



ANALISIS PENERAPAN IMBALAN PASCA KERJA PADA PT PELANGI WARNA CHEMICALS

^{1*}Heni Yati, ²Ririn Ardini, ³Yulfian Ibnu Cahyo Widodo, ⁴Parlin Ambarita

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*heniyati.vip@gmail.com](mailto:heniyati.vip@gmail.com)

Abstrak

Imbalan jangka pendek, imbalan jangka panjang, imbalan pasca kerja dan pesangon merupakan bagian dari Imbalan Kerja. Sehubungan dengan kemudahan dan juga keamanan ekonomi pekerja, maka perusahaan wajib menyiapkan dan mengalokasikan imbalan pasca kerja serta menyatakan kesediaannya untuk membayar pada akhir masa kerja pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan imbalan pascakerja pada karyawan PT. Pelangi Warna Chemicals berdasarkan PSAK 24, UUK No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan imbalan pasca kerja oleh PT. Pelangi Warna Chemicals sudah sesuai dengan PSAK 24, UUK No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Dimana pemutusan hubungan kerja terjadi karena Pengunduran Diri; Kematian; Pensiun; Sakit/cacat berkepanjangan, perusahaan telah memenuhi kewajibannya dalam mendistribusikan imbalan pascakerja.

Kata Kunci: Imbalan Pascakerja, PSAK 24

Abstrack

Momentary advantages, long haul benefits, post-business advantages and severance pay are important for Employee Benefits. In connection with the convenience and economic security of workers, the company is obliged to prepare and allocate post-employment benefits and state its willingness to pay at the end of the worker's working period. This study aims to analyse the application of post-employment benefits to employees of PT. Pelangi Warna Chemicals based on PSAK 24, UUK No. 13 of 2003 and Government Regulation No. 35 of 2021. The technique utilized in this study is a subjective graphic exploration strategy The consequences of this study show that the utilization of by PT. Pelangi Warna Chemicals complies with PSAK 24, UUK No. 13 of 2003 and Government Regulation No. 35 of 2021. dismissal resignation; death; retirement; Long-term illness/injury, company fulfilled its obligation to distribute benefits after leaving employment.

Keyword: Post-Employment Benefit, PSAK 24

PENDAHULUAN

Masalah tunjangan karyawan seperti kesenjangan gaji, bonus, masalah liburan, dan tunjangan pensiun sering terjadi di industri ini. Hal ini menjadi masalah besar bagi perusahaan karena berkaitan dengan sumber daya manusia. Sehingga, banyak aksi mogok dan demonstrasi yang dilakukan oleh karyawan, dikarenakan atas tindakan sewenang-wenang perusahaan melakukan pemecatan sepihak, kebijakan perusahaan yang tidak berpihak kepada pekerja dan mempermainkan hak para pekerja. Hal ini tidak terlepas dari akuntansi imbalan kerja. Karyawan yang

mencari peningkatan gaji, upah, bonus, tunjangan, liburan, atau tunjangan lainnya. Pemogokan tersebut berdampak kuat terhadap operasional perusahaan sehingga menimbulkan banyak kerugian. Untuk meningkatkan kelangsungan hidup perusahaan yang baik, maka perlu memberikan manfaat berupa imbalan kompensasi kepada karyawan. Pada umumnya pemogokan terjadi karena banyak janji mengenai imbalan kerja yang tidak ditepati (Hassan, 2018).

Di sisi lain, pengusaha sering melihat imbalan hanya sebagai bagian dari biaya, sehingga perusahaan seringkali sangat

berhati-hati dalam meningkatkan imbalan kerja. Pemerintah juga berkepentingan untuk membuat kebijakan kesejahteraan bagi pekerja, di satu sisi, menjamin standar hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

Pokok terpenting pada perusahaan merupakan pemberian imbalan pascakerja karyawan. imbalan pascakerja yang diberikan kepada karyawan beserta keluarga dapat mempengaruhi kualitas jaminan kesejahteraan karyawan menjadi lebih stabil dan baik. Oleh karena itu imbalan pascakerja harus diwajibkan pada tiap perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku, gaji karyawan yang dibayarkan setiap bulan masuk kedalam pemberian tunjangan.

