

**ANALISIS PENGAKUAN, PENGUKURAN DAN PENGUNGKAPAN IMBALAN KERJA
BERDASARKAN PSAK NO.24 TENTANG IMBALAN KERJA
PADA PT. HASJRAT ABADI MANADO**

*THE ANALYSIS OF RECOGNITION, MEASUREMENT AND DISCLOSURE OF EMPLOYEE BENEFIT
BASED ON PSAK NO. 24 ABOUT EMPLOYEE BENEFIT
AT PT HASJRAT ABADI MANADO*

Oleh:

Longdong Inggrit Lisa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi
Universitas Sam Ratulangi

Email: inggritlisa@gmail.com

Abstrak: Imbalan kerja merupakan imbalan yang diberikan atas jasa yang diberikan oleh pekerja yang dapat diselesaikan dengan pembayaran (atau dengan penyediaan barang atau jasa), baik secara langsung kepada pekerja, pasangan hidup mereka, anak-anak atau tanggungan lain, atau kepada pihak lain seperti perusahaan asuransi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja pada PT. Hasjrat Abadi yang berfokus pada imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif melalui pendekatan studi kasus pada PT. Hasjrat Abadi dengan metode pengumpulan data melalui wawancara staf serta melakukan analisis dokumen yang diperoleh dari perusahaan yang mendukung penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Hasjrat Abadi telah menerapkan dengan baik pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja berdasarkan PSAK No. 24. Sebaiknya manajemen perusahaan terus mengikuti perkembangan terbaru dari standar dan peraturan tentang imbalan kerja di Indonesia.

Kata kunci: pengakuan, pengukuran, pengungkapan, imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja

Abstract: Employee benefits are benefits granted for services provided by employees that can be solved with the payment (or the provision of goods or services), either directly to the employees, their spouses, children or other dependents, or to other parties such as insurance company. The aim of this research was to analyze how the recognition, measurement and disclosure of employee benefits under PSAK No. 24 about employee benefits at PT. Hasjrat Eternal that focuses on short-term employee benefits and post employment benefits. This research was conducted with descriptive qualitative method through a case study on PT. Hasjrat Abadi with data collection method by interviewed staff and do a library research obtained from the company that supports the research. The results indicate that PT. Hasjrat Abadi has implemented well the recognition, measurement and disclosure of short-term employee benefits and post employment benefits in accordance with PSAK No. 24. Company management should keep on following the newest update of standard and regulation about employee benefit in Indonesia.

Keywords: recognition, measurement, disclosure, short-term employee benefit, post employment benefit

PENDAHULUAN

Latar Belakang

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 memuat definisi, pengukuran/penilaian, pengakuan, dan pengungkapan elemen laporan keuangan.

Indonesia mempunyai Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) yang membuat aturan bernama Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) adalah kerangka acuan dalam prosedur yang berkaitan dengan penyajian laporan keuangan di Indonesia. Pernyataan ini menetapkan dasar-dasar bagi penyajian laporan keuangan bertujuan umum (*general purpose financial statements*) yang selanjutnya disebut laporan keuangan agar dapat dibandingkan baik dengan laporan keuangan periode sebelumnya maupun dengan laporan keuangan entitas lain.

Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) telah menerbitkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 (PSAK 24) Revisi 2013 mengenai imbalan kerja yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2015. PSAK 24 merupakan standar akuntansi yang mengacu pada *International Financial Reporting Standards* dan dibahas dalam *International Accounting Standards (IAS) 19* mengenai *Employee Benefit* yang mulai berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2012.

Perusahaan (pemberi kerja) akan mengeluarkan sejumlah biaya yang cukup signifikan untuk membayar imbalan kerja kepada karyawannya. Karyawan sangat sensitif terhadap imbalan kerja terutama gaji yang dibayarkan secara tidak akurat dan tidak tepat waktu. Gaji yang dibayarkan secara tidak akurat dan tidak tepat waktu akan menimbulkan keresahan (krisis moral) bagi karyawan, dan hal ini pada akhirnya dapat mempengaruhi atau menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas maupun loyalitas karyawan kepada perusahaan. Bagi para pengusaha sering melihat imbalan sebagai bagian dari biaya saja, sehingga pengusaha biasanya sangat hati-hati untuk meningkatkan imbalan.

Imbalan kerja terdiri atas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang lainnya dan pesangon. Imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja merupakan komponen imbalan kerja yang paling sering terjadi transaksinya dalam perusahaan karena gaji, tunjangan, kompensasi, bonus dan iuran pensiun harus dibayarkan hampir setiap bulan oleh perusahaan.

