

# **ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 IMBALAN PASCAKERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI**

**Bustanul Ulum, Anggun Mustika Ningrum**

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine and prove the effectiveness of post-employment benefits at PT. Perkebunan Nusantara XI in accordance with PSAK 24. This research is important because there are still a number of companies that are still blind about the application of PSAK 24, causing employee welfare to be inadequate. This study uses a descriptive qualitative approach by taking some data and conducting interviews with employees regarding the post-employment benefits obtained. The results of this study are PT. Perkebunan Nusantara XI has implemented a post-employment benefit program in accordance with PSAK 24 and provides facilities for employees to participate in a defined and effective contribution program.*

*Keywords: PSAK 24, Post-employment Rewards, Effectiveness.*

## **PENDAHULUAN**

Pemberian imbalan pascakerja pada karyawan merupakan pokok yang terpenting dalam suatu perusahaan, dimana imbalan pascakerja yang diberikan perusahaan sangat mempengaruhi kualitas serta sebagai jaminan hidup para karyawan beserta keluarga karyawan tersebut sehingga menjadi lebih baik dan stabil. Maka dari itu tiap perusahaan wajib memberikan imbalan pascakerja bagi karyawannya sesuai dengan aturan

yang berlaku termasuk pemberian tunjangan yang masuk dalam komponen gaji karyawan yang dibayarkan tiap bulan termasuk iuran pensiun DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan) BNI/BRI yang kini menggantikan DAPENBUN (Dana Pensiun Perkebunan) yang dulunya menjadi perusahaan yang menangani dana pensiun para purna karyawan perkebunan.

Pembayaran iuran pensiun yang masuk dalam kategori imbalan

pascakerja menurut PSAK (Pernyataan Standard Akuntansi Keuangan) 24 tersebut kini melalui lembaga keuangan milik Negara seperti Bank BNI (Bank Negara Indonesia) ataupun Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia) dikarenakan lebih mempermudah penerima dana pensiun atau karyawan yang mengiur. Karena pengambilan dananya sangat kondisional tergantung pada dana yang terkumpul. Apabila dana yang telah di iurkan hingga akhir masa bekerja (pensiun) diatas 500 juta rupiah, dana yang tersimpan bisa diambil tiap bulan nya, apabila dibawah 500 juta rupiah maka dana tersebut bisa diambil secara keseluruhan.

Pemberian tunjangan pensiun sangat tergantung pada kebijaksanaan masing-masing perusahaan. Tunjangan pensiun dapat dibagikan dalam sekali waktu yaitu pada saat tenaga kerja tersebut pensiun atau ada pula yang diberikan atau dibagikan setiap bulan sepanjang umur pensiunan yang bersangkutan. Hal ini juga menimbulkan biaya yang berbeda pula. Pada perusahaan yang saya teliti iuran pensiun dibagi menjadi 2

beban, diantaranya beban pekerja dan perusahaan yang dipotongkan melalui gaji setiap bulan nya sebesar 8,22% beban perusahaan dan 6% Beban Karyawan. Prosentase pembebanan tersebut berasal dari perhitungan laporan dari Aktuaris tahun 2018.

Sesuai dengan fenomena yang tertuang diatas maka sebagai peneliti akan **“Mengevaluasi Efektivitas Penerapan PSAK 24 Imbalan Pascakerja pada PT. Perkebunan Nusantara XI”**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat menguraikan permasalahan akan pentingnya penerapan PSAK 24 terutama pada imbalan pascakerja seperti iuran pensiun , maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana penerapan PSAK 24 tentang imbalan pascakerja (iuran pasti) dapat berjalan secara efektif di PT. Perkebunan Nusantara XI ?

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis penerapan PSAK 24 tentang imbalan

pascakerja (iuran pasti) secara efektif di PT. Perkebunan Nusantara XI.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut PSAK 24, 2015: par. 08 imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. *“Employee benefits” are benefits in any form received by the employee for his services to an entity* (Liapis & Thalassinou, 2013: 3). PSAK 24, 2015: par. 05 imbalan kerja mencakup: imbalan kerja jangka pendek; imbalan pascakerja; imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon.

