ABSTRAK

Perubahan dalam bidang ekonomi diiringi dengan derasnya arus tuntutan reformasi Undang-Undang perburuhan di Indonesia, oleh karena itu Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia mengusahakan untuk menjembatani kepentingan para pekerja dan pengusaha. KEPMENAKER No. 78/MEN/2001 merupakan salah satu solusi yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Dalam hal ini PT. X belum sepenuhnya menerapkan Imbalan Kerja berdasarkan KEPMENAKER No. 78/MEN/2001 dalam laporan keuangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penghitungan dan penetapan dana Imbalan Kerja, beserta penerapan Imbalan Kerja berdasarkan KEPMENAKER No. 78/MEN/2001 beserta implikasinya dalam laporan keuangan PT. X

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus. Rincian gaji karyawan PT. X tahun 2007 dan 2008, Laporan Laba Rugi untuk tahun yang berakhir 31 Desember 2007 dan 2008, Neraca per 31 Desember 2007 dan 2008, beserta Laporan Perubahan Ekuitas yang berakhir 31 Desember 2007 dan 2008 merupakan data kuantitatif yang dipergunakan.

Penerapan Imbalan Kerja didasarkan KEPMENAKER No. 78/MEN/2001 terhadap penyajian laporan keuangan. Hal ini dikarenakan KEPMENAKER No. 78/MEN/2001 tersebut tidak diatur atau ditentukan mengenai sebagaimana perhitungan dalam pencadangan terhadap beban manfaat karyawan. Terdapat beberapa akun yang mengalami perubahan sehubungan dengan manfaat karyawan yang dikelompokkan dalam biaya yang masih harus dibayar jangka panjang merupakan kewajiban diestimasi atas beban manfaat karyawan pada tanggal 31 Desember 2007 dan tanggal 31 Desember 2008. Perubahan juga berpengaruh pada akun aktiva pajak tangguhan meningkat dan beban pajak yang menurun akibat penerapan tersebut. Sehingga perubahan tersebut berpengaruh dalam penyajian laporan keuangan PT. X. Berdasarkan uraian di atas, diharapkan PT. X segera menerapkan KEPMENAKER No. 78/MEN/2001 tentang ketenagakerjaan dan menyajikannya dalam laporan keuangan berdasarkan PSAK No. 24.

Kata kunci: Imbalan Kerja, *Past Service Liability*, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti kerugian, beban manfaat karyawan, cadangan manfaat pensiun.