need to conduct proper disclosure in accordance with accounting standards generally accepted. This study focuses on Post-Employment Benefits which is remuneration received by workers if the workers has stopped working. This study aimed to evaluate the accounting treatment in particular Employee Benefits PT XYZ whether in accordance with Statement of Financial Standards No.24 Revise 2015. The analytical method used is qualitative comparative which provides comparing what is applied by the company with what has been stipulated in Statement of Financial Accounting Standards No.24 Revised 2011. Research in PT XYZ it can be concluded that the employment benefits at PT XYZ can be categorized into three categories based on PSAK 24 are employee benefit short-term, post-employment benefits, and severance and reporting are done on all three benefits are already in accordance with PSAK 24 2015.*

**Keywords:** *PSAK 24, Employee Benefits, Post-Employment Benefits.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Upah Minimum Karyawan merupakan upah kerja bagi seorang karyawan yang diberikan setelah melakukan pekerjaan yang menguntungkan bagi setiap perusahaan. Sebagai balas jasa atas tenaga yang diberikan oleh karyawan tersebut maka perusahaan memberikan upah sesuai dengan tingkat kinerja masing-masing karyawan tersebut. Besarnya tingkat karyawan yang seragam memunculkan adanya konflik dan kecemburuan antar pegawai untuk itu Pemerintah memutuskan besarnya Upah Minimum Karyawan sesuai dengan standar daerah masing – masing, dan setiap tahun para pekerja menuntut untuk kenaikan upah sehingga pemerintah terus mengontrol besarnya upah para karyawan agar bisa sesuai dengan kedua belah pihak baik pihak karyawan maupun pihak perusahaan. Jika setiap tahun upah karyawan terus meningkat maka perusahaan wajib mencadangkan anggaran untuk pelepasan karyawan juga, seperti halnya telah diatur dalam PSAK No.24 tentang Imbalan Kerja dan Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pernyataan Standart Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 tentang Imbalan Kerja yang mencakup imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lain, dan pesangon (PSAK No.24,Revisi 2015). Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur mulai dari ketentuan umum ketenagakerjaan, landasan, asas dan tujuan, kesempatan dan perlakuan yang sama, perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, penggunaan tenaga

kerja asing, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan, pemutusan hubungan kerja, pembinaan, pengawasan, penyidikan, ketentuan pidana dan sanksi administratif, hingga ketentuan peralihan (UU No.13 tahun 2003).

Perusahaan harus mengontrol sisi keuangannya, perusahaan harus memperkuat sisi keuangannya, keuangan yang kuat merupakan syarat yang tidak bisa ditawar untuk memajukan dan mensejahterakan karyawan, dimana keuangan perusahaan diukur dari besarnya tingkat loyalitas dan kenyamanan para pegawai, seperti halnya Keuangan Negara yang diukur dari tingkat pendidikan dan kesejahteraan rakyatnya semakin maju negara tersebut maka tingkat pendidikan dan kesejahteraan rakyat tersebut, karena kenaikan tingkat upah setiap tahun maka setiap perusahaan akan semakin banyak mengurangi beban upah karyawan untuk itu akan semakin tinggi tingkat pengangguran. Dengan ini pemerintah harus menambah dan membangun lapangan pekerjaan untuk mengurangi tingkat pengangguran serta memajukan pendidikan yang kelak nanti akan menjadi penopang dalam memajukan bangsa ini. Pemerintah harus berbenah untuk memajukan perekonomian, dan perlu menyusun strategi atau sistem yang digunakan untuk mensejahterakan rakyatnya. Peraturan-peraturan yang dibuat harus diterapkan dengan tegas, agar tidak ada terjadinya kesenjangan sosial, seperti halnya peraturan Undang – undang No.13 tahun 2003 yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan kegiatan akuntansi perlu adanya peraturan sebagai pedoman untuk setiap perusahaan melaksanakan kegiatan akuntansi tersebut. Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) yang membuat aturan bernama

Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Aturan yang dibuat oleh Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) mengatur semua kegiatan akuntansi yang harus dilakukan oleh perusahaan yang ada di Indonesia. Standar Akuntansi Keuangan adalah suatu kerangka dalam prosedur atau pedoman pembuatan laporan keuangan agar terjadi keseragaman dalam penyajian laporan keuangan. Standar Akuntansi Keuangan (SAK) merupakan hasil Komite Prinsipal Akuntansi Indonesia pada tahun 1994 menggantikan Prinsip Akuntansi Indonesia pada tahun 1984. Perkembangan Standar Akuntansi dinilai sejak tahun 1973 menjelang diaktifikannya pasar modal di Indonesia. Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) melakukan modifikasi prinsip dan standar akuntansi yang berlaku di Indonesia dalam "Prinsip Akuntansi Indonesia". Pada tahun 1984 dilakukan revisi secara mendasar yang bertujuan untuk menyesuaikan ketentuan akuntansi dengan perkembangan dunia usaha yang terjadi. Pada tahun 1994 kembali dilakukan perubahan dengan menerbitkan buku "Standar Akuntansi Keuangan per 1 Oktober 1994". Proses perubahan terus menerus dilakukan hingga akhirnya diterbitkan "Standar Akuntansi Keuangan per 1 juni 2012" yang merupakan produk dari proses konvergensi *International Financing Reporting Standard (IFRS)* tahap pertama di Indonesia. Tujuan program konvergensi *International Financing Reporting Standard (IFRS)* adalah meminimalkan perbedaan laporan keuangan berdasarkan Standart Akuntansi Keuangan (SAK) dan *International Financing Reporting Standard (IFRS)*. Manfaatnya antara lain untuk mempermudah memahami laporan keuangan sesuai dengan standart akuntansi yang berlaku secara internasional dan menciptakan efisiensi penyusunnya, meningkatkan arus investasi melalui peningkatan transparansi

