

PENERAPAN PSAK NO.24 TENTANG IMBALAN MASA KERJA  
DAN UNDANG - UNDANG KETENAGAKERJAAN NO. 13  
TAHUN 2003 PADA PT."X"

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

Dandy Arditianto  
0813010060/FE/EA

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWATIMUR  
2012

PENERAPAN PSAK NO.24 TENTANG IMBALAN MASA KERJA  
DAN UNDANG - UNDANG KETENAGAKERJAAN NO. 13  
TAHUN 2003 PADA PT."X"

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Akuntansi



Diajukan Oleh:

Dandy Arditianto  
0813010060/FE/EA

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWATIMUR  
2012

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur alhamdulillahirobbil'alamin Penulis Panjatkan atas Kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya serta bantuannya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Penerapan PSAK No. 24 Tentang Imbalan Masa Kerja Dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT ."X" ini dengan lancar.

Skripsi ini disusun dalam rangka untuk melengkapi salah satu syarat mencapai gelar Strata-1 (Sarjana) jurusan akuntansi pada fakultas ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur guna memperoleh gelar Kesarjanaan.

Segala upaya yang penulis lakukan demi terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan kerjasama dari berbagai macam pihak, oleh karena itu penulis dengan kerendahan hati menyampaikan terima kasih atas kerjasama dan Bantuan yang begitu besar kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, Mp, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. H. R.A. Suwaidi, MS, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
4. Ibu Dr. Sri Trisnaningsih, Msi, selaku Ketua Jurusan Akuntansi FE Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

5. Ibu Dra. Ec. Sri Hastuti, Msi, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan waktu untuk memberi bimbingan, saran serta pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dra.Ec. Hary Mami, MM (Alm) selaku Dosen Wali yang selalu setia memberikan dukungan yang begitu luar biasa semasa hidupnya.
7. Seluruh Pengajar di Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penulis menuntut ilmu di bangku kuliah.
8. Pimpinan dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
9. Bapak dan Ibu Arifin selaku orang tua saya yang telah merawat dan mendidik saya selama ini dengan segala kesabaran dan kelembutanannya..
10. Keluarga Besar Nias 10 yang selalu membuat penulis bersemangat untuk lebih maju dalam meraih masa depan.
11. Para sahabatku “AMIGOS” (Argadiar Kartika Dewi, Yudo Septianto, Leanda Annisa Masius, Tri Setyaji Indra S, Fichi Deviyanto, Citra Widastining T, Tutwury Handayani, Lely Yunita, Widha Ayu S, Citra Angga F.) yang telah memberikan semangat dan kenangan yang begitu indah semasa kuliah.
12. Keluarga besar ZONE-B FC dan para the ZONERS yang senantiasa memberikan kenangan dan dukungan yang begitu besar bagi penulis, dan sahabat-sahabat lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis susun ini masih jauh dari kata sempurna, ini semua disebabkan terbatasnya kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki penulis. Seperti kata pepatah “tidak ada manusia yang sempurna kecuali Allah SWT”. Sebagai penutup penulis mengharapkan semoga dibalik ketidaksempurnaan skripsi ini, masih terdapat ilmu yang bermanfaat bagi pembaca dan para peneliti selanjutnya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

Surabaya, Mei 2012

PENERAPAN PSAK NO.24 TENTANG IMBALAN MASA KERJA DAN  
UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN PADA PT."X"

ABSTRAKSI

Oleh : Dandy Arditianto

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui aspek aspek apa saja yang diperhitungkan dalam peraturan PSAK No. 24 dan ketentuan-ketentuan yang ada dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam menghitung beban manfaat karyawan, dimana beban manfaat karyawan ini wajib di adakan bagi setiap perusahaan sejak diberlakukannya pada tahun 2003, karena beban manfaat karyawan ini wajib didapatkan oleh karyawan yang bekerja di suatu perusahaan yang telah memberikan jasanya selama bekerja.