Sekarang ini juga masih ada perusahaan yang belum menerapkan PSAK No. 24 dan Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan dengan baik. Ini bisa dilihat dari banyaknya fenomena demo karyawan karena gaji mereka tidak dibayar perusahaan dan demo karyawan atas uang pensiun yang belum jelas peraturannya oleh perusahaan. Ini berkebalikan dengan peraturan dalam Undang-Undang No. 13 dimana imbalan kerja adalah hak bagi setiap karyawan.

Pembatasan Masalah

PSAK No. 24 mengelompokkan imbalan kerja menjadi:

1. Imbalan kerja jangka pendek
2. Imbalan pascakerja
3. Imbalan kerja jangka panjang lainnya
4. Pesangon.

Penelitian ini akan membahas dua dari keempat jenis imbalan kerja di atas, yaitu imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja. Pembatasan masalah dilakukan karena keterbatasan-keterbatasan sebagai berikut:

1. Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dikarenakan jenis imbalan kerja yang banyak
2. Adanya keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian ini
3. Kurang cukupnya data yang membuat penulis sulit untuk mengolah data terkait imbalan kerja lainnya.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja pada PT. Hasjrat Abadi yang berfokus pada imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja.

TINJAUAN PUSATAKA

Konsep Akuntansi

Definisi akuntansi seperti yang diberikan oleh Komite Terminologi dari *American Institute of Certified Public Accountants* (Riahi & Belkaoui 2011:50) adalah suatu seni pencatatan, pengklasifikasian, dan pengikhtisarian dalam cara yang signifikan dan satuan mata uang, transaksi-transaksi dan kejadian-kejadian yang paling tidak sebagian di antaranya, memiliki sifat keuangan, dan selanjutnya menginterpretasikan hasilnya. Sedangkan menurut *A Statement of Basic Accounting Theory* (ASOBAT) yang diterbitkan oleh *American Accounting Association* (AAA) pada tahun 1966 (Hery, 2013:3), akuntansi adalah proses mengidentifikasi, mengukur dan menyampaikan informasi ekonomi bagi para penggunanya dalam mempertimbangkan berbagai alternatif yang ada dan membuat kesimpulan. Salah satu cabang akuntansi adalah akuntansi keuangan. Akuntansi keuangan adalah cabang akuntansi yang informasinya lebih dititikberatkan untuk memenuhi kebutuhan pihak ekstern perusahaan (Tunggal, 2012:6).

Pengakuan Dalam Laporan Keuangan

Proses penetapan terpenuhinya kriteria pencatatan suatu kejadian atau peristiwa dalam catatan akuntansi sehingga akan menjadi bagian yang melengkapi unsur aset, kewajiban, ekuitas, pendapatan, dan pembiayaan, sebagaimana tercantum dalam laporan keuangan disebut pengakuan. Pengakuan diwujudkan dalam pencatatan jumlah uang terhadap pos-pos laporan keuangan yang terpengaruh oleh kejadian atau peristiwa terkait

Pengukuran Dalam Laporan Keuangan

Pengukuran merupakan proses penetapan nilai uang untuk mengakui dan memasukkan setiap pos atau unsur laporan keuangan dalam neraca atau laporan laba rugi. Prinsip Pengukuran (*Measurement Principle*) atau Prinsip Biaya (*Cost Principle*), yaitu pencatatan akuntansi dalam pemerolehan sumber daya harus didasarkan pada harga perolehan atau biaya aktual atau biaya historis yang diukur berbasis kas atau setara kas (Pontoh, 2013:5).

Pengungkapan Dalam Laporan Keuangan

Pengungkapan secara umum diartikan sebagai konsep, metode, atau media tentang bagaimana informasi akuntansi disampaikan kepada pihak yang berkepentingan. Dalam prinsip pengungkapan penuh, organisasi harus memuat catatan penjelasan atas apa yang termuat dalam laporan keuangan, sehingga dapat dibuktikan kebenarannya. Keterbuktian dapat berupa data yang lengkap, netral, dan bebas dari salah saji yang material (Pontoh, 2013:6).

Imbalan Kerja

Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan dengan pembayaran (atau dengan penyediaan barang atau jasa), baik secara langsung kepada pekerja, pasangan hidup mereka, anak-anak atau tanggungan lain, atau kepada pihak lain seperti perusahaan asuransi (IAI, 2013).

Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek didefinisikan dalam PSAK 24 sebagai imbalan kerja (selain dari pesangon) yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan dimana pekerja memberikan jasa terkait. Imbalan kerja jangka pendek mencakup:

1. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial;
2. Cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar;
3. Bagi laba dan bonus; dan

4. Imbalan nonmoneter (seperti pelayanan kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan cuma-cuma melalui subsidi) untuk pekerja yang ada saat ini.