Dana Pensiun Perkebunan (DAPENBUN) semula adalah Yayasan Dana Pensiun (YDPP) yang menjalankan aktifitas mengelola program pensiun anggota direksi dan pegawai staf PNP/PTP, badan-badan atau lembaga dalam lingkup PNP/PTP, serta Perum Kapas. YDPP didirikan oleh Direksi PNP/PTP I s/d XXXI pada tahun 1976 yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Abdul Latief, SH Nomor 8 tanggal 8 Januari 1976.

YDPP kemudian berubah menjadi DAPENBUN sebagai konsekuensi diberlakukannya Undang-Undang No.11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Maksud dan tujuan DAPENBUN adalah menghimpun dan mengelola dana untuk mengusahakan kesinambungan penghasilan serta meningkatkan kesejahteraan peserta pada saat pensiun melalui penyelenggaraan Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP). Peserta DAPENBUN merupakan Karyawan dari Pendiri dan dari Mitra Pendiri dimulai sejak Karyawan terdaftar sebagai Peserta dan berakhir pada saat Peserta berhenti bekerja.

DAPENBUN mengelola PPMP karyawan PT Perkebunan Nusantara I hingga XIV, Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP), PT Sarana Agro Nusantara (SAN), PT Riset Perkebunan Nusantara (PT RPN), PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (PT KPBN), PT Nusantara Medika Utama (PT NMU), PT Nusantara Sebelas Medika (PT NSM), dan PT Rolas Nusantara Medika (PT RNM).

DAPENBUN terus melakukan pengembangan dan terobosan. Tahun 2018 merupakan periode yang penting bagi DAPENBUN untuk bersiap diri mewujudkan visinya sebagai dana pensiun yang mandiri, terpercaya, serta berkembang secara berkesinambungan. Sebuah visi yang ingin dicapai pada tahun 2022 dengan membangun Sumber Daya Manusia (SDM) berdaya saing tinggi. Pada tahun ini, DAPENBUN juga telah berhasil membangun platform layanan peserta berbasis *mobile app* kali perubahan dan terakhir disahkan oleh Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dengan Keputusan No.KEP-65/NB.1/2018 tanggal 12 November 2018.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam menyusun laporan tugas akhir ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu yang mengungkapkan gambaran masalah yang terjadi pada saat penelitian ini berlangsung Adapun pengertian dari metode deskriptif

Menurut Mukhtar (2013: 10) metode penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu. Dengan kata lain penelitian deskriptif yaitu penelitian yang memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, Dikatakan deskriptif karena bertujuan memperoleh pemaparan yang objektif khususnya mengenai analisis penerapan PSAK 24 pada PT Perkebunan Nusantara XI Surabaya.

Menurut Hidayat (2010), penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang seluas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu masa tertentu. Sedangkan menurut Punaji (2010) penelitian deskriptif adalah penelitian yang tujuannya untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu peristiwa, keadaan, objek apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bisa dijelaskan baik menggunakan angka-angka maupun

kata-kata. Pada penelitian ini, tidak sedikit informasi mengenai penerapan PSAK 24 di perusahaan yang diteliti, sehingga peneliti melakukan penelitian deskriptif untuk menganalisa bagaimana penerapan PSAK 24 utamanya mengenai pembayaran iuran DAPENBUN beserta DPLK yang telah dibayarkan beserta menganalisa diantara dua program tersebut manakah yang lebih efektif dan efisien untuk kondisi ekonomi saat ini.

#### **Metode Pengumpulan Data**

##### **a. Observasi**

Hal-hal yang diobservasi tersebut termasuk dokumen yang digunakan dan jaringan prosedur yang membentuk sumber informasi, seperti catatan penyetoran iuran DAPENBUN dan DPLK, Peserta yang di daftarkan, dan beberapa dokumen yang dibutuhkan.