Menurut Monalisa, dkk (2018:367), perusahaan perlu mengalokasikan dana khusus untuk imbalan pascakerja guna mencapai visi dan misinya serta menghindari pembayaran kas yang mengganggu arus kas jika terjadi insiden. Menurut Rusdiyanto & Fitria (2018:39) menyatakan bahwa perusahaan harus konsisten terhadap penerapan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, 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. Menurut Shinta (2011:15) menyatakan bahwa penerapan imbalan pascakerja ini tidak terlalu berdampak signifikan bagi kinerja perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengkaji relevansi penerapan PSAK No. 24 Revisi 2013 untuk imbalan pascakerja sehingga, peneliti memilih objek PT. Pelangi Warna Chemicals untuk sampel

penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada bahasan yakni pengakuan, pengukuran dan pengungkapan pada bagian imbalan pascakerja yang ditinjau dari pembukuan dan laporan keuangan perusahaan periode akuntansi tahun 2021. Indikator yang digunakan sebagai acuan dalam mengevaluasi pengakuan, pengukuran dan pelaporan imbalan kerja, khususnya PSAK No. 24 Revisi 2013. Selain itu, juga dikaji dan dievaluasi apakah imbalan pasca kerja peneliti diterapkan di dalam perusahaan tidak konsisten atau tidak sesuai dengan tabel dan standar akuntansi yang berlaku khususnya PSAK No. 24 Revisi 2013.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian akuntansi

Menurut Lam dan Lau (2012), akuntansi adalah pencatatan dalam suatu transaksi keuangan yang kemudian dianalisis, dikendalikan dan hasilnya dilaporkan yang dijadikan sebagai informasi pada suatu perusahaan. Menurut konsep informasi, akuntansi adalah kegiatan jasa, kegiatan alternatif yang menyediakan informasi kuantitatif tentang aset ekonomi, terutama yang bersifat keuangan, berguna untuk membuat keputusan ekonomi dan pilihan yang tepat antara metode yang berbeda. Sedangkan metode akuntansi sebagai sistem informasi adalah proses penciptaan sumber informasi untuk pelaporan kepada pengguna informasi akuntansi atau pihak yang berkepentingan (*interested party*) tentang aktivitas dan situasi keuangan perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa akuntansi adalah suatu kegiatan jasa dengan adanya proses bagi pihak-pihak yang memerlukan pengelolaan data keuangan untuk dapat mencatat, mengumpulkan, melaporkan dan menghasilkan informasi. Informasi yang berguna juga dapat diperhitungkan. Akuntansi, secara lebih umum, adalah bahasa bisnis yang digunakan oleh pemangku kepentingan

untuk menyampaikan keuangan yang digunakan dalam kegiatan bisnis mereka.

Akuntansi Keuangan adalah bagian dari akuntansi yang berkaitan dengan penyajian laporan keuangan Perusahaan dalam bentuk neraca, laba rugi, perubahan modal dan arus kas kepada pemegang saham, pemegang saham atau investor, terutama tentang profitabilitas dan kredibilitas perusahaan, kepada pemasok, dan pemerintah. Definisi tersebut didukung oleh pandangan Hery (2013) bahwa akuntansi keuangan menyediakan informasi akuntansi keuangan untuk kepentingan eksternal. Menurut Reeve et al (2012:10), metode akuntansi keuangan berkaitan erat dengan pencatatan dan pelaporan data perusahaan dan kegiatan ekonomi. Meskipun laporan ini berguna bagi para manajer, ini juga merupakan laporan penting bagi pemilik bisnis, kreditur, lembaga pemerintah, dan masyarakat umum. Tujuan akuntansi keuangan adalah untuk menyediakan laporan yang berguna untuk kebutuhan tersebut.

2. Imbalan Kerja

Dalam laporan keuangan imbalan pasca kerja kewajiban yang harus disajikan, baik fisik maupun nonfisik cadangan imbalan kerja harus dipisahkan dalam laporan keuangan agar arus kas dalam laporan keuangan perusahaan tidak terganggu. Definisi Imbalan Kerja dalam PSAK 24 (2014, para. 08): Imbalan kerja adalah setiap kompensasi yang diberikan kepada organisasi sebagai imbalan atas jasa pekerja atau pemutusan hubungan kerja. Definisi Imbalan Kerja dalam PSAK 24 (2014) yang diberikan kepada organisasi sebagai imbalan atas jasa pekerja atau pemutusan hubungan kerja.