laporankeuangan (PSAK No.24, Revisi 2015).

Kebijakan dibidang keuangan mengombinasikan rangsangan untuk memperbesar permintaan dengan pembaruan serta perubahan struktural, guna meningkatkan permintaan dengan pembaruan serta perubahan struktural, guna meningkatkan kemampuan bersaing di kalangan bisnis dan industri serta untuk memperbaikai situasi lapangan kerja reformasi besar dibidang pajak yang dilakukan pemerintah akan sangat meringankan beban pembayaran pajak dan meningkatkan permintaan yang besar di dalam negeri. Akan tetapi pengurangan angka pengangguran secara signifikan hanya akan dapat dicapai melalui koordinasi yang selaras dari semua aspek kebijakan ekonomi, jadi dari kebijakan keuangan,moneter dan tarif imbalan kerja.

Imbalan kerja merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan rntitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerjaan atau untuk terminasi kontrak kerja. Imbalan kerja tersebut dalam pengakuannya oleh perusahaan digolongkan dalam imbalan jangka panjang lain, imbalan jangka pendek, imbalan pascakerja,dan pesangon (PSAK No.24, Revisi 2015).

Pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan mengenai sistem dan kondisi imbalan kerja di setiap perusahaan. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada imbalan yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan kebutuhan lain. Oleh karena itu, para pekerja dan serikat pekerja selalu mengharapkan imbalan yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya.

Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang

bergerak dibidang produksi baja yang berada di wilayah Jawa Timur yang telah menerapkan sistem imbalan pasca kerja sesuai dengan aturan Undang – undang No.13 tahun 2003 dan Pernyataan Standart Akuntansi Keuangan (PSAK) No.24.

Di lain pihak, para pengusaha sering melihat imbalan sebagai bagian dari biaya saja, sehingga perusahaan biasanya sangat hati – hati untuk meningkatkan imbalan kerja. Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan imbalan kerja, disuatu pihak untuk tetap menjamin standar hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Di lain pihak, kebijakan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta mampu menahan laju inflasi.

Pekerja berpenghasilan sangat rendah tidak mampu memenuhi kebutuhan gizi dan kesehatannya dengan memadai. Pekerja yang kurang protein akan menderita lesu darah dan tidak mampu bekerja secara produktif. Demikian juga bila kekurangan gizi dan kesehatan menyebabkan pekerja yang bersangkutan cepat lelah, lesu dan kurang bersemangat melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, imbalan kerja perlu cukup layak dan terus meningkat supaya dapat meningkatkan kualitas hidup pekerja dan keluarganya. Peningkatan imbalan pekerja akan meningkatkan daya beli masyarakat pada umumnya, yang kemudian akan menggairahkan dunia usaha dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Kenaikan imbalan yang tidak diikuti oleh kenaikan produktivitas pada pekerja akan menimbulkan kesulitan bagi pengusaha. Peningkatan produktivitas bukan saja harus cukup mengimbangi kenaikan imbalan akan tetapi harus juga membuka peluang yang lebih besar bagi perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang.

Saat ini sudah banyak perangkat hukum diantaranya Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan ketentuan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.24 Revisi 2015 yang mengatur dengan jelas imbalan kerja, sehingga kesadaran perusahaan untuk membayar uang jasa dan uang pesangon semakin membaik, karena terdapat revisi Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.24 Revisi 2015 maka terdapat salah satu perubahan dalam Imbalan Kerja khususnya dalam Imbalan Pascakerja. Berdasarkan Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai "Ketenagakerjaan" yang mengatur hubungan tripartit antara pekerja, pemberi kerja, dan pemerintah tentang hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. Jika tujuan dari Undang - Undang No.13 tahun 2003 diselaraskan dengan Pernyataan Standart Akuntansi Keuangan (PSAK) No.24 Revisi 2015 maka suatu perusahaan harus mengakui liabilitas jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan, dan mengakui beban jika entitas menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