##### **b. Studi Dokumen**

Pada tahap ini peneliti melakukan pengumpulan data yang diperoleh dari catatan-catatan atau bukti-bukti yang

terkait dengan pendaftaran iuran DAPENBUN maupun DPLK.

##### **c. Wawancara**

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden untuk memperoleh informasi mengenai isu yang diteliti (Sekaran, 2006: 67).

Penelitian ini menggunakan teknik wawancara jenis wawancara semiterstruktur. Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in dept interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas jika dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara peneliti mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang sudah dikatakan oleh informan atau narasumber. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan

cara mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pihak yang terkait dengan pokok permasalahan. Wawancara ini dilakukan dengan berdialog langsung dengan Kepala Divisi Sumber Daya Manusia serta staf urusan yang berkaitan dengan iuran DAPENBUN dan DPLK di PT. Perkebunan Nusantara XI, kemudian dicatat guna memperoleh informasi tertulis atau lisan mengenai prosedur penerapan iuran tersebut di PT. Perkebunan Nusantara XI. Informasi ini digunakan untuk membuat uraian tertulis dan menyusun bagan alir (*flowchart*) yang akan dirancang.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisa data merupakan bagian yang amat penting dalam metode penelitian ilmiah karena dengan menggunakan analisis data-data yang diperoleh dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis kualitatif deskriptif dimana dari data-data yang

berhasil dikumpulkan akan diolah dan kemudian dianalisis. Yaitu merupakan suatu cara atau langkah dalam mengelola data primer untuk memecahkan masalah penelitian. Sehingga peneliti dapat memberikan solusi dan saran yang kemudian dapat digunakan oleh pihak manajemen perusahaan sebagai bentuk koreksi. Dengan demikian perusahaan dapat segera memperbaiki kesalahan.

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Hasil observasi dan penelitian di atas merupakan proses penelitian lapangan yang telah dilakukan peneliti selama kurun waktu Januari – Juni 2019 dengan izin secara lisan maupun tertulis dan pemenuhan persyaratan administrasi penelitian yaitu pengurusan surat izin penelitian dari Universitas Gresik kepada PT. Perkebunan Nusantara XI. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif tentang analisis efektifitas dan efisiensi penerapan PSAK 24 imbalan pascakerja pada PT. Perkebunan Nusantara XI apakah sudah sesuai dengan PSAK 24.

Pada sub bab 4.4 pembahasan hasil penelitian ini, peneliti membahas mengenai efektifitas penerapan PSAK 24 imbalan pascakerja pada PT. Perkebunan Nusantara XI. Efektifitas program iuran pasti pada perusahaan dapat dinilai melalui teori berikut, Menurut Gibson et.al dalam Bungkaes (2013) pengertian efektifitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka makin lebih efektif dalam menilai mereka. Dari pengertian tersebut di atas dari sudut pandang bidang perilaku keorganisasian maka dapat diidentifikasi tiga tingkatan analisis yaitu: (1) individu, (2) kelompok, dan (3) organisasi. Ketiga tingkatan analisis tersebut sejalan dengan ketiga tingkatan tanggung jawab manajerial yaitu bahwa para manajer bertanggung jawab atas efektifitas individu, kelompok dan organisasi.

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti

berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Ernie Tisnawati menuliskan pada bukunya (2010) bahwa Efektif menurut Peter F. Drucker adalah mengerjakan pekerjaan yang benar (*doing the right things*), sedangkan efisien menurutnya adalah mengerjakan pekerjaan dengan benar (*doing things right*).