3. Beban Imbalan Kerja

Imbalan kerja adalah bentuk pengakuan perusahaan atas pertukaran layanan yang diberikan oleh karyawan yang telah melayani perusahaan untuk jangka waktu yang telah ditentukan.

Menurut Paath (2015), biaya imbalan kerja merupakan bagian dari biaya perusahaan yang harus diakui dalam laporan laba rugi komprehensif. Beban imbalan kerja jangka pendek dan jangka panjang harus ditanggung setiap bulan sebagai kewajiban atas jasa perusahaan kepada karyawan. Peraturan telah disahkan yang memungkinkan pelaporan keuangan untuk memberikan informasi penting bagi manajemen dalam mengambil keputusan (Paath, 2015).

4. Jenis Imbalan Kerja

Ada 4 (empat) jenis imbalan kerja, yaitu: Pertama, imbalan kerja jangka pendek Imbalan kerja berjangka waktu minimal 12 (dua belas) bulan. Contoh ketidakseimbangan jangka pendek ini adalah; Upah, kontribusi jaminan sosial, cuti tahun kalender, pembayaran sakit, bunga dan gaji (jika dibayar dalam 12 bulan dari periode pelaporan) dan ketidakseimbangan non-tunai (kesehatan, perumahan, layanan atau tunjangan yang belum dibayar).

Kedua, imbalan pascakerja, imbalan kerja bagi pegawai atau keluarganya, serta imbalan yang diberikan setelah pegawai tidak lagi aktif bekerja, diberhentikan dengan alasan yang jelas dan tidak merugikan salah satu pihak pekerja maupun pemberi kerja misalnya pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan menjadi cacat (cacat) sehingga tidak dapat melanjutkan pekerjaannya. Sebagai contoh manfaat setelah bekerja; imbalan pensiun.

Ketiga, imbalan kerja berjangka waktu lebih dari 12 (dua belas) bulan merupakan imbalan kerja jangka panjang. Di bawah ini adalah contoh dari imbalan kerja tersebut; cuti panjang, penghargaanmasakerja dalam bentuk uang atau sebagai cinderamata seperti lencana/cincin dan lain-lain.

Keempat, karyawan yang dapat menerima pesangon imbalan kerja adalah karyawan yang mengundurkan diri tanpa paksaan untuk perencanaan perusahaan.

5. Imbalan Pascakerja

Adapun imbalan pascakerja, adalah sebagai berikut, imbalan kerja dan Dana Pensiun (Purnakarya) misalnya pensiun dan pada saat purnakarya dilakukakan pembayaran lump sun. Asuransi Jiwa dan Perawatan Kesehatan termasuk Imbalan pasca kerja lainnya.

Undang-undang ketenagakerjaan mengatur tentang imbalan pascakerja terutama tunjangan yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan ketika karyawan berhenti bekerja.

Imbalan pascakerja ditentukan dalam undang-undang ketenagakerjaan antara lain imbalan pascakerja karena karyawan mengundurkan diri, imbalan pascakerja karena karyawan meninggal dunia, imbalan pascakerja karena karyawan pensiun dan imbalan pascakerja karena sakit berkepanjangan/cacat yang dikarenakan kecelakaan kerja yang dialami karyawan.

6. Program Iuran Pasti dan Program Imbalan Pasti

Program iuran pasti termasuk program imbalan pascakerja Tingkat tunjangan yang diterima karyawan ditentukan oleh jumlah yang disumbangkan. badan hukum (dan karyawan, jika berlaku) dalam program imbalan pascakerja atau perusahaan asuransi, ditambah pengembalian investasi dari kontribusi tersebut. PSAK 24 katakan jika karyawan perusahaan menyediakan layanan Selama periode, perusahaan melaporkan kontribusinya terhadap program tersebut.

