

# JURNAL AKUNTANSI

TH XIII / 02 / November / 2020

ISSN : 1979-8334

---

---

Setiap tahun terbit dua kali pada bulan Mei dan November berisi hasil penelitian dan kajian analisis di bidang Akuntansi.

## **SUSUNAN PENGURUS JURNAL AKUNTANSI :**

### **Pelindung**

Dr. Ir. Agus Purnomo, MT.

### **Penanggung Jawab**

Y. Casmadi , SE., MM.

### **Penyunting**

Diana Maryana, SE.,M.Si

### **Anggota**

Y. Casmadi , SE., MM.

Diana Maryana, SE., M.Si.

Riani Tanjung, SE, M.Si, Ak, CA.

Christine Riani Elisabeth, SE, MM.

Tia Setiani, S.Pd, M.M.

Dr. Cahyat Rohyana SE., MM.

Surya Ramadhan Noor, SE., MM.

Toto Suwarsa, SE., Ak., MM.

## **ALAMAT PENYUNTING DAN REDAKSI :**

Prodi Akuntansi, Gedung Pendidikan,

Politeknik Pos Indonesia

Jl. Sariasih No 54 Bandung 40151 Telp. 022-2009570, Fax 022-2009568,

E-mail : d3\_akuntansi@poltekpos.ac.id

---

**Prodi Akuntansi D III Politeknik Pos Indonesia, telah Terakreditasi B berdasarkan Keputusan Dirjen DIKTI No. 1072/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/IX/2015**

## KATA PENGANTAR

Jurnal Akuntansi diterbitkan setiap enam bulan sekali oleh Prodi Akuntansi Politeknik Pos Indonesia, dengan tujuan untuk membantu dalam memenuhi kebutuhan masyarakat luas, yaitu bagi baik para akademisi, mahasiswa, praktisi dan pihak lainnya yang isinya berupa kajian ilmu dan hasil riset di bidang akuntansi.

Penerbitan saat ini terdiri dari 5 (lima) topik, meliputi :

Analisis Laporan Keuangan  
Akuntansi Biaya  
Perpajakan  
Auditing  
Manajemen Keuangan

Mudah-mudahan semua artikel yang dimuat dapat menambah pengetahuan dan pengalaman para pembaca, sehingga menambah semangat untuk terus berinovasi melahirkan karya tulis yang bermanfaat. Amin

Bandung,      November 2020

Redaksi

## DAFTAR ISI

SUSUNAN PENGURUS JURNAL AKUNTANSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
Pengaruh Biaya Kualitas Produk Terhadap Penjualan Komoditi Teh Pada PT Perkebunan Nusantara VIII Periode 2016-2018	1
Pengaruh Pelaksanaan Audit Internal Terhadap Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> (Gcg) Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung	10
Pengaruh Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada PT Agronesia (Inkaba)	18
Pengaruh Biaya Promosi Terhadap Penjualan Sepeda Motor Yamaha Mio Series Pada Dealer Yamaha Deta Berlian M . Toha Periode Tahun 2016-2018	27
Analisis Penyaluran Pinjaman Dana Program Kemitraan Dalam Menentukan Kolektibilitas Pengembalian Pinjaman Pada Program Kemitraan dan Bina Lingkungan di PT Len Industri (Persero) Periode 2012 – Juni 2019	38
Analisis Penerapan Imbalan Paska Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia	47
<i>Analisis Du Pont System</i> Untuk Menilai Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan <i>Real Estate</i> Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2015 – 2019	56
Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada KAP di Bandung	67
Pengaruh Biaya Produksi Terhadap Penjualan Produk Baju Sn-11 (Baju Blouse) Pada Perusahaan Endomoda	75

## **ANALISIS PENERAPAN IMBALAN PASKA KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN BHAKTI POS INDONESIA**

Oleh : Nur Aziz Sugiharto, SE., Ak., MM., CA., Rahmayani Octarena

Email : [azizsugiharto@poltekpos.ac.id](mailto:azizsugiharto@poltekpos.ac.id)

D3 Akuntansi Politeknik Pos Indonesia

---

### **ABSTRAK**

Imbalan pasca kerja sebenarnya telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dan dalam PSAK 24 yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia. Banyak badan usaha yang telah melakukan pemberian dan pembayaran imbalan pasca kerja ini, namun tidak semua badan usaha memiliki kemampuan keuangan yang cukup untuk memberikan dan membayar imbalan pasca kerja yang memuaskan karyawan.