Untuk mengukur bagaimana efektifitas program iuran pasti yang akan peneliti bahas mengenai penerapan PSAK 24 Imbalan pascakerja maka peneliti melakukan beberapa wawancara terhadap beberapa karyawan tetap non staf dan staf yang menjadi anggota iuran pasti keduanya serta beberapa pensiunan yang telah menikmati dari program tersebut. Sedangkan untuk pembuktian telah dilakukannya pembayaran iuran pasti peneliti mengambil contoh pembuatan kasbon pembayaran dari perusahaan yang akan disetorkan pada lembaga keuangan yang ditunjuk sebagai

tempat dititipkan nya iuran tersebut setiap bulan.

Pada proses pengambilan data dapat diketahui bahwa PT. Perkebunan Nusantara XI memberikan 2 program imbalan pascakerja untuk karyawan yang pensiun diantaranya manfaat pasti yang dikelola oleh DAPENBUN (Dana pensiun perkebunan) dan program iuran pasti DPLK BRI (Dana pensiun lembaga keuangan BRI) . Berikut contoh data penyetoran iuran pensiun karyawan yang disetorkan pada Dapenbun dan DPLK BRI :

Sedangkan untuk kasbon pembayaran serta pencatatan iuran tersebutpeneliti akan melampirkan kasbon penyetoran iuran pensiun dari divisi Sumber daya manusia untuk dikirimkan ke divisi keuangan untuk dibayarkan langsung pada Dapenbun serta Bank BRI. Untuk pembayaran biasanya perusahaan membayarkan iuran DPLK BRI menggunakan Giro.

Berikut contoh gambar surat permintaan pembayaran iuran pensiun yang biasa disebut sebagai kasbon penyetoran iuran pensiun :

Untuk proses pencatatan surat permintaan pembayaran tersebut dilakukan penjurnalan pada GL Account 51100434 dan 21050014 sebagai nomor jurnal saat akan dibayarkan perusahaan.

Setelah itu perusahaan melakukan pengeluaran titipan dari jurnal diatas menjadi sebuah pembayaran secara Kas untuk dikeluarkan pada Bank.

Dari keterangan wawancara yang saya dapatkan bahwa perusahaan telah melakukan penjurnalan / pencatatan untuk imbalan pascakerja sesuai dengan PSAK 24 yaitu secara accrual karena ketika pembayaran dilakukan perusahaan langsung mencatat biaya tersebut, sehingga disini perusahaan mentaati aturan yang sudah dituliskan pada PSAK 24.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

Penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Pascakerja pada PT. Perkebunan Nusantara XI telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan peraturan PSAK 24 yang berlaku serta undang – undang no.13 tahun 2003. Pemberian manfaat pasti disalurkan melalui Dapenbun dan Iuran Pasti melalui DPLK BRI sesuai dengan ketentuan. Sehingga disini PT. Perkebunan Nusantara XI efektif dalam menerapkan PSAK 24 mengenai imbalan pascakerja dan sesuai dengan undang – undang no. 13 tahun 2003 mengenai pemberian hak karyawan yang diberhentikan karenamasuk usia pensiun. Pemberian hak karyawan pensiun di PT. Perkebunan Nusantara XI pun melebihi aturan yang tertuang pada undang – undang no.13 tahun 2003 sehingga sangat menguntungkan karyawan.

### **Saran**

Dari kesimpulan di atas maka penulis dapat memberi saran agar :