Pengakuan dan Pengukuran

Ketika pekerja telah selesai memberikan jasanya kepada entitas maka entitas mengakui jumlah imbalan kerja yang tidak terdiskonto sebagai :

1. Liabilitas (beban akrual), setelah dikurangi jumlah yang telah dibayar. Jika jumlah yang telah dibayar melebihi jumlah yang tidak didiskonto dari imbalan tersebut, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar dimuka) selama pembayaran tersebut akan menimbulkan, sebagai contoh, pengurangan pembayaran di masa depan atau pengembalian kas.
2. Beban, kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset.

Pengungkapan

Pernyataan ini tidak mensyaratkan pengungkapan spesifik mengenai imbalan kerja jangka pendek, SAK mungkin mensyaratkan pengungkapan tersebut. Sebagai contoh, PSAK 7: Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi mensyaratkan pengungkapan mengenai imbalan kerja untuk personil manajemen kunci. PSAK 1: Penyajian Laporan Keuangan mensyaratkan pengungkapan beban imbalan kerja.

Imbalan Pascakerja

Imbalan pascakerja merupakan imbalan kerja (selain pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja. Imbalan pascakerja mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Imbalan purnakarya (yaitu pensiun dan pembayaran sekaligus pada saat purnakarya); dan
2. Imbalan pascakerja lainnya, seperti asuransi jiwa pascakerja dan fasilitas pelayanan kesehatan pascakerja.

Program imbalan pascakerja diklasifikasikan sebagai program iuran pasti dan program imbalan pasti, bergantung pada substansi ekonomi dari syarat dan ketentuan pokok dari program tersebut.

Program Iuran Pasti

Program iuran pasti adalah program imbalan pascakerja yang mewajibkan perusahaan membayar sejumlah iuran tertentu kepada entitas terpisah, sehingga perusahaan tidak memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif untuk membayar iuran lebih lanjut jika entitas tersebut tidak memiliki aset yang cukup untuk membayar seluruh imbalan pascakerja (Juan & Wahyuni, 2013:462).

Pengakuan dan Pengukuran

PSAK 24 menyatakan bahwa ketika pekerja telah memberikan jasa kepada perusahaan selama suatu 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.

Pengungkapan

Jumlah yang diakui sebagai suatu beban untuk program iuran pasti harus diungkapkan di dalam laporan keuangan. Demikian pula halnya dengan iuran yang dilakukan terhadap program iuran pasti bagi personel manajemen kunci harus juga diungkapkan sebagaimana yang disyaratkan oleh PSAK 7: Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi.

Program Imbalan Pasti

Program imbalan pasti adalah program imbalan pascakerja yang bukan merupakan program iuran pasti. Program imbalan pastimenguraikanmanfaat yang akan diterima olehkaryawanketika merekapersiun (Kieso, Weygandt & Warfield, 2011:1069).

Pengakuan dan Pengukuran

Proses akuntansi oleh perusahaan untuk program imbalan pasti meliputi tahap-tahap berikut ini :

1. Menentukan defisit atau surplus dengan menggunakan teknik aktuarial, metode *Projected 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.

Pengungkapan

Entitas harus mengungkapkan informasi berikut:

1. Menjelaskan karakteristik program imbalan pasti dan risiko yang terkait.
2. Mengidentifikasi dan menjelaskan jumlah yang timbul dari program imbalan pasti dalam laporan keuangan.
3. Menjelaskan bagaimana program imbalan pasti dapat berdampak terhadap jumlah, waktu, dan ketidakpastian arus kas entitas masa depan.

Penelitian Terdahulu

Tawas (2013) dengan judul Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Imbalan Kerja Menurut PSAK No. 24 PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Tujuannya mengetahui dan menganalisa kelayakan PT. Pegadaian dalam penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap imbalan kerja yang diatur dalam PSAK No. 24. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitiannya PT. Pegadaian (Persero) telah menjalankan ketentuan pemberian imbalan sesuai PSAK No. 24 yang diatur dengan berpatokan kepada pembagian tugas menurut struktur organisasi dan tata kerja. Paath (2015) dengan judul Evaluasi Penerapan PSAK No. 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja Pada Bank Sulut. Tujuannya untuk melakukan evaluasi kesesuaian perlakuan akuntansi mengenai imbalan pasacakerja berdasarkan PSAK No. 24 Revisi 2010 pada Bank Sulut. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitiannya adalah secara umum Bank Sulut telah menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalan pasacakerja yang sesuai ruang lingkup PSAK No 24 namun untuk perhitungan aktuarial belum sepenuhnya sesuai dengan PSAK No.24.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi (Indriantoro & Supomo, 2012:26). Penelitian dilakukan pada kondisi yang alamiah langsung ke sumber data, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, dan data yang terkumpul berupa sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, aktivitas usaha perusahaan serta laporan keuangan PT. Hasjrat Abadi Manado.