Di sisi lain, imbalan pasca kerja sangat diperlukan bagi karyawan yang telah pensiun sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas dedikasi dan kinerja karyawan selama masih aktif bekerja. Tunjangan pasca kerja adalah tunjangan yang diterima oleh pekerja atau keluarganya atau yang telah menjadi relasi pekerja setelah mereka tidak aktif lagi, meninggalkan pekerja dengan alasan pasti pemutusan hubungan kerja yang tidak merugikan salah satu pihak, antara pekerja atau majikan.

Penelitian ini menganalisis penerapan ketentuan imbalan pasca kerja bagi karyawan di Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia, apakah telah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku. Penelitian ini merupakan penelitian analisis kualitatif deskriptif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai bagian keuangan dan sumber daya manusia pada Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik triangulasi. Proses analisis data dilakukan sebelum masuk lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan.

**Kata kunci:** penerapan imbalan pasca kerja karyawan

---

### **PENDAHULUAN**

Karyawan yang bekerja dalam suatu instansi akan mendapatkan gaji atau upah kerja yang dibayarkan setelah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tarif yang ditetapkan oleh pemerintah di setiap daerah. Suatu instansi yang memberikan gaji atau upah kepada karyawannya pasti akan melakukan pencadangan anggaran untuk pelepasan karyawan tersebut. Dalam hal ini telah diatur dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.24 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.24 tentang imbalan kerja, mencakup imbalan kerja jangka pendek, imbalan

pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang, dan pesangon (PSAK No.24, 2014). Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur ketentuan umum ketenagakerjaan, landasan, asa 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, sampai ketentuan peralihan (UU No.13 tahun 2003).

Sebagai pemberi kerja seharusnya instansi memberikan imbalan paska kerja atas pekerjaan yang telah diberikan oleh karyawan. Imbalan paska kerja yang tidak seimbang dengan jasa karyawan yang telah diberikan dapat berdampak buruk pada masa istirahat karyawan yang telah purna tugas bahkan bisa membuat mantan karyawan atau pensiunan mengalami depresi. Perlakuan yang tidak tepat terhadap mantan karyawan dapat berdampak negatif terhadap karyawan aktif yang melihat nasib para seniornya.

Instansi seharusnya menerapkan akuntansi mengenai imbalan paska kerja dan harus diungkapkan secara transparan dalam laporan keuangan. Akuntansi dalam instansi diatur dalam Standar Akuntansi Keuangan (SAK), standar Akuntansi merupakan pedoman umum penyusunan laporan keuangan yang merupakan pernyataan resmi tentang masalah akuntansi tertentu yang dikeluarkan oleh badan yang berwenang dan berlaku dalam lingkungan tertentu. Standar Akuntansi menjadi dasar dalam penyajian informasi laporan keuangan suatu kegiatan usaha.

Pencadangan dan pembayaran imbalan paska kerja bagi karyawan juga merupakan amanat Undang-undang yang harus dilaksanakan. Untuk mengetahui sejauh mana sejauh mana penerapan ketentuan tentang pencadangan dan pembayaran imbalan paska kerja bagi karyawan di Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Penerapan Imbalan Paska Kerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia”**.

## **Imbalan Kerja**

Imbalan kerja merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk fisik dan non fisik serta harus diakui didalam laporan keuangan, dan sebagai liabilitas, imbalan kerja juga menurut standar akuntansi harus di cadangkan agar tidak mengganggu arus kas entitas dalam laporan keuangan perusahaan. PSAK 24 tahun 2014 paragraf 08 menyatakan bahwa imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja.

## **Beban Imbalan Kerja**

Beban imbalan kerja adalah suatu bentuk pengakuan perusahaan atas pertukaran jasa yang diberikan oleh pekerja/buruh yang sudah memberikan jasanya kepada entitas dengan jangka waktu yang sudah di tentukan. Menurut Paath (2015) 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. Pencadangan dilakukan agar laporan keuangan menyajikan informasi yang relevan bagi pengambil keputusan (Paath, 2015).

## **Jenis Imbalan Kerja**

Ada 4 (empat) jenis imbalan kerja, yaitu:

1. Imbalan kerja jangka pendek  
Imbalan kerja yang di berikan kepada karyawan dengan jatuh tempo sekurang-kurangnya dari 12 (dua belas) bulan. Contoh dari imbalan kerja jangka pendek

ini adalah; gaji, iuran jaminan sosial, cuti tahunan, cuti sakit, bagi laba dan bonus (jika terutang dalam waktu 12 bulan pada periode akhir pelaporan), dan imbalan yang tidak berbentuk uang (imbalan kesehatan, rumah, mobil, barang, dan jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi).

#### 1. Imbalan paska kerja

Imbalan paska kerja adalah imbalan kerja yang diterima pekerja atau keluarga maupun yang menjadi relasi pekerja setelah sudah tidak aktif lagi bekerja, berhentinya pekerja dengan alasan-alasan pasti dalam pemberhentian kerja yang pastinya tidak merugikan salah satu pihak, antara pekerja atau pemberi kerja, salah satu contohnya pekerja mengalami kecelakaan kerja dan mengakibatkan pekerja cacat (keterbatasan fisik) dan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya. Contoh dari imbalan paska kerja ini adalah; imbalan pensiun.

#### 2. Imbalan kerja jangka panjang

Imbalan kerja yang jatuh temponya lebih dari 12 (dua belas) bulan. Berikut contoh dari imbalan kerja yang dimaksud; cuti besar/cuti panjang, penghargaan masa kerja berupa sejumlah uang atau berupa cendramata seperti pin/cincin dan lain-lain.

#### 3. Pesangon

Imbalan yang diberikan karena karyawan menerima tawaran mengundurkan diri secara sukarela, untuk perencanaan perusahaan yang sudah jelas.

### **Imbalan Paska Kerja**

Imbalan paska kerja terdiri dari :

(i) imbalan purnakarya (contohnya pensiun dan pembayaran *lumpsum* pada saat purnakarya); dan

(ii) imbalan paska kerja lain, seperti asuransi jiwa paska kerja, dan fasilitas pelayanan kesehatan paska kerja.

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat pembahasan mengenai imbalan paska kerja, yaitu imbalan yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan ketika karyawan sudah berhenti bekerja (paska kerja = setelah kerja). Imbalan paska kerja yang tercantum di perundang-undangan ketenagakerjaan adalah:

1. Imbalan paska kerja karena karyawan mengundurkan diri;
2. Imbalan paska kerja karena karyawan meninggal dunia;
3. Imbalan paska kerja karena karyawan pensiun; dan
4. Imbalan paska kerja karena karyawan mengalami kecelakaan kerja dan mengakibatkan sakit berkepanjangan/cacat.

### **Program Iuran Pasti dan Program Imbalan Pasti**

Program iuran pasti adalah program imbalan paska kerja dengan jumlah imbalan yang diterima pekerja ditentukan oleh jumlah iuran yang dibayar oleh entitas (dan mungkin juga oleh pekerja) ke program imbalan paska kerja atau perusahaan asuransi, ditambah hasil investasi iuran tersebut. PSAK 24 menyatakan bahwa ketika pekerja telah memberikan jasa kepada perusahaan selama satu periode, perusahaan mengakui iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa pekerja:

1. Sebagai liabilitas (beban akrual) setelah dikurangi dengan iuran yang telah dibayar. Jika iuran yang telah dibayar tersebut melebihi iuran terutang untuk jasa sebelum akhir periode pelaporan, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar dimuka) sepanjang kelebihan tersebut akan

mengurangi pembayaran iuran masa depan atau pembayaran kembali dalam bentuk kas.

2. Sebagai beban, kecuali jika PSAK lain mensyaratkan atau mengizinkan iuran tersebut untuk dimasukkan dalam biaya perolehan aset.

Program imbalan pasti adalah program imbalan paska kerja yang bukan merupakan program iuran pasti. Pada dasarnya, program imbalan pasti menyediakan imbalan yang dijanjikan kepada karyawan di akhir masa kerja dan perusahaan harus memastikan telah membayar cukup iuran untuk memenuhi beban imbalan yang ditentukan dalam program itu. Proses akuntansi oleh perusahaan untuk program imbalan pasti meliputi tahap-tahap berikut:

1. Menentukan defisit atau surplus dengan menggunakan teknik aktuarial, metode *project unit credit*.
2. Menentukan jumlah liabilitas (aset) imbalan pasti neto sebagai jumlah defisit atau surplus.
3. Menentukan jumlah yang harus diakui dalam laba rugi.
4. Menentukan pengukuran kembali atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto, yang akan diakui sebagai penghasilan komprehensif lain.

#### **Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003**

1. Pasal 156  
Didalam pasal ini, pemberi kerja dihimbau untuk memperhatikan jumlah uang yang akan diberikan berdasarkan masa kerja kepada pekerja, pasal ini juga menjadi landasan perhitungan untuk pemberian imbalan paska kerja menurut jenis paska kerja pekerja.

2. Pasal 162  
(mengundurkan diri/*resign*).

Pasal ini mengatur tentang pemberian imbalan paska kerja yang diakibatkan

pekerja tersebut mengundurkan diri dari pekerjaannya yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pemberi kerja.

3. Pasal 166 (meninggal dunia)

Pasal ini mengatur tentang pemberian imbalan kepada keluarga pekerja yang dimana pekerja ini tidak bisa melanjutkan pekerjaan yang diakibatkan karena pekerja meninggal dunia.

4. Pasal 167 (pensiun)

Pasal ini mengatur pemberian imbalan kepada pekerja yang sudah memasuki usia pensiun dan tidak mampu lagi untuk melanjutkan pekerjaan.

5. Pasal 172 (sakit berkepanjangan/cacat)  
Dalam pasal ini, diatur pemberian imbalan kepada pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan dan tidak dapat melanjutkan pekerjaan karena mengalami keterbatasan fisik.

#### **Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional No. 40 Tahun 2004**

Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mengatur penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan jaminan kematian bagi seluruh penduduk melalui iuran wajib pekerja. Program-program jaminan sosial tersebut diselenggarakan oleh beberapa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam Undang-Undang ini adalah transformasi dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang sekarang telah berjalan dan dimungkinkan membentuk badan penyelenggara baru sesuai dengan dinamika perkembangan jaminan sosial.

## **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif analisis. Metode ini digunakan untuk mengetahui bagaimana kesesuaian antara kebijakan dalam pengendalian internal aset tetap dengan pelaksanaan pengendalian aset tetap yang dilaksanakan di Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia. Selain itu dibandingkan juga dengan teori-teori yang terkait dengan pengendalian internal aset tetap untuk dianalisis dan diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran tentang efektivitas dalam pengendalian internal aset tetap untuk mencegah hilangnya aset tetap di Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, *interview*, dan analisis terhadap dokumen untuk mendapatkan data yang lebih lengkap dan jelas. Menurut Sugiyono (2017:224) metode pengumpulan data untuk penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

### **a. Observasi**

Nasution (1988) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.

### **b. Wawancara**

Esterberg (2002), wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

### **c. Dokumen**

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

### **d. Triangulasi**

Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

## **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini tidak menggunakan skala numerik. Oleh karena itu, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kualitatif dengan menggunakan tahapan sebagai berikut :

### **a. Survey Pendahuluan**

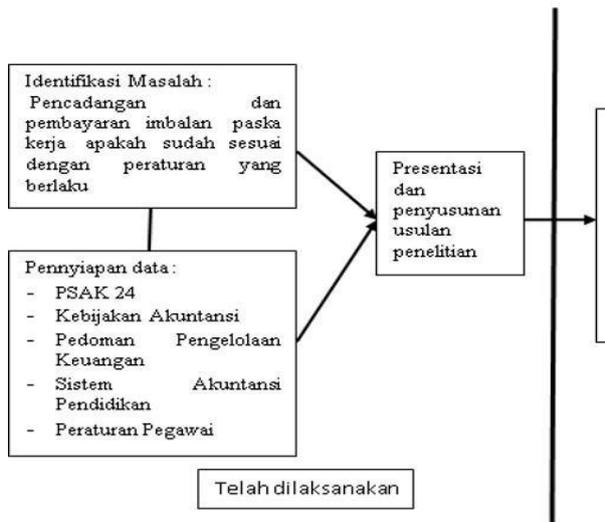
Pada penelitian ini didahului dengan penelaahan terhadap peraturan, kebijakan, ketentuan yang berkaitan dengan pengendalian internal terhadap aset tetap, menganalisis berbagai informasi dari petugas terkait untuk mengidentifikasi hal-hal yang secara potensial mengandung kelemahan pada proses pengendalian internal aset tetap.

### **b. Review dan Pengujian Pengendalian oleh Manajemen**

Pada tahapan ini peneliti melakukan pengujian terhadap pengendalian internal aset tetap yang telah dilakukan oleh manajemen atau oleh pejabat terkait dengan tujuan untuk menilai efektivitas pengendalian manajemen dalam mengelola aset tetap sebagai kekayaan yayasan.

## **Bagan Metode Penelitian**

## METODE PENELITIAN



Gambar 3.1 Alur Metode penelitian

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pelaksanaan Penerapan Imbalan Paska Kerja di YPBPI

#### Program BPJS Ketenagakerjaan

- a. Program ini dikelola berdasarkan amanat yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- b. BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 Program yakni Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JK).
  - Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), benefit yang didapatkan oleh peserta bertambah dengan dihilangkannya plafon biaya pengobatan dan perawatan yang sebelumnya sebesar Rp20 Juta, per 1 Juli 2015 tindakan medis yang dilakukan karena terjadinya kecelakaan kerja ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan sampai pekerja dinyatakan sembuh.

Selain biaya pengobatan dan perawatan sampai sembuh, benefit lainnya yang mengalami peningkatan antara lain biaya angkutan darat, laut dan udara, biaya pemakaman serta pemberian beasiswa pendidikan bagi peserta yang meninggal dunia atau cacat total tetap karena kecelakaan kerja.

- Jaminan Kematian (JK) memberikan benefit kepada ahli waris pekerja yang mengalami musibah meninggal dunia, yang bukan karena kecelakaan kerja. Peningkatan manfaat terdapat pada santunan sekaligus, santunan berkala dan biaya pemakaman dengan total santunan sebesar Rp24 juta dan pemberian beasiswa bagi anak pekerja yang ditinggalkan sebesar Rp12 Juta bagi peserta yang sudah memasuki masa iur 5 tahun. Pemberian beasiswa ini merupakan penambahan manfaat pada Jaminan Kematian yang sebelumnya tidak ada.
- Program baru yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah Jaminan Pensiun yang merupakan program jaminan sosial dengan skema manfaat pasti yang diberikan kepada pekerja setiap bulannya, saat memasuki masa pensiun 56 tahun atau mengalami cacat total permanen dan atau meninggal dunia, yang diberikan kepada pekerja atau ahli waris yang sah.
- Jaminan Hari Tua (JHT), merupakan jaminan yang memberikan perlindungan kepada para pekerja terhadap resiko yang terjadi di hari tua, dimana produktivitas pekerja sudah menurun. JHT merupakan sistem tabungan hari tua yang besarnya merupakan akumulasi iuran ditambah hasil

pengembangannya. JHT ini dapat dicairkan saat pekerja mencapai usia 56 tahun atau meninggal dunia atau cacat total tetap.

- c. Seluruh karyawan YPBPI baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak telah diikutkan dalam program BPJS ketenagakerjaan.
- d. Tarif yang diterapkan di YPBPI untuk premi BPJS ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :
  - Dasar pengenaan tarif adalah upah sebulan yang terdiri dari gaji pokok ditambah dengan tunjangan tetap dengan jumlah minimal sebesar upah minimum regional (UMR).
  - Tarif jaminan hari tua (JHT) sebesar 5,7% dari upah sebulan, dimana sebesar 3,7% ditanggung oleh YPBPI dan 2% ditanggung oleh karyawan.
  - Tarif jaminan pensiun sebesar 3% dari upah sebulan, dimana sebesar 2% ditanggung oleh YPBPI dan 1% ditanggung oleh karyawan.
  - Tarif jaminan kecelakaan kerja (JKK) sebesar 0,24% dari upah sebulan, seluruhnya ditanggung oleh YPBPI.
  - Tarif jaminan kematian (JK) sebesar 0,30% dari upah sebulan, seluruhnya ditanggung oleh YPBPI.
- e. Tarif premi BPJS ketenagakerjaan yang menjadi beban YPBPI diperlakukan sebagai beban Yayasan.
- f. Tarif premi BPJS ketenagakerjaan yang menjadi beban karyawan dipotong langsung dari gaji/upah karyawan yang bersangkutan.
- g. Besaran tarif ini mengacu kepada Undang-undang No.40 tahun 2004.
- h. Mengingat bahwa pengelolaan gaji karyawan masih dilakukan secara manual, maka penghitungan tarif premi BPJS juga masih dilakukan secara manual yang berisiko terjadinya kesalahan hitung atau terlambatnya melakukan updating

jumlah gaji karena terlambat melakukan update data kepegawaian.

### **Program PSAK 24**

- a. Menurut PSAK 24, imbalan paska kerja adalah imbalan kerja (selain pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya. Contoh imbalan paska kerja adalah tunjangan purnakarya seperti pensiun dan imbalan paska kerja lain, seperti asuransi jiwa dan tunjangan kesehatan paska kerja.
- b. Dari sisi pembayaran iuran, imbalan pascakerja dikelompokkan menjadi:
  - Program iuran, terjadi ketika pemberi kerja dan pekerja sama-sama memberikan kontribusi iuran kepada dana pensiun.
  - Program non iuran, terjadi ketika hanya pemberi kerja yang memberikan kontribusi iuran kepada dana pensiun.
- c. Berdasarkan manfaat yang akan diterima pekerja, imbalan paska kerja diklasifikasikan menjadi : program iuran pasti dan program imbalan pasti.
- d. Adapun klasifikasi suatu program sebagai iuran pasti atau imbalan pasti ditentukan dari substansi ekonomi syarat dan ketentuan pokok program.
- e. Program pasca kerja didefinisikan sebagai didanai jika entitas menyisihkan dana untuk manfaat pensiun masa depan dengan melakukan pembayaran kepada agen pendanaan, seperti wali amanat, bank, atau entitas asuransi. Program yang didanai akan mengakibatkan timbulnya liabilitas imbalan pasti dan aset program. Program pascakerja didefinisikan sebagai tidak didanai jika kewajiban pembayaran manfaat pensiun dilaksanakan tanpa membentuk dana terpisah.
- f. Seluruh karyawan tetap YPBPI telah diikutkan dalam program imbalan

- paska kerja sesuai dengan ketentuan dalam PSAK 24.
- g. Setiap tahun YPBPI mengakui sejumlah beban dan liabilitas dalam laporan keuangan yang merupakan imbalan paska kerja yang akan dibayarkan kepada karyawan ketika karyawan pensiun/berhenti bekerja secara normal atau berhenti bekerja karena meninggal dunia.
  - h. Jumlah yang diakui sebagai liabilitas mengacu kepada hasil perhitungan lembaga aktuarial yang bermitra dengan Yayasan, sehingga jumlah saldo liabilitas dalam neraca dalam periode tertentu akan selalu sama dengan hasil perhitungan lembaga aktuarial periode tersebut.
  - i. Jumlah beban diakui berdasarkan selisih antara aset program pensiun dan liabilitas imbalan paska kerja (PSAK 24).
  - j. Pembayaran premi yang dilakukan setiap bulan diakui sebagai aset program pensiun yang nantinya akan diselesaikan ketika terjadi pembayaran klaim yang berasal dari pencadangan/liabilitas PSAK 24.
  - k. Sejak tahun 2018, YPBPI menempatkan dana imbalan paska kerja ini pada Asuransi Jiwasraya dengan mendaftarkan seluruh karyawan tetap sebagai peserta asuransi imbalan paska kerja Jiwasraya.
  - l. Dana yang disetorkan ke Asuransi Jiwasraya dipertanggungjawabkan sebagai aset program pensiun karyawan yang nantinya akan diselesaikan secara bertahap setiap ada pembayaran klaim yang berasal dari pembayaran liabilitas imbalan paska kerja (PSAK 24).
  - m. Dalam laporan posisi keuangan, liabilitas disajikan setelah diperhitungkan dengan aset program pensiun dengan jumlah liabilitas menyesuaikan dengan jumlah liabilitas imbalan paska kerja menurut perhitungan lembaga aktuarial dan

mempertanggungjawabkan contra account pada beban atau penerimaan.

- n. Mengingat bahwa pengelolaan gaji karyawan masih dilakukan secara manual, maka penghitungan beban premi imbalan paska kerja PSAK 24 juga masih dilakukan secara manual yang berisiko terjadinya kesalahan hitung atau terlambatnya melakukan updating jumlah gaji karena terlambat melakukan update data kepegawaian.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan imbalan paska kerja karyawan dalam bentuk program BPJS ketenagakerjaan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
2. Penerapan imbalan paska kerja karyawan dalam bentuk program PSAK 24 telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan dalam PSAK 24.

## SARAN

Untuk memperbaiki jaminan paska kerja bagi karyawan Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia, maka penulis merekomendasikan hal-hal sebagai berikut :

- a. Meningkatkan jumlah premi/iuran yang dibayarkan dengan meningkatkan jumlah upah bulanan sehingga jumlah klaim yang akan diterima karyawan pada saat berhenti/pensiun akan lebih besar.
- b. Menempatkan dana pada pihak ketiga (asuransi) yang memiliki kredibilitas unggul dan sehat sehingga dana yang

- tersimpan lebih aman dan memberikan benefit yang optimal.
- c. Membuat sistem informasi penggajian dan penghitungan emolemen lainnya untuk menjamin updating data karyawan dan penghitungan tarif premi dilakukan secara tepat waktu dan benar.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Ikatan Akuntan Indonesia. 2014. *Standar Akuntansi Keuangan per Efektif 1 Januari 2015*. Jakarta : Salemba Empat.
2. Paath, C. L. A. 2015. Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja Pada Bank Sulut. Universitas Sam Ratulangi. Manado. Jurnal EMBA Vol. 3 No. 1.
3. Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
4. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung, CV. Alfabeta.
5. Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.
6. Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional No.40 Tahun 2004.