- 1) Hasil penelitian ini dijadikan referensi atau rujukan perusahaan untuk mengembangkan sistem manajemen perusahaan.
- 2) Hasil penelitian ini dijadikan dasar untuk mengevaluasi nilai efektifitas program iuran pasti PT. Perkebunan Nusantara XI
- 3) Peneliti selanjutnya melakukan pengembangandan penyempurnaan pada analisis penerapan PSAK 24 mengenai imbalan pascakerja yang sudah diterapkan dengan baik di PT. Perkebunan Nusantara XI.
- 4) Dari penelitian ini bisa dilihat mana jenis program iuran pasti dan manfaat pasti yang bisa kita terapkan nantinya apabila telah bekerja di suatu perusahaan.
- 5) Dari penelitian ini penulis berharap dapat membantu masyarakat agar lebih berfikir kritis masalah perencanaan masa tua nanti nya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baldic Siregar,dkk,. 2013. *Akuntansi Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta, hlm. 77
- Bungkaes, H. R., Posumah, J. H., & Kiyai, B. 2013. *Hubungan Efektivitas Pengelolaan Program Raskin dengan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat di Desa Mamahan Kecamatan Gemeh Kabupaten Kepulauan Talaud*. Journal "Acta Diurna"
- DAPENBUN, *Tentang Dapenbun*. [www.dapenbun.co.id](http://www.dapenbun.co.id) diakses pada tanggal 17 Maret 2019.
- DPLK BRI, *Form Pendaftaran DPLK BRI*. <https://bri.co.id/dplk> diakses pada tanggal 17 Maret 2019
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawann Saefullah, 2010 *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana, cet ke-5, hlm 7
- Hengki Wijaya. 2018. *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*. Hal:30 ISBN 602520604X, 9786025206047
- Husaini Husman, 2011 *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, cet ke-3, hlm. 2
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2014. *Standard Akuntansi Keuangan Per Efektif 1 Januari 2015*. Jakarta : Graha Akuntan
- Konstantinos Liapis, Eleftherios Thalassinou. 2013. *Comparative Analysis for the Accounting Reporting of "Employee Benefits" between IFRS and other Accounting Standards: A Case Study for the Biggest Listed Entities in Greece\**. International Journal of Economics & Business Administration. Volume I, Issue (1) Pp. 91-116
- Lon gdong, I. L. 2015. *Analisis Pengakuan, Pengukuran Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan Psak No.24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. Universitas Sam Ratulangi. Manado. Jurnal EMBA Vol. 3 No. 4
- M.N. Watung., G.B. Nangoy., Rudy. J. Pusung, 2016. *Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja pada PT. Bank Maybank Indonesia TBK KCP Kotamobagu*. Jurnal EMBA Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 793-802
- Monalisa, Treesje Runtu, Robert Lambey, 2018. *Analisis Imbalan Pascakerja pada Karyawan PT. Moy Veronika*. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern 13(2), Hal 360-368.
- Muniardiningrum Gita, 2019. *Analisis Implementasi PSAK 24 Revisi 2013 Dalam Meningkatkan Kepuasan Karyawan Pada PT. Agranet Multicitra Siberkom*. Jurnal JRPMA ISSN : 2541-6669 Vol:3 No:1
- Pajow A Nofry, Sifrid S Pangemanan, Sonny Pangerepan, 2019. *Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sam Ratulangi Manado*. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern14(1), 96-100
- Prasita Kadek Cintya, Made Arie Wahyuni, Gusti Ayu Implementasi Akuntansi pertanggungjawaban Untuk Imbalan Kerja Menurut PSAK 24 pada PT. PLN (Persero)

- cabang Singaraja. Jurnal Akuntansi Program Akuntansi S1 Vol:8 No:2 Tahun 2017*
- PT. Perkebunan Nusantara XI, *Sustainability Report 2017* diakses melalui <http://ptpn11.co.id/page/annual> pada tanggal 20 juni 2019
- Punaji Setyosari. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta : Kencana
- Ramadhan, 2013. *Evaluasi Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja, Imbalan Pasckerja dan Perlakuan Akuntansi Serta Dampak terhadap Risiko Perusahaan* Yogyakarta. dari <http://repository.ugm.ac.id/124779/> Skripsi Universitas Gajah Mada Yogyakarta, Hal 26
- Rusdiyanto, Fitria Saraswati, 2018. *Evaluasi Penerapan Imbalan Pasca Kerja (Penerapan PSAK 24 revisi 2015) pada PT. XYZ*. Jurnal Gema Ekonomi Vol:7 No:1 Hal 28-41
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta, Bandung
- Sukardi. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Penerbit Bumi Aksara:Jakarta
- Undang – Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 *Tentang ketenagakerjaan*