Penelitian ini menggunakan munggunakan metode kualitatif, sumber datanya berupa sumber data primer, dimana sumber dari penelitian ini didapat dalam wawancara terhadap bebrapa karyawan perusahaan, tapi peneliti memfokuskan kepada bagian keuangan dalam penerapannya PSAK No. 24 dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan aktuaris yang memperhitungkan jumlah beban manfaat karyawan perusahaan, karena bagian inilah yang mempunyai andil besar dalam perhitungannya dan implementasinya kepada para karyawwan lainnya.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai beban manfaat karyawan yang akan diterima oleh para karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dengan ketentuan yang telah di atur adalah PSAK No. 24 dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sehingga karyawan tahu berapa beban manfaat yang akan mereka terima pada saat berhenti bekerja dalam usia normal yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Keywords : PSAK NO. 24, Undang-undang No. 13 Tahun 2003

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAKSI.....	x
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
BAB II : TINJAUAN PUSATAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu .....	7
2.2 Landasan Teori .....	8
2.2.1 PSAK No. 24 Akuntansi Imbalan Kerja .....	8
2.2.1.1 Imbalan Kerja.....	8
2.2.1.1.1 Definisi .....	8
2.2.1.1.2 Macam-macam Imbalan Kerja .....	9
2.2.1.2 Imbalan Kerja Jangka Pendek.....	10
2.2.1.2.1 Definisi.....	10
2.2.1.2.2 Pengakuan dan Pengukuran.....	11
2.2.1.2.3 Upah, Gaji, dan Jaminan Sosial.....	11
2.2.1.2.4 Cuti Berimbalan Jangka Pendek.....	12

2.2.1.2.5 Program Bagi Laba dan Bonus.....	15
2.2.1.3 Imbalan Pasca Kerja.....	17
2.2.1.3.1 Program Iuran Pasti .....	19
2.2.1.3.2 Program Imbalan Pasti.....	20
2.2.1.4 Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya .....	22
2.2.1.5 Pesangon Pemutusan Kontrak Kerja .....	23
2.2.1.6 Imbalan Berbasis Ekuitas.....	25
2.2.2 UU No. 13 Tahun 2003 .....	27
2.2.2.1 Dampak UU No. 13 Tahun 2003	
Pada Perusahaan.....	29
2.2.2.2 Kewajiban yang Timbul dari UU No. 13	
Tahun 2003 .....	30
2.2.2.3 Pengukuran Beban UU No. 13 Tahun 2003 .	31
2.2.2.3.1 Teknik Pengukuran Beban Post	
Employment Benefit .....	31
2.2.2.3.2 Perhitungan UU No. 13 Tahun 2003	
Mengacu Pada IAS No. 19.....	34

### BAB III : METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian .....	42
3.2 Ketertarikan Penelitian .....	44
3.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	44
3.4 Jenis dan Sumber data.....	44
3.5 Penentuan Informan.....	46

3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.7 Analisis Data .....	48
3.8 Pengujian Kredibilitas Data .....	49
<b>BAB IV : OBYEK PENELITIAN</b>	
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	54
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	54
4.2 Struktur Organisasi .....	56
<b>BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	61
5.1.1 Imbalan Kerja Jangka Pendek .....	61
5.1.1.1 Upah, Gaji, dan Iuran Jaminan Sosial .....	61
5.1.1.2 Iuran Jaminan Sosial.....	62
5.1.1.3 Imbalan Jangka Pendek .....	63
5.1.2 Kebijakan PT. "X" atas PHK Karyawan.....	65
5.1.3 Penerapan UU No. 13 Tahun 2003 .....	66
5.1.4 Pengukuran Beban Manfaat 2008.....	69
5.1.5 Pengukuran Beban Manfaat 2009.....	74
<b>BAB VI : SIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1 Simpulan .....	84
6.2 Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 Surat Pernyataan Melakukan Penelitian Pada PT."X"
- LAMPIRAN 2 Lampiran Perhitungan Aktuaria untuk perhitungan kewajiban yang ditanggung oleh PT."X"

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Keuangan Negara yang kuat merupakan syarat yang tidak bisa ditawar untuk memajukan dan mensejahterakan rakyat, dimana keuangan negara ini diukur dari tingkat pendidikan dan pekerjaan masyarakatnya. Semakin maju tingkat pendidikan dan pekerjaan masyarakatnya, semakin maju pula Negara tersebut. Dengan ini pemerintah harus menambah dan membangun lapangan pekerjaan untuk mengurangi pengangguran serta memajukan pendidikan yang kelak nanti menjadi penopang dalam memajukan bangsa ini. Pemerintah juga 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.