Kontribusi pasti untuk jasa yang diberikan kepada karyawan merupakan kewajiban setelah dikurangi iuran yang dibayarkan (akumulasi biaya). Jika iuran yang dibayarkan melebihi iuran jasa sebelum akhir periode pelaporan, entitas akan mengakui surplus tersebut sebagai aset (beban tanggungan) dan tingkat surplus ini mengurangi iuran atau pembayaran kas di masa depan. PSAK mensyaratkan dimasukkan ke dalam aset.

Program imbalan pasti pada dasarnya memberikan manfaat akhir masa pakai yang berkomitmen kepada karyawan dan Perusahaan harus memastikan bahwa iuran yang diberikan cukup untuk menutupi biaya manfaat yang ditentukan dalam program tersebut. Dalam proses akuntansi untuk program imbalan pasti perusahaan mencakup langkah-langkah sebagai berikut yaitu teknik *actuarial*, Teknik yang digunakan untuk menentukan defisit atau surplus yaitu metode kredit unit proyek. Selanjutnya tentukan jumlah utang bersih yang akan ditentukan asset sebagai jumlah defisit atau surplus. Kemudian menentukan jumlah yang harus diakui dalam laporam laba rugi. Dan tentukan penghasilan komprehensif lain dengan pengukuran atas liabilitas imbalan pasti neto.

7. UUK No. 13 Tahun 2013

Pasal 156 mengenai pengusaha untuk memperhatikan jangka waktu bekerja untuk karyawan, pasal ini juga memberikan dasar untuk menghitung imbalan pasca kerja menurut jenis karyawan.

Pasal 162 (pengunduran diri/resign). Pasal ini mengenai tunjangan karyawan setelah bekerja mengundurkan diri dari pekerjaannya dan tidak memenuhi tugas dan tanggung jawabnya.

Pasal 166 (meninggal dunia) Pasal ini mengatur tentang pemberian tunjangan yang tidak proporsional kepada keluarga pekerja yang tidak dapat melanjutkan pekerjaannya karena kematian.

Pasal 167 (pensiun) Pasal ini mengatur tentang santunan bagi pegawai yang mencapai usia pensiun dan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya.

Pasal 172 (sakit berkepanjangan/cacat) Ketentuan ini mengatur tentang pembayaran santunan kepada pekerja yang sakit dalam waktu lama dan tidak dapat melanjutkan

pekerjaan karena kesehatannya yang terbatas.

8. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tanggal 02 Februari 2021

Pasal 40 di dalam pasal ini, menghimbau kepada pengusaha untuk memperhatikan besarnya uang yang diberikan kepada pekerja berdasarkan waktu kerja, dan ketentuan ini juga menjadi dasar perhitungan imbalan pasca kerja menurut jenis pekerjaan.

Pasal 50 (mengundurkan diri/resign). Pasal ini mengatur tentang pemberian tunjangan setelah pemecatan karena pemberhentian pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pemberi kerja dan yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam dalam Pasal 36 huruf i.

Pasal 57 (meninggal dunia) Memberikan santunan kepada keluarga pekerja apabila pekerja tersebut tidak dapat melanjutkan pekerjaannya karena meninggal dunia.

Pasal 56 (usia pensiun) Pasal ini memberikan manfaat bagi pegawai yang mencapai usia pensiun penuh.

Pasal 55 (sakit berkepanjangan/cacat) Dalam pasal ini, mengatur bahwa pegawai sakit dalam waktu lama atau menjadi cacat karena kecelakaan kerja dan tidak dapat bekerja setelah 12 bulan.

METODE

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sadarmayanti dan Hidayat (2011:33), penelitian deskriptif adalah metode pencarian fakta dengan penjelasan yang akurat tentang situasi sekelompok orang, suatu objek, suatu situasi, suatu sistem pemikiran atau suatu peristiwa pada waktu tertentu. Menurut Suryabrata (2013:75), penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang sistematis, faktual, dan politis, faktual, dan politis yang bertujuan untuk bercanda tentang fakta dan ciri-ciri penduduk atau wilayah

tertentu.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini mengambil data di PT. Pelangi Warna Chemicals yang beralamat di Kawasan Industri Jatake, Jalan Industri Raya I Blok. AA No.12 Jatake Jatiuwung Tangerang. Waktu penelitian dilaksanakan selama bulan November s/d Desember 2021.

3. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto, (2010) menjelaskan Instrumen adalah "alat yang menggunakan metode dalam proses penelitian". Pengertian lain menjelaskan bahwa instrument adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati" (Sugiyono, 2011:148). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen adalah alat bantu peneliti dalam mengumpulkan informasi. Terkait dengan penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan dapat berupa wawancara, observasi, dan telaah dokumen.

Tabel 1. Instrumen Penelitian Ini

Sumber Data	Instrumen Penelitian
Narasumber/Informan	Wawancara
Peristiwa	Observasi
Dokumen	Telaah Dokumen

4. Unit Analisis

Informan atau narasumber dalam penelitian ini adalah *Manager HRD*, *Manager Akuntan* dan *Manager Keuangan* PT. Pelangi Warna Chemicals.

5. Prosedur Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data adalah langkah yang paling penting dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah untuk memperoleh data (Sugiyono, 2010:401). Proses yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk studi ini adalah yang Perama penelitian kepustakaan yaitu penelitian ini diperlukan landasan teoritis yang diperoleh dari data dan tulisan-tulisan ilmiah dan buku-buku literatur. Yang kedua penelitian lapangan yaitu teknik penelitian yang sebagian besar dengan

pengumpulan data penelitian langsung yang dilakukan pada perusahaan yang bersangkutan yang dilakukan dengan cara wawancara yang merupakan metode survei dan pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan mengenai topik bersifat formal dan intensif sehingga memperoleh informasi yang benar dan detail. Dan observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan secara langsung, mengamati objek studi dan mengumpulkan data sesuai dengan kebutuhan.

6. Teknik Analisis

Teknik analisis deskriptif yang digunakan pada penelitian ini. Yang menggambarkan tujuan suatu metode secara sistematis, terbaru dan akurat mengenai kondisi perusahaan dengan mengumpulkan data atau fakta yang kemudian dianalisis, yang digunakan untuk masa yang akan datang (Sugiyono 2014:206).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis

Hasil penelitian diperoleh melalui serangkaian proses analisis dengan tata cara imbalan pascakerja PT Pelangi Warna Chemical pada karyawan yang berhenti bekerja, berdasarkan dengan tujuan yang telah dirumuskan, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Dari hasil wawancara dengan Manager HRD dan Manager Keuangan, dalam memberikan imbalan pascakerja Perusahaan menggunakan dasar atau acuan perhitungan sesuai dengan ketentuan di UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan juga menggunakan dasar Peraturan Perusahaan dan juga Peraturan Perusahaan.

b. Dari hasil wawancara dengan Manager Akuntan catatan keuangan perusahaan, dianggap sebagai imbalan setelah kerja Obligasi yang sesuai dengan PSAK 24.

c. Dari hasil observasi terhadap anajemen sumber daya manusia, Perusahaan mendaftarkan seluruh karyawannya sebagai peserta penjaminan. Partisipasi khusus, yaitu kepesertaan di:

- 1) BPJS Kesehatan, dengan seluruh premi ditanggung oleh perusahaan.
- 2) BPJS Ketenagakerjaan dengan asuransi kecelakaan pekerja, asuransi berjangka, jaminan hari tua, program pension dengan perusahaan yang membayar asuransi.
- 3) Asuransi Kesehatan Manulife dengan kepesertaan dalam asuransi jiwa, asuransi kecelakaan kerja dan asuransi rawat inap, semuanya ditanggung oleh perusahaan.
- 4) Program Pensiun Asuransi Manulife.