Jika pekerja yang sudah memenuhi persyaratan memperoleh imbalan kerja dimasa depan tetapi mereka melakukan pengajuan untuk keluar dari perusahaan tersebut lebih awal maka pihak perusahaan harus selalu siap dalam menganggarkan cadangan biaya yang seharusnya dibebankan dimasa yang akan datang harus dibebankan sekarang. Tentunya, jumlah yang diterima untuk masa yang akan datang dengan jumlah yang dikeluarkan sekarang akan berbeda sesuai dengan tingkat Upah Minimum Karyawan yang berlaku pada tahun berjalan dan total masa kerja yang telah

dijalani sampai dengan saat ini. Jika pekerja yang keluar pada masa sesuai dengan kontrak kerja dan ketentuan yang ada pada Undang – Undang No.13 tahun 2003 yang menentukan kapan para bekerja harus pensiun dengan masa kerja yang sudah selayaknya atau dengan umur yang sudah cukup untuk adanya pensiun maka akan adanya tambahan untuk penghargaan pada karyawan tersebut. Tetapi, jika pekerja tersebut mengajukan pensiun dini maka perhitungannya akan berbeda. Disamping jumlah yang akan diperoleh berbeda dengan yang akan diperoleh dikarenakan jumlah waktu juga dikarenakan jumlah yang akan diperoleh tanpa mendapatkan jumlah penghargaan, dikarenakan pekerja mengajukan pensiun lebih awal dibandingkan dengan yang seharusnya.

Beban imbalan kerja adalah suatu bagian dari beban perusahaan yang harus diakui pada Laporan Laba / Rugi komprehensif. Beban imbalan kerja baik jangka pendek maupun jangka panjang harus dicadangkan sebagai suatu kewajiban setiap bulannya sebagai konsekuensi adanya jasa yang diberikan pekerja kepada perusahaan. Cadangan imbalan kerja dilakukan karena laporan keuangan disusun dengan basis akrual dan jumlah imbalan kerja biasanya material. Cadangan imbalan kerja ini dilakukan agar laporan keuangan menyajikan informasi yang relevan bagi pengambil keputusan.

Perubahan keputusan dan pengukuran imbalan kerja Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.24 Revisi 2015 harus diperhatikan oleh setiap perusahaan di Indonesia termasuk salah satunya perusahaan yang bergerak dibidang industri baja. Dengan adanya perubahan tersebut apakah perusahaan Industri baja PT XYZ sudah siap untuk mencadangkan biaya sebesar

yang ditentukan dalam Undang - Undang No.13 tahun 2003, jika sesuai dengan Undang - Undang No.13 tahun 2003 hal tersebut dapat berdampak terhadap kinerja manajemen yang mungkin akan berdampak juga terhadap berkurangnya nilai dari Laba / Rugi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan evaluasi penerapan Pernyataan Standart Akuntansi Keuangan (PSAK) No.24 Revisi 2015 mengenai imbalan pascakerja pada PT XYZ.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT XYZ yang terletak strategis di Jawa Timur, berlokasi di Jl.Alpha Gresik. Dan mempunyai kantor didaerah kembang jepun Surabaya. Merupakan perusahaan salah satu konglomerat di Asia Tenggara yang bergerak di industri baja. Waktu penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang disesuaikan dengan kalender. Yang dimulai bulan Januari 2015 Hingga Desember 2016.

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah penelitian komparatif kualitatif. Disini variabelnya masih sama dengan penelitian variabel mandiri, tetapi untuk sample yang lebih dari satu atau dalam waktu berbeda mengenai penerapan Pernyataan Standart Akuntansi Keuangan (PSAK) No.24 tahun 2015 pada perusahaan.

Penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermanfaat menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, maka dalam penelitian ini menggunakan metode dekriptif

kualitatif, yaitu suatu metode yang metode yang digunakan yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta – fakta dan apa yang sebenarnya Nampak dari objek yang diteliti sehingga memberikan gambaran yang jelas dan benar tentang objek yang diteliti. (Sangadji & Sopiah yang dikutip dari jurnal Octa Fabio Mokoginta,2016:428).

### Fokus dan Dimensi Penelitian

Penelitian ini berfokus pada dua dari keempat jenis imbalan kerja yaitu imbalan pascakerja dan pesongan. Pemfokusan pembahasan ini dilakukan dikarenakan keterbatasan – keterbatasan penulis dalam berbagai hal diantaranya:

1. Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dikarenakan jenis imbalan kerja yang banyak.
2. Adanya keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian ini.

Kurangnya kecukupan data yang dikelola dan diperoleh dari perusahaan terkait imbalan kerja lainnya.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini yaitu jenis penelitian deskriptif yang bersifat menjelaskan (*explanatory research*) mengenai pemotongan atau cadangan imbalan pasca kerja, pencatatan, pengukuran dan pengungkapan imbalan pasca kerja pada pelaporan yang diterapkan oleh PT XYZ.