Prosedur Penelitian

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pelaksanaan penelitian pada PT. Hasjrat Abadi Manado adalah:

1. Mengajukan permohonan penelitian
2. Disposisi pimpinan
3. Pengumpulan data
4. Analisis data penelitian dan pembahasan
5. Kesimpulan dan saran

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2010:401). Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan
Yaitu penelitian yang menggunakan data yang diperoleh dari tulisan-tulisan ilmiah yang ada, buku-buku literatur lain yang diperlukan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini.
2. Penelitian lapangan

Yaitu penelitian langsung yang dilakukan pada perusahaan yang bersangkutan di mana ada yang diambil sebagian besar diperoleh dengan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek. Teknik wawancara ini dilakukan secara formal dan intensif sehingga akan mampu memperoleh informasi sebanyak mungkin secara jujur dan detail.

b. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan terjun langsung ke objek yang diteliti dan mengamati apa yang menjadi sasaran dalam pengambilan data yang sesuai dengan apa yang diperlukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

PT. Hasjrat Abadi dahulunya berbentuk CV. Hasjrat Abadi yang berdiri pada tanggal 31 Juli 1952 yang bertempat di Jakarta dengan Akte Notaris Sie Kwan Djien No. 12 Tahun 1952. Pada awalnya, PT. Hasjrat Abadi pada tahun 1956 sebagai importir plastik, kaca industri, dan alat/hasil pertanian. Pada tahun 1965, PT. Hasjrat Abadi menjadi distributor eksklusif sepeda motor Yamaha di Manado, kemudian diperluas sampai ke wilayah Maluku dan Papua. Kerjasama PT. Hasjrat Abadi dengan Toyota dimulai pada tahun 1979, ketika PT. Hasjrat Abadi menjadi salah satu dari lima mitra distribusi resmi di Indonesia, dengan hak distribusi eksklusif di Sulawesi Utara, Sulawesi tengah, Maluku, dan Papua. Hari ini PT. Hasjrat Abadi memiliki jumlah karyawan lebih dari 2200 orang dengan pertumbuhan rata-rata karyawan meningkat 10% per tahun. PT. Hasjrat Abadi terus maju dan berkembang memposisikan bisnisnya dalam penjualan kendaraan, servis, dan pembiayaan dengan kurang lebih 100 gerai resmi sehingga memudahkan para pelanggan untuk melakukan transaksi.

Visi dan misi PT. Hasjrat Abadi:

a. **Visi PT. Hasjrat Abadi :**

Visi PT. Hasjrat Abadi adalah menjadi perusahaan distributor otomotif terdepan di Indonesia, khususnya di Indonesia bagian Timur dengan pelayanan terbaik.

b. **Misi PT. Hasjrat Abadi :**

Misi PT. Hasjrat Abadi adalah :

1. Melakukan aktivitas bisnis secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan
2. Meningkatkan hubungan baik dan saling percaya dengan principal, karyawan, dealer dan supplier
3. Menciptakan kepuasan pelanggan melalui layanan penjualan dan purna-jual yang terbaik
4. Melakukan perluasan dan pengembangan bisnis
5. Menghargai kemampuan individu tanpa mengabaikan kerjasama tim
6. Selalu berkontribusi untuk perkembangan ekonomi dan sosial.

Hasil Penelitian

Penentuan imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja, PT. Hasjrat Abadi mengacu pada PSAK No. 24. Dalam PSAK ini dijelaskan mengenai pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja.

Saat ini PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado memiliki 132 orang karyawan dengan rincian sebagai berikut :

1. Karyawan tetap sebanyak 96 orang,
2. Karyawan kontrak sebanyak 09 orang, dan
3. Karyawan harian/bulanan sebanyak 27 orang.

Dalam hal penentuan gaji, perusahaan menentukan gaji pokok berdasarkan lamanya bekerja serta jabatan yang diduduki oleh karyawan tersebut, khususnya bagi karyawan tetap. Sedangkan untuk karyawan kontrak, gaji yang diberikan adalah sebesar upah minimum yang berlaku saat ini, hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Jurnal yang dicatat oleh perusahaan adalah:

Gaji Karyawan
Bank

Rp. xxx

Rp. xxx

PT. Hasjrat Abadi juga memberikan upah lembur bagi para karyawannya. Karyawan berhak mendapat upah lembur apabila dia telah bekerja lebih dari 40 jam dalam seminggu. Upah lembur diakui pada saat pekerja memberikan manfaat dan diukur dengan rupiah. Penghitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan dengan rumus:

$$\text{Upah lembur per jam} = \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$$

Jurnal yang dicatat adalah:

Lembur	Rp. xxx	
Bank		Rp. xxx

Perusahaan mengakui cuti