2. Pembahasan

Penerapan Imbalan Pascakerja sesuai dengan PSAK 24

Dari hasil wawancara pada PT. Pelangi Warna Chemicals, sebelumnya Perusahaan mencadangkan sendiri uang pesangon dengan nominal yang sama setiap bulannya. Tetapi setelah itu per tahun 2021 PT. Pelangi Warna Chemicals beralih dengan mengikuti Manulife Program Pesangon, yang mana kelebihan pada mengikuti program tersebut yaitu sebagai berikut :

- a. Program sesuai dengan PSAK 24 (Pedoman Standar Akuntansi 24)
- b. Mengurangi kewajiban pesangon perusahaan sesuai dengan PSAK 24
- c. Program Asuransi Kumpulan dengan landasan hukum Undang-undang Asuransi No. 40 / 2014
- d. Program berorientasi investasi / saving untuk pencadangan

- e. Membantu Pemberi Kerja dalam pembayaran pesangon dan uang jasa karyawan
- f. Program sesuai dengan KEP-2475/LK/2004
- g. Kontrol di tangan Perusahaan 100%
- h. Premi dapat mengurangi Pajak Penghasilan Badan (PPh 25)
- i. Manfaat dapat dibayarkan sekaligus /lumpsum
- j. Karyawan mendapatkan proteksi Asuransi Jiwa (cuma-cuma)
- k. Membantu *cash flow* Perusahaan menjadi lebih baik

Dengan demikian PT. Pelangi Warna Chemicals telah menerapkan dan mengalokasikan dana dari kas perusahaan melalui program Manulife Program Pesangon yang mana merupakan program manfaat pasti hal ini sesuai dengan rekomendasi untuk mengalokasikan kas dari perusahaan untuk imbalan pasca kerja karyawan yang digariskan dalam PSAK 24.

Alasan entitas beralih dari pencadangan sendiri ke manulife program pesangon atau program manfaat pasti yaitu untuk manajemen laba, sesuai dengan skema perhitungan sebagai berikut:

Laba Perusahaan Rp 20.000.000.000

Cadangan Pensiun/Pesangon

Rp 5.000.000.000

Pesangon dicadangkan sendiri		Pesangon dicadangkan di MPP	
Laba Kotor	Rp 20.000.000.000	Laba Kotor	Rp 20.000.000.000
PPh 25 (22%)	Rp 4.400.000.000	Cad. Pensiun/Pesangon	Rp 5.000.000.000
	Rp 15.600.000.000		Rp 15.000.000.000
Pesangon dicadangkan	Rp 5.000.000.000	PPh 25 (22%)	Rp 3.300.000.000
Laba bersih	Rp 10.600.000.000	Laba bersih	Rp 11.700.000.000

Perbedaan Laba Bersih Rp 1.100.000.000

Pada program tersebut apabila ada karyawan yang memenuhi untuk diberhentikan atau berhenti bekerja dan mendapatkan uang pesangon, maka dari MPP tersebut akan mentransfer sejumlah uang ke Pemberi Kerja, dan Pemberi Kerja yang akan mentransfer ke karyawan tersebut sesuai dengan perhitungan Imbalan Pascakerja di Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yang sudah diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan juga menggunakan dasar Peraturan Perusahaan dan juga Peraturan Perusahaan.

Sehingga apabila pengembalian dana dari MPP ke Perusahaan nominalnya lebih kecil dari perhitungan sesuai Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 maka Perusahaan akan mengeluarkan kekurangan dana tersebut sehingga nominal yang didapat karyawan akan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

Penerapan Imbalan Pascakerja sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) No.13 Tahun 2003 yang telah diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tanggal 02 Februari 2021.

1. Mengundurkan Diri

Pada PT. Pelangi Warna Chemicals sudah pernah terjadi 3 kasus mengundurkan diri atas kemauan sendiri dengan rincian sebagai berikut :

- a. Tahun 2019, berdasarkan UUK No. 13 tahun 2003 pasal 162 ayat (3) karyawan belum memenuhi syarat, karyawan yang mengundurkan diri tidak mendapat pesangon sehingga PT. Pelangi Warna Chemicals tidak berkewajiban untuk membayar sesuai dengan pasal 162 ayat (1).
- b. Bulan Agustus 2020, karyawan yang sudah memenuhi syarat yang telah ditetapkan pada UUK No. 13 tahun 2003 pasal 162 ayat (3), Karyawan yang mengundurkan diri berhak mendapatkan uang penggantian sehingga PT. Pelangi Warna Chemicals berkewajiban untuk membayar uang sesuai dengan pasal 162 ayat (1).
- c. Bulan September 2021, karyawan yang memenuhi syarat yang sesuai ditetapkan pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 36 huruf i, PT. Pelangi Warna Chemicals berkewajiban membayar uang hak dan uang pisah sesuai

dengan Pasal 50 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

2. Meninggal Dunia

Pada PT. Pelangi Warna Chemicals sudah pernah terjadi 2 kasus karyawan yang meninggal dunia dengan rincian sebagai berikut :