Menurut Sunyoto (2013:21-22) dalam suatu penelitian terdapat dua sumber data yang dipakai, yaitu :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah

penelitiannya secara khusus (Sunyoto : 2013 : 21). Pada umum data primer ini sebelumnya belum tersedia, sehingga seorang penulis harus melakukan pengumpulan sendiri data ini berdasarkan kebutuhannya. Berdasarkan sifatnya data primer dikategorikan menjadi dua macam, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

#### a. Data kualitatif

Data primer kualitatif ini pada umumnya berupa variasi – variasi persepsi bisa dari para responden atau pelanggan, sehingga sifat data kualitatif ini sangat beragam dengan berbagai skala yang diberlakukan untuk menentukan bobot dari suatu persepsi pilihan respon. Misalkan alternative jawaban persepsi sangat baik, baik, ragu, tidak baik, sangat tidak baik. Atau sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju, dan seterusnya. Dengan demikian dapat dihitung berapa jumlah responden yang mempunyai persepsi sangat baik, baik, ragu, tidak baik dan sangat tidak baik. Kemudian diambil kesimpulan, apakah yang dipersepsikan responden termasuk sangat baik, baik, ragu, tidak baik atau sangat tidak baik, dapat dilihat pada jumlah salah satu persepsi mana yang paling respondennya.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku – buku yang ada hubungannya dengan obyek penelitian atau dapat dilakukan dengan menggunakan data dari Biro Pusat Statistik (BPS). Berdasarkan

sumbernya, data sekunder dibedakan menjadi dua macam yaitu :

b. Data Sekunder Internal

Data sekunder internal adalah data sekunder yang didapat dari internal obyek penelitian atau data yang dikumpulkan dari dalam suatu perusahaan yang dijadikan obyek penelitian. Misalkan jumlah karyawan, daftar gaji karyawan, jenjang pendidikan karyawan, alamat tempat tinggal karyawan, lama bekerja karyawan, laporan keuangan perusahaan, tingkat absensi karyawan, sistem pemasaran produk, proses produksi, jumlah produk yang dihasilkan, dan sebagainya.

c. Data Sekunder External

Data sekunder external adalah data sekunder yang diperoleh dari pihak lain, artinya bahwa data penelitian telah dikumpulkan oleh pihak diluar perusahaan atau lembaga, misalkan departemen pemerintah, yayasan, serikat pekerja, *advertising*, peneliti lain dan sebagainya.

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian komparatif Kualitatif.

### Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian, ada beberapa metode mengumpulkan data tersebut yaitu:

1. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan – pertanyaan secara bebas baik terstruktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi secara luas mengenai obyek penelitian. Metode wawancara memerlukan waktu relative

lebih lama. Wawancara memiliki sifat – sifat penting dalam memperoleh data obyektif dalam penelitian sosial dan dapat digunakan sebagai tindak lanjut kuesioner terhadap responden. Wawancara dapat mengetahui lebih dalam informasi judul penelitian (Sunyoto: 2013:22-23).

Metode ini dilakukan dengan melakukan wawancara terhadap staff bagian accounting PT XYZ dan perwakilan dari pekerja yang telah mengajukan pensiun yang telah mendapat imbalan pascakerja dan pesangon dari perusahaan.

2. Metode Observasi

Metode observasi adalah suatu metode yang digunakan oleh peneliti dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilaksanakan perusahaan. Karakteristik umum pendekatan obervasional kondisi penggunaan anatar lain data harus dapat diakses oleh pengamatan, pengulangan, frekuensi perilaku dapat diperkirakan, peristiwa tersebut harus mampu meliputi rentang waktu yang tidak terlalu lama. Ada beberapa alasan pemilihan data observasional yaitu observasi merupakan satu – satunya untuk mengumpulkan informasi yang akurat dan hubungan antara keakuratan data dan biaya lebih menguntungkan bagi metode observasi dibandingkan dengan teknik lainnya (Sunyoto,2013:23).

Metode ini dilakukan dengan terjun secara langsung dalam meneliti didalam perusahaan tersebut bagaimana mengenai penerapan dan perhitungan mengenai imbalan pascakerja dan pesangon yang akan diberikan kepada pekerja.

3. Metode Dokumentasi

Metode untuk mendapatkan dokumen – dokumen tertulis seperti data – data

perhitungan imbalan pascakerja, perhitungan pesangon, dan kebijakan – kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut.

#### 4. Penelusuran Data Online

Dilakukan untuk memperoleh informasi – informasi berupa jurnal ilmiah yang terkait dengan penelitian ini, informasi teoritis yang relevan, dan data – data perkembangan penerapan PSAK 24.

#### 5. Metode Survei

Metode survei adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung berhubungan dengan obyek penelitian. Jika survei dilakukan suatu populasi tertentu dimana jumlahnya relatif tidak banyak, hal ini hampir sama dengan metode sensus. Namun jika populasinya banyak, bahkan sangat banyak survei cukup dilakukan dengan pengambilan sampel yang representative saja. Hal ini mengingat biaya, waktu, kemampuan dan kepentingan akan penelitian tersebut. Metode survey terbagi menjadi :

- a. Survei individu
- b. Survei intersep (memotong aktivitas)
- c. Survei melalui telepon
- d. Survei melalui surat
- e. Survei melalui jaringan internet.