Kebijakan dibidang keuangan mengkombinasikan rangsangan untuk memperbesar permintaan dengan pembaruan serta perubahan struktural, guna meningkatkan kemampuan bersaing kalangan bisnis dan industri serta untuk memperbaiki situasi lapangan kerja reformasi besar dibidang pajak yang dilakukan pemerintah akan sangat meringankan beban pembayar pajak dan membangkitkan permintaan yang besar didalam 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 (Antonia, 2008)

Imbalan kerja merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa yang diberikan oleh pekerja. Gaji, upah, tunjangan cuti, iuran jaminan sosial, pensiun dan kontra prestasi terhadap karyawan merupakan bagian dari imbalan kerja. Imbalan kerja tersebut dalam pengakuannya oleh perusahaan dogolongkan dalam imbalan jangka pendek, imbalan jangka panjang, imbalan pasca kerja, pesangon pemutusan kontrak kerja dan imbalan berbasis ekuitas (PSAK No. 24 (REVISI 2004)).

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

Di lain pihak, para pengusaha sering melihat imbalan sebagai bagian dari biaya saja, sehingga pengusaha biasanya sangat hati-hati untuk meningkatkan imbalan. Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan imbalan kerja, di suatu pihak untuk tetap menjamin standar hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Di lain pihak, kebijakan imbalan harus dapat menstimulasi investasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta mampu menahan laju inflasi (Antonia, 2008).

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 sebab 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.

Di lain sisi, kenaikan imbalan yang tidak diikuti oleh kenaikan produktivitas para 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 Peraturan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 yang mengatur dengan jelas imbalan kerja, sehingga kesadaran perusahaan untuk membayar uang jasa dan uang pesangon semakin membaik. Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sudah dibedakan dengan jelas antara uang pesangon dan uang jasa berdasarkan lamanya masa kerja dan formula pembayarannya. Sehingga adanya peraturan pendukung dari PSAK yang telah direvisi akan membantu

perusahaan dalam mengatur keuangannya agar memiliki manfaat yang benefit (Antonia, 2008).

Sekarang ini juga masih ada perusahaan yang belum menerapkan PSAK No. 24 dan UU No. 13 Tentang Ketenagakerjaan. Ini bisa dilihat dari banyaknya fenomena demo karyawan karena gaji mereka atau uang pesangon mereka tidak dibayar perusahaan. Ini berkebalikan dengan peraturan dalam UU no. 13 dimana imbalan kerja adalah hak bagi setiap karyawan (Republika 2012-Indonesia).

PT. "X" ini yang akan menjadi objek penelitian penulis merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayaran. Perusahaan ini mulai menerapkan peraturan PSAK No. 24 dan Undang-undang No. 13 tentang ketenagakerjaan mulai tahun 2007, dimana sebelum menerapkan peraturan ini, perusahaan sedikit susah untuk menentukan berapa besar imbalan yang harus diberikan atau upah kepada pegawai yang dipecat atau pensiun, karena tidak ada perhitungan yang digunakan untuk memberikan imbalan atas jasa karyawan. Setelah perusahaan menerapkan peraturan PSAK no. 24 dan Undang-undang no. 13 tentang ketenagakerjaan ini, perusahaan bisa memperkirakan berapa yang seharusnya diberikan kepada karyawan atas jasa yang diberikan semasa bekerja. Meskipun sudah menerapkan peraturan PSAK No. 24 dan undang-undang No. 13 tentang ketenagakerjaan, ada beberapa karyawan yang masih kurang atas imbalan yang mereka terima atas jasanya.

"kita sudah mencadangkan dan memberikan hak buat karyawan yaitu berupa imbalan masa kerja, tetapi beberapa karyawan merasa kurang puas atas imbalan yang telah diberikan" kata bapak Joko selaku bagian keuangan PT. "X".

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Penerapan PSAK No. 24 dan Undang-Undang No. 13 tentang ketenagakerjaan pada PT. X."

## 1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- Bagaimana penerapan PSAK No. 24 Tentang Akuntansi Imbalan Kerja dan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT "X"?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui penerapan PSAK No. 24 tentang Akuntansi Imbalan Kerja dan Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT. "X", dan mengetahui alasan PT. "X" dalam membuat imbalan masa kerja bagi para pekerjanya.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan supaya diharapkan dapat :

- a. Memberikan informasi tentang penerapan Akuntansi Imbalan Kerja yang tepat sesuai dengan PSAK No. 24
- b. Menjadi bahan masukan atau bahan acuan bagi perusahaan dalam mengungkapkan pengakuan atas kewajiban yang timbul akibat diberlakukannya Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

- c. Dapat memberikan informasi dalam hal kendala-kendala apa saja yang dihadapi oleh perusahaan dalam penerapan PSAK no. 24 dan undang-undang no. 13 tentang ketenagakerjaan
- d. Memberikan informasi tambahan untuk peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut maupun memahami secara mendalam tentang Akuntansi Imbalan Kerja yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan.