

**ANALISIS PENERAPAN IMBALAN PASCA KERJA BERDASARKAN  
SAK ETAP DAN PENGARUHNYA TERHADAP OPINI AUDITOR ATAS  
LAPORAN KEUANGAN PADA PT XYZ**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : KRISTIANTO**

**NIM : 126222032**

**PROGRAM PENDIDIKAN PROFESI AKUNTAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2023**

**LAPORAN TUGAS AKHIR**

**ANALISIS PENERAPAN IMBALAN PASCA KERJA BERDASARKAN  
SAK ETAP DAN PENGARUHNYA TERHADAP OPINI AUDITOR ATAS  
LAPORAN KEUANGAN PADA PT XYZ**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : KRISTIAN TO**

**NIM : 126222032**

**UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT  
UNTUK KELULUSAN PADA PROGRAM STUDI PENDIDIKAN  
PROFESI AKUNTAN**

**PROGRAM PENDIDIKAN PROFESI AKUNTAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2023**

**ANALISIS PENERAPAN IMBALAN PASCA KERJA  
BERDASARKAN SAK ETAP DAN PENGARUHNYA TERHADAP  
OPINI AUDITOR ATAS LAPORAN KEUANGAN PADA PT XYZ**

**Laporan Tugas Akhir**

**Disusun Oleh:**



---

**Kristianto, S.E., M.Ak.  
126222032**

**Disetujui**

**Oleh:**

**Pembimbing**

---

**Elizabeth Sugiarto D, S.E., M.Si., Ak.**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia kerja atau bisnis, keberhasilan berhubungan erat dengan sumber daya manusia (SDM). SDM memainkan peran kunci, terutama dalam menghadapi perkembangan kecerdasan buatan. Dengan demikian, ini penting dan fundamental bagi individu agar dapat terus mengembangkan dan menaikkan keterampilan dan keahliannya agar dapat beradaptasi dengan perubahan zaman.

Manusia senantiasa berupaya untuk terus berkembang dan meningkatkan keterampilannya. Dalam konteks ini, konsep "*people respond to incentives*" atau orang merespon insentif menjadi relevan. Insentif ini bisa berupa berbagai bentuk, salah satunya adalah imbalan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan atau pemberi kerja untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal dan memberikan imbalan kerja yang sesuai guna memastikan kesejahteraan para pekerja. Kesejahteraan para pekerja memang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Ketika para pekerja merasa dihargai dan mendapatkan dukungan, motivasi pekerja untuk memberikan hasil terbaik juga meningkat. Ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berdampak baik pada keseluruhan perusahaan.

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur oleh UU No 13 Tahun 2003 sudah berubah dengan melalui UU No 11 Tahun 2020. Selain itu, terdapat UU No 11 Tahun 1992 yang membahas mengenai dana pensiun. Undang-undang ini memberikan kerangka hukum untuk perlindungan dan regulasi terkait hubungan kerja, hak-hak pekerja, dan aspek ketenagakerjaan lainnya di Indonesia.

Pasal 1 ayat 30 UU No 13 Tahun 2003 mendefinisikan upah sebagai hak yang diterima oleh pekerja atau buruh dengan berbentuk uang yang merupakan wujud atas imbalan yang bersumber dari pemberi kerja dan pengusaha. Besaran upah ini ditentukan serta dibayarkan berdasarkan kesepakatan, perjanjian kerja, serta aturan undang-undang. Upah juga mencakup tunjangan untuk buruh, pekerja, dan keluarganya sebagai imbalan terhadap layanan jasa serta pekerjaan yang sudah dan yang nantinya akan dilaksanakan. Dengan kata lain, upah

mencakup segala bentuk imbalan finansial yang diberi dan ditujukan pada pekerja, termasuk tunjangan, berdasarkan pada persetujuan dan peraturan yang berlaku.

UU No 11 Tahun 2020, membahas mengenai berbagai aspek terkait ketenagakerjaan, termasuk pasca kerja. Pasal 156 ayat 1 dari undang-undang tersebut menegaskan kewajiban pengusaha dalam kasus pemutusan hubungan kerja. Dalam situasi ini, pengusaha diharuskan membayar beberapa bentuk kompensasi kepada pekerja yang terkena dampak. Kompensasi tersebut mencakup uang pesangon sebagai bentuk kompensasi atas pemutusan hubungan kerja, uang penghargaan masa kerja sebagai penghargaan atas masa kerja yang telah dihabiskan di perusahaan, dan uang penggantian hak sebagai penggantian hak-hak tertentu yang semestinya pekerja terima dan dapatkan. Hal ini bertujuan untuk memberi perlindungan pada pekerja yang menerima pemutusan hubungan kerja dan memastikan bahwa pekerja menerima kompensasi yang berdasarkan pada ketentuan aturan undang-undang.

Imbalan pasca kerja, termaktub pada SAK ETAP Bab 23, mencakup komponen seperti imbalan pasca kerja untuk karyawan yang memasuki masa pensiun dan imbalan pasca kerja karena karyawan yang meninggal dunia. Dalam konteks ini, SAK ETAP mengharuskan perusahaan untuk menghitung dan mencadangkan dana atau nilai yang sesuai untuk memenuhi kewajiban masa depan terkait imbalan pasca kerja ini.

Alasan utama untuk menerapkan standar akuntansi imbalan pasca kerja dalam setiap perusahaan adalah terkait dengan prinsip akuntansi basis akrual. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk mengakui kewajiban imbalan pasca kerja yang akan jatuh tempo saat karyawan memasuki usia pensiun. Selain itu, penerapan standar ini juga bertujuan untuk menghindari adanya kewajiban tersembunyi, yang dapat terjadi jika perusahaan tidak mencantumkan akun kewajiban imbalan pasca kerja dalam laporan keuangannya. Tanpa mencantumkan informasi ini, perusahaan seakan-akan menyembunyikan kewajiban terkait imbalan pasca kerja. Selain itu, pentingnya standar ini juga terkait dengan pengelolaan arus kas perusahaan. Jika seorang karyawan pensiun dan perusahaan memberikan manfaat pesangon, hal ini akan mengakibatkan

pengeluaran uang pada periode berjalan yang secara langsung akan mengurangi laba perusahaan. Dengan menerapkan standar akuntansi imbalan pasca kerja, perusahaan dapat mempersiapkan diri dengan mencadangkan imbalan pensiun dari awal. Ini berarti bahwa pembayaran imbalan pensiun tidak akan langsung mempengaruhi laba perusahaan, tetapi akan mengurangi saldo pencadangan imbalan pasca kerja yang sudah diakui sebelumnya oleh perusahaan.

PT XYZ merupakan perusahaan *catering* dan *supplier*. Dalam penyusunan, penyajian dan pelaporan keuangan PT XYZ dengan memanfaatkan SAK ETAP. Dalam laporan keuangan PT XYZ sudah ada penyajian kewajiban imbalan pasca kerja kepada karyawan. Meskipun SAK ETAP dan pemerintah sudah menetapkan standar imbalan kerja di bab 23 dan UU No 13 tahun 2003, namun tidak mentaati pedoman pemerintah dapat berakibat pada penerimaan opini audit eksternal yang menyatakan ada pengecualian.

Mengacu pada uraian tersebut, penelitian ini bertujuan mendalami implementasi kewajiban imbalan pasca kerja sesuai dengan standar ETAP dan dampaknya terhadap pandangan auditor terhadap laporan keuangan perusahaan. Opini auditor ini memiliki peran krusial saat PT XYZ hendak mengajukan pinjaman ke bank, karena dapat memengaruhi keputusan pemberian pinjaman tersebut.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mengacu pada uraian latar belakang tersebut, disebutkan bahwa rumusan masalah penelitian ini ialah Laporan keuangan menyajikan salah saji yang material pada akun kewajiban imbalan pasca kerja yang mengakibatkan opini Auditor menjadi Opini Wajar Dengan Pengecualian. Hal ini akan mempersulit PT XYZ mendapatkan kredit dari bank.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang disebutkan, dengan ini penelitian ini bertujuan mengevaluasi dan memperbaiki penerapannya di masa mendatang. Disamping itu untuk menambah pemahaman perusahaan, mengenai betapa pentingnya penerapan SAK ETAP 23 Imbalan Kerja yang baik dan benar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah untuk peneliti, untuk pengembangan ilmu, untuk pembaca, untuk Perusahaan. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengetahuan tentang imbalan pasca kerja berdasarkan SAK ETAP 23. Dengan demikian, peneliti dapat memiliki pemahaman yang lebih mendalam dan luas terkait topik tersebut, pengembangan Keterampilan: Melalui proses penelitian, peneliti dapat mengembangkan keterampilan penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil. Ini memberikan pengalaman berharga yang dapat diterapkan dalam penelitian-penelitian mendatang. Bagi pengembangan ilmu: mendorong penelitian lanjutan, Hasil penelitian ini dapat menjadi titik awal bagi peneliti lain untuk mengeksplorasi aspek yang lebih mendalam atau variabel terkait. Dengan demikian, dapat mendorong pengembangan ilmu yang lebih lanjut dalam bidang imbalan pasca kerja. Bagi pembaca, termasuk praktisi, akademisi, dan pihak yang berkepentingan lainnya, dapat memperoleh wawasan baru mengenai imbalan pasca kerja berdasarkan SAK ETAP 23. Informasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yang lebih baik di tingkat perusahaan atau dalam konteks akademis. Bagi perusahaan, sebagai Gambaran Jelas: perusahaan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai imbalan pasca kerja sesuai dengan standar akuntansi tertentu (SAK ETAP 23). Hal ini dapat membantu perusahaan dalam perencanaan keuangan, pengelolaan sumber daya manusia, dan kebijakan imbalan karyawan, serta sebagai basis keputusan: Informasi yang diperoleh dari penelitian ini dapat menjadi dasar untuk perusahaan dalam membuat keputusan terkait kebijakan imbalan pasca kerja, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan perusahaan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat pada tingkat individu peneliti, tetapi juga berpotensi memberikan kontribusi positif pada pengembangan ilmu, kebijakan perusahaan, dan pengetahuan praktisi di bidang terkait.