### Metode Analisa Data

Metode analisa data merupakan upaya untuk mengelola data dengan cara mempelajari permasalahan dan cara untuk mengatasinya. Metode analisa data dibagi menjadi dua yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Analisis kualitatif merupakan analisa non statistik yang membantu dalam penelitian. Data – data yang diperoleh baik yang berupa angka

maupun yang berupa tabel kemudian ditafsirkan dengan baik. Sesuai dengan data yang diperoleh, analisis kualitatif digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel terpengaruh dengan yang memperngaruhi. Dengan kata lain, analisis kualitatif cenderung dilakukan untuk data yang bersifat kualitatif yang dikumpulkan dari riset eksploratori (wawancara, diskusi, teknis proyeksi) yaitu berupa kata – kata atau kalimat disebut juga data verbatim (Sunyoto:2013:24).

Analisis data pada penelitian ini dilakukan sebagai berikut :

1. Mengetahui Struktur Organisasi PT XYZ, serta tugas dan tanggung jawabnya.
2. Analisa yang dilakukan adalah perhitungan imbalan pasca kerja yang seharusnya diterima oleh pekerja dan bagaimana perlakukan akuntansi, pengungkapan dan sistem pencadangannya.
3. Analisa ini membandingkan hasil perhitungan imbalan pascakerja tahun 2015 yang berada diperusahaan dengan perhitungan imbalan kerja dengan imbalan pasca kerja yang telah diatur dalam Pernyataan Standart Akuntansi Keuangan (PSAK No.24 Revisi 2015) dan perhitungan akuntansinya.
4. Menarik suatu kesimpulan serta saran – saran dalam evaluasi penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.24 tahun 2015.

Analisis data dilaksanakan mulai dari perumusan masalah, pengumpulan data, hingga setelah data terkumpul. Dengan merumuskan masalah penelitian, peneliti sudah melakukan analisis terhadap permasalahan dalam berbagai

perspektif dan metode yang digunakan. Dalam proses analisis data yang diiringi dengan proses pengumpulan data, penulis dapat mengetahui kekurangan data yang masih harus dilengkapi dan mengetahui metode apakah yang harus digunakan pada tahap selanjutnya.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena secara langsung dapat menyajikan hakikat hubungan antara penelitian dengan responden lebih peka. Menurut Carmines dan Zeller, dalam Sangadji dan Sopiah yang dikutip dalam jurnal Octa Fabio Mokoginata (2016:428) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal dan dianalisis tanpa menggunakan teknik statistik. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan – kutipan data untuk memberikan gambar penyajian laporan tersebut. Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, video tape, dokumen pribadi, catatan pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Hasil Penelitian

Imbalan Pasca Kerja dan Pemberian Pesangon PT XYZ telah menerapkan PSAK No.24 tentang “Imbalan kerja” dan UU No. 13 tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan” pada periode tahun 2015 dan 2016.

### Klasifikasi Pemberian Imbalan

Bentuk imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja dan tenaga kerja dalam hal ini PT XYZ dan karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1. Pesangon

Dibayarkan kepada pekerja dengan tingkatan sesuai dengan masa kerja

**Tabel Perhitungan Pesangon**

Masa Kerja	Jumlah Kelipatan Gaji Pokok
< 1 Tahun	2 x 1 x Gaji Pokok
1 Tahun	2 x 2 x Gaji Pokok
2 Tahun	2 x 3 x Gaji Pokok
3 Tahun	2 x 4 x Gaji Pokok
4 Tahun	2 x 5 x Gaji Pokok
5 Tahun	2 x 6 x Gaji Pokok
6 Tahun	2 x 7 x Gaji Pokok
7 Tahun	2 x 8 x Gaji Pokok
8 Tahun	2 x 9 x Gaji Pokok
> 8 Tahun	2 x 9 x Gaji Pokok

#### 2. Uang Penghargaan

Dibayarkan kepada pekerja dengan tingkatan masa kerja

**Tabel Perhitungan Uang penghargaan**

Masa Kerja	Jumlah Kelipatan Gaji Pokok
3 - 6 Tahun	2 x Gaji Pokok
7 - 9 Tahun	3 x Gaji Pokok
10 - 12 Tahun	4 x Gaji Pokok
13 - 15 Tahun	5 x Gaji Pokok
16 - 18 Tahun	6 x Gaji Pokok
19 - 21 Tahun	7 x Gaji Pokok
22 - 24 Tahun	8 x Gaji Pokok
> 24 Tahun	10 x Gaji Pokok

#### 3. Uang Penggantian Hak

Dibayarkan kepada pekerja sebesar 15% dari Total dari besar pesangon yang diterima dengan Total Uang Penghargaan

### PPH 21 Final atas Pesangon

Dikenakan Tarif progresif PPH Final 21 atas Pesangon

0 – 50 Juta = 0%

50 – 250 Juta = 5%

250 – 500 Juta = 15%

Jurnal Cadangan dan Pengeluaran Pensiun

- a. Jurnal Pencadangan Dana pensiun :
 

Biaya Pensiun	xxx
Cadangan Pensiun	xxx
- b. Jurnal Pada saat Pengeluaran Pensiun :
 

Cadangan Pensiun	xxx
Cash in Bank	xxx
- c. Jurnal Pencadangan bonus dan THR :
 

Biaya Gratifikasi Karyawan	xxx
Cadangan Gratifikasi Karyawan	xxx
- d. Jurnal pada saat pengeluaran bonus dan THR :
 

Cadangan Gratifikasi Karyawan	xxx
Cash in Bank	xxx

**Klasifikasi Imbalan Kerja Pada PT XYZ**

**Tabel klasifikasi imbalan kerja pada PT. XYZ**

PSAK No. 24	PT. XYZ
Imbalan Jangka Pendek	1. Gaji 2. BPJS Kesehatan 3. THR 4. Bonus / Bagi Laba
Imbalan Pascakerja	1. Jamsostek (Jaminan Hari Tua) 2. Pensiun
Imbalan kerja jangka panjang	- Tidak Ada
Pesangon	- Ada

Sumber : PT. XYZ

**Analisis Penerapan PSAK 24**

**Tabel Analisis Penerapan PSAK 24**

PSAK 24	PT XYZ	Kesimpulan
<b>Imbalan kerja jangka pendek</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Imbalan kerja selain pesangon yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas (12) bulan dimana pekerja melakukan jasanya.</li> <li>- Pengakuan dan pengukurannya dilakukan setelah pekerja memberikan jasanya kepada perusahaan dalam satu periode akuntansi. Maka perusahaan akan mengakui jumlah tidak terdiskontokan dari imbalan kerja jangka pendek yang akan dibayar sebagai imbalan atas jasa.</li> <li>- Diakui sebagai Liabilitas (bebani akrual), setelah dikurangi jumlah yang dibayarkan, dan apabila terjadi lebih bayar maka akan diakui sebagai beban dibayar dimuka.</li> <li>- Diabui sebagai beban, kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan imbalan kerja termasuk dalam biaya perolehan aset.</li> <li>- Pengungkapan dilakukan berdasarkan PSAK1, PSAK 7.</li> </ul>	Imbalan kerja jangka pendek <ul style="list-style-type: none"> <li>- Yang termasuk imbalan kerja jangka pendek ialah Gaji, BPJS Kesehatan, THR, Bonus / Bagi Laba.</li> <li>- Seluruh imbalan kerja diatas akan diselesaikan dalam waktu dua belas (12) bulan dan diakui sebagai liabilitas (Beban Akrual).</li> <li>- Untuk Cuti jangka pendek di dalam PT XYZ tidak dilakukan pembayaran maka dari itu tidak menimbulkan biaya.</li> </ul>	Imbalan kerja jangka pendek yang diterapkan oleh PT XYZ telah sesuai dengan PSAK 24.

<b>Imbalan pascakerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Imbalan pascakerja menurut PSAK 24 mencakup hal-hal seperti imbalan purnakarya, dan imbalan pascakerja.</li> <li>- Imbalan pascakerja diklasifikasikan sebagai program imbalan pasti dan iuran pasti.</li> <li>- Akuntansi iuran pasti mencatat setiap iuran yang dibayarkan oleh perusahaan sehingga tidak membutuhkan jasa aktuaria dan tidak menimbulkan keuntungan atau kerugian aktuaria, kewajiban diukur dengan jasa tidak terdiskontokan, kecuali kewajiban tersebut tidak diharapkan untuk diselesaikan seluruhnya dalam dua belas (12) bulan.</li> <li>- Akuntansi imbalan pasti membutuhkan asumsi aktuaria karena untuk menilai kewajiban. Dan dibutuhkan pengukuran kembali.</li> </ul>	<b>Imbalan pascakerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Imbalan pascakerja yang diberikan antara lain jamsostek (Jaminan Hari Tua), dan Pensiun.</li> <li>- Seluruh imbalan pascakerja PT XYZ diklasifikasikan sebagai program iuran pasti dikarenakan perusahaan hanya perlu melakukan pencatatan berdasarkan iuran yang dibayarkan untuk program iuran tersebut.</li> </ul>	Akuntansi imbalan pascakerja yang diterapkan oleh PT XYZ telah sesuai dengan PSAK 24.
<b>Imbalan kerja jangka panjang lain</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jika tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas (12) bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa. Pengakuan atas imbalan kerja jangka panjang lain dilakukan seperti imbalan pascakerja akan tetapi metode yang digunakan tidak membutuhkan pengukuran kembali.</li> <li>- PSAK 24 tidak mengatur rinci atas pengungkapan imbalan kerja ini akan tetapi akan diungkapkan berdasarkan PSAK 7 dan PSAK 1.</li> </ul>	<b>Imbalan kerja jangka panjang lain</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PT XYZ tidak memberikan imbalan kerja jangka panjang lain terhadap pekerjanya dikarenakan seluruh imbalan didalam perusahaan PT XYZ akan diselesaikan secepatnya selama dua belas (12) bulan.</li> <li>- Untuk cuti panjang setiap 6 tahun tetap yang bisa diambil bila awal tahun ke 7 dan ke 8 sebanyak 18 hari tetap diberikan akan tetapi tidak diberikan bayaran dan apabila terjadi kecelakaan yang mengakibatkan cacat / cacat permanen perusahaan menyerahkannya sepenuhnya terhadap asuransi, sehingga perusahaan tidak melakukan pengakuan atas hal-hal tersebut.</li> </ul>	PT XYZ tidak memberikan imbalan kerja jangka panjang karena itu tidak membutuhkan pencatatan akuntansinya berdasarkan PSAK 24.
<b>Pesangon</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kejadian yang menyebabkan kewajiban ini ialah terminasi kontrak kerja dan bukan jasa yang diberikan pekerja. Pesangon timbul akibat terminasi yang diputuskan perusahaan atau keputusan pekerja menerima tawaran terminasi oleh perusahaan akan tetapi tidak termasuk bila terminasi atas permintaan pekerja sendiri.</li> </ul>	<b>Pesangon</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pesangon diberikan atas keputusan perusahaan untuk mengurangi pekerjanya</li> </ul>	Akuntansi pesangon yang dilakukan oleh PT XYZ telah sesuai dengan PSAK 24.
<b>Sumber : Data Yang diolah</b>		

## Pembahasan

Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh PT XYZ telah sesuai dengan persyaratan yang diberikan oleh PSAK 24 yang mana pihak persahaan mengakui biaya akrual setelah pekerja memberikan jasanya selama suatu periode dan menyelesaikan kewajiban dalam waktu dua belas (12) bulan.

Imbalan pascakerja yang diberikan oleh PT XYZ dalam pencatatan akuntansinya dinilai telah sesuai dengan persyaratan yang disyaratkan oleh PKAS 24, yang mana untuk program iuran pasti telah diakui dan diukur serta dilaporkan sesuai ketentuan yang ada begitupun program imbalan pasti yang dimiliki oleh PT. XYZ diakibatkan karena adanya kewajiban yang dimiliki oleh perusahaan berdasarkan kontrak kerja dengan pekerja akan tetapi dicatat seolah olah sebagai iuran pasti diakibatkan kewajiban tersebut merupakan kewajiban yang ditanggung oleh kantir pusat dan sesuai dengan persyaratan PSAK 24 hal tersebut sesuai dengan program imbalan pasti yang berbagi resiko antara entitas sepenggali maka dalam hal ini pun pencatatan yang dilakukan ole PT XYZ telah sesuai dengan PSAK 24.

Imbalan jangka panjang lain yang diberikan oleh PT XYZ berupa imbalan cuti panjang dan cacat. Untuk imbalan cacat permanen sudah discover dalam program Jamsostek (BPJS Kesehatan) yang diikuti oleh perusahaan berupa Jaminan Kecelakaan Kerja(JKK),Jaminan Kematian (JK) dikarenakan perusahaan telah menganggap itu sebagai bagian dari imbalan kerja jangka panjangnya dengan membeli program tersebut maka perusahaan sudah mengakuinya bersama sama dengan program Jamsostek Jaminan Hari Tua (JHT) dan diberlakukan sebagai program iuran pasti dan dalm hal tersebut tidak perlunya pengungkapan imbalan

kerja jangka panjang sesuai dengan PSAK 24, serta cuti panjang yang terbit setelah masa kerja 6 tahun dan berlaku setiap kelipatan yang bisa diambil pada tahun ke tujuh (7) dan kedelapan (8) selama 18 hari masing tiap tahunnya tidak diakui sebagai biaya atas hal tersebut karena perusahaan tidak membayarkan cuti pekerja, pekerja hannya berhak atas waktu liburnya saja.

Pesongan yang diberikan atas terjadinya PHK oleh PT XYZ seluruhnya diakui sebagaimana imbalan kerja jangka pendek, hal tersebut masih sesuai dengan persyaratan PSAK 24 akan tetapi untuk pesangon yang diberikan oleh PT XYZ atas PHK saat pensiun yang berarti tidak menambah manfaat atas imbalan pascakerja disyaratkan untuk memperlakukannya sebagaimana imbalan pascakerja hal ini dikarenakan PT XYZ telah mencadangkan setiap bulannya sesuai dengan laba dengan jumlah tertentu tergantung besar laba yang diperoleh namun tidak diberlakukan seperti imbalan kerja jangka panjang dikarenakan pengelurannya diberlakukan seperti imbalan jangka pendek yang mana diakui pada tahun dimana pekerja memasuki usia pensiun. PT XYZ masih menerapkan PSAK 24 untuk pesangon dari PHK saat pensiun dikarenakan meskipun pesangon itu diberikan terhadap pekerja yang memasuki pensiun akan tetapi pengakuannya dilakukan pada tahun dimana ia akan pensiun sehingga penyelesaiannya sebelum dua belas (12) bulan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah PT XYZ telah menerapkan pengakuan dan pengukuran atas imbalan kerja yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan PSAK No. 24 tahun 2015.

## Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah PT XYZ tetap harus konsisten terhadap penerapan PSAK UU no.13 tentang ketenagakerjaan terlebih khusus PSAK No.24 tahun 2015 tentang Imbalan Kerja yang merupakan beban operasional perusahaan yang besar yang dapat langsung berpengaruh terhadap laba perusahaan dan juga mempengaruhi tingkat likuiditas perusahaan, sehingga dibutuhkan perhitungan yang benar pengungkapan yang jelas serta terperinci dan terencana agar dapat tersaji informasi yang memadai dan lebih akurat untuk semua pihak yang berkepentingan, demi memudahkan pihak manajemen dalam pengambilan keputusan yang tepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Boyke, Fitriadi. 2016. Perpustakaan pusat Unikom.*Digital Library*. [http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/700/jbptunikompp-gdl-boykefitri-34970-7-unikom\\_b-i.pdf](http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/700/jbptunikompp-gdl-boykefitri-34970-7-unikom_b-i.pdf).# Upload by Diahclaudia on May 29, 2016.
- Charen, P.J.Tawas. 2013. *Akuntansi Pertanggung jawaban terhadap imbalan kerja menurut PSAK.24 PT.Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara*.Jurnal Emba Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal-365-373.
- Chintya, dkk. 2015. *Evaluasi penerapan PSAK 24 Revisi 2010 mengenai imbalan kerja khususnya imbalan pasca kerja setelah bekerja pada Bank Sulut*.Jurnal Emba Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.865-873.
- Ikatan Akuntan Indonesia.2015. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK 24) Revisi 2015 tentang imbalan kerja*, Jakarta.
- Jevita, dkk. 2015. *Evaluasi perncatatan dan pelaporan dana pensiun pada dana pensiun pemberi kerja (Studi kasus pada PT.PLN Wilayah Suluttenggo)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No.3 tahunn 2015.
- Jusuf, Haryono. 2012. *Dasar – Dasar Akuntansi*.Penerbit:Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Yogyakarta.
- Kenshin. 2015. *Ilmu Akuntansi: Akuntansi untuk perusahaan Manufactur*. Artikel.<http://ilmuakuntansi.blogspot.co.id/2015/03/akuntansi-untuk-perusahaan-manufaktur.html>. upload 24 maret 2015.
- Kurniawan, Aris. *Pengertian perusahaan menurut para ahli beserta jenis, unsure dan contohnya lengkap*. Artikel. <http://www.gurupendidikan.com/pengertian-perusahaan-menurut-para-ahli-beserta-jenis-unsur-dan-contohnya-lengkap/>.
- Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. 2003. Undang – Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta.
- Longdong, Inggrit Lisa. 2015. *Analisis pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK No.24 tentang imbalan kerja pada PT. Hasrat Abadi Manado*. Jurnal Emba Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal 385-393.
- Mario, dkk. 2015. *Analisis penerapan PSAK 24 tentang imbalan kerja pada Hotel Sahid Kawanua Manado*.Jurnal Emba Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal.462-469.
- Octa, dkk. 2016. *Evaluasi penerapan PSAK 24 Revisi 2013 mengenai imbalan kerja: imbalan pasca kerja pada Bank Sulutgo*.Jurnal

- Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No.4 Tahun 2016.
- Reeve, James. 2013. *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia*. Penerbit. Salemba Empat, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Dicetak. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Webadmin.2010. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK 24) Revisi 2010 tentang Imbalan Kerja. Artikel*. Jakarta. <https://staff.blog.ui.ac.id/martani/files/2011/04/PSAK-24-Imbalan-Kerja.pdf>. Diakses 10 November 2016.
- Webadmin. 2013. *Pernyataan Stansar Akuntansi Keuangan (PSAK 24) Revisi 2013 tentang Imbalan Kerja. Artikel*. Jakarta. [https://staff.blog.ui.ac.id/martani/files/2011/04/EDPSAK\\_24\\_2013-2013-JULI-23.pdf](https://staff.blog.ui.ac.id/martani/files/2011/04/EDPSAK_24_2013-2013-JULI-23.pdf). Diakses 10 November 2016.
- Webadmin. 2014. *Imbalan Pascakerja: Perbedaan antara program iuran pasti dan program imbalan pasti. Artikel*. Jakarta. <http://keuanganlsm.com/imbalan-pascakerja-perbedaan-antara-program-iuran-pasti-dan-program-imbalan-pasti/>. Upload 31 Oktober 2014.