- a. Bulan Maret 2020, PT. Pelangi Warna Chemicals berkewajiban membayar uang pesangon sesuai dengan UUK No.13 tahun 2003 Pasal 166.
- b. Bulan Juli 2021, PT. Pelangi Warna Chemicals berkewajiban membayar uang pesangon sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 57.

3. Pensiun

Pada PT. Pelangi Warna Chemicals pernah terjadi kasus karyawan berhenti bekerja di tahun 2019 karena memasuki usia pensiun, dan PT. Pelangi Warna Chemicals membayar imbalan pascakerja sesuai dengan UUK No. 13 Tahun 2003 Pasal 167 yang berlaku.

4. Sakit Berkepanjangan/Cacat

Pada PT. Pelangi Warna Chemicals belum pernah terjadi kasus dimana karyawan berhenti bekerja karena sakit berkepanjangan/cacat sudah pernah terjadi kasus dimana karyawan berhenti bekerja karena sakit berkepanjangan/cacat. Apabila ada karyawan yang berhenti bekerja karena sakit berkepanjangan/cacat maka PT. Pelangi Warna Chemicals akan membayar imbalan pascakerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 55.

Jika perusahaan mengalokasikan dana khusus untuk imbalan pascakerja, jurnal yang dipakai dalam pengakuan imbalan pascakerja

Berikut adalah contoh penghitungan bisnis yang mengalokasikan sumber daya khusus kepada karyawannya yaitu: Program Iuran Pasti : Program Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Sehubungan PT. Pelangi Warna Chemicals menanggung semua premi iuran

BPJS Ketenagakerjaan seluruh karyawannya, maka untuk jurnal pembukuannya yaitu sebagai berikut :

Jumlah iuran BPJS Ketenagakerjaan (JKK, JKM, JHT dan JP) pada bulan November 2021 sebesar Rp 65.018.011

Jurnal	
Biaya BPJS TK	Rp 65.018.011
Kas/Bank	Rp 65.018.011

Program Imbalan Pasti : Asuransi Manulife Program Pesangon. PT. Pelangi Warna Chemicals membayar premi tahunan asuransi MPP setiap bulan Desember 2021 yang terdiri dari :

Premi berkala	Rp 24.000.000
Top Up berkala	<u>Rp 476.000.000</u>
Total Tagihan	Rp 500.000.000

Sehubungan PT. Pelangi Warna Chemicals menanggung semua premi iuran asuransi MPP tersebut untuk seluruh karyawan yang didaftarkannya, maka untuk jurnal pembukuannya yaitu sebagai berikut :

Biaya MPP	Rp 500.000.000
Kas/Bank	Rp 500.000.000

Penempatan Pos Imbalan Pascakerja pada Laporan Laba Rugi

PSAK 24 juga mengatur pengungkapan imbalan kerja. Pelaku usaha harus memiliki PSAK nomor 24 juga mengatur tentang pengungkapan atas imbalan kerja. Berdasarkan PSAK No. 7 perusahaan menerbitkan imbalan kerja jangka pendek untuk manajemen kunci dan berdasarkan PSAK No. 1 mengungkapkan beban imbalan kerja dalam laporan keuangan. Biaya operasional merupakan pengungkapan perusahaan pada beban imbalan kerja dalam Laporan Keuntungan dan Kerugian sebagai bagian dari biaya operasional. Pengakuan imbalan pascakerja dalam program iuran pasti diatur dalam PSAK No.24, Perusahaan mengakui beban pada saat kejadian dan kewajiban atau pengeluaran kas dicatat sesuai dengan kejadian. Iuran yang terutang kepada perusahaan program dana pensiun merupakan besarnya liabilitas imbalan

pascakerja. Sedangkan untuk pengakuan atas imbalan pascakerja untuk program imbalan pasti yaitu memiliki kompleksitas yang jauh lebih tinggi dari pada akuntansi untuk program iuran pasti. Liabilitas untuk program imbalan pasti Merealisasikan aset neto setelah program (kewajiban imbalan pasti atau liabilitas imbalan pasti) dan perubahan neto dalam liabilitas tersebut selama periode tersebut adalah biaya program imbalan pasti selama periode tersebut.

Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Monalisa, Treesje Runtu, Robert Lambey (2018) dengan hasil penelitian objek yang diteliti tidak menerapkan standar akuntansi dalam pemberian imbalan pascakerja, sehingga entitas tidak melakukan pengakuan, pengukuran, pengungkapan. Kesamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah keduanya mengkaji karakteristik penerapan PSAK 24 dalam kaitannya dengan imbalan pasca kerja dan perlindungan atas imbalan pasca kerja menurut undang-undang. sementara perbedaannya pada penelitian ini yaitu adanya perbaharuan perlindungan hak imbalan pascakerja dengan adanya Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tanggal 02 Februari 2021.

PENUTUP

1. Kesimpulan

PT. Pelangi Warna Chemicals telah menerapkan standar akuntansi dalam pemberian imbalan pascakerja untuk program iuran pasti sesuai dengan PSAK 24.

Penerapan pemberian imbalan pascakerja di PT. Pelangi Warna Chemicals sudah sesuai dengan UUK No.13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Dalam hal pemutusan hubungan kerja karena alasan sebagai berikut: 1. pemutusan hubungan kerja; 2. meninggal; 3. pensiun; 4. sakit berkepanjangan/kehilangan kapasitas kerja. Artinya pengusaha memenuhi kewajibannya untuk memberikan

imbalan setelah pemutusan hubungan kerja.

Perlakuan dan pembayaran imbalan pascakerja pada PT. Pelangi Warna Chemicals sudah sesuai dengan ketentuan UUK No. 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

2. Saran

PT. Pelangi Warna Chemicals diharapkan dapat menerapkan dan menjalankan PSAK 24 ini secara konsisten ke depannya, sehingga selalu mengalokasikan dana untuk imbalan pasca kerja supaya kesejahteraan karyawan ketika sudah tidak bekerja lagi di PT. Pelangi Warna Chemicals tetap terjamin, sehingga karyawan yang bekerja memiliki perlindungan dan ketenangan dalam bekerja, sehingga dengan demikian diharapkan produktivitas karyawan meningkat dan meningkatkan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arine. B. G. (2016). Analisis Penerapan Imbalan Kerja: Kesesuaiannya dengan PSAK 24 Revisi 2013 Tentang Imbalan Kerja (Studi Kasus Dilakukan Pada PT. X) Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Suryabrata. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta Utara: PT Raja Grafindo Persada.
- Lisa, L. I. (2016). Analisis pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan psak no. 24 tentang imbalan kerja pada PT. hasjrat abadi manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4).
- Fadillah, D. N., & Triandi, T. (2019). Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Pasca Kerja Berdasarkan PSAK No. 24 (revisi 2013) dan Dampak Perubahannya terhadap Laporan Keuangan Pada Perusahaan Yang Terdaftar Dalam Bursa efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 7(2), 246-257.

- Hassan, M. (2018). Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Kesesuaiannya Dengan Psak 24 Pada Hotel Al-Badar Makassar.
- Paath, C. L. A., & Nangoi, G. B. (2015). Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja pada Bank Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Mokoginta, O. F. (2016). Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2013 Mengenai Imbalan Kerja: Imbalan Pasca Kerja Pada Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- Watung, M. N., Nangoi, G. B., & Pusung, R. J. (2017). Analisis Penerapan Psak 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada Pt Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).
- Wulandari, A., & Dewi, R. S. (2019). Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT Karya Havea Indonesia. In *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian* (Vol. 2, No. 2, pp. 1267-1273).
- Runtu, T., & Lambey, R. (2018). Analisis Penerapan Imbalan Pascakerja Pada Karyawan Pt. Moy Veronika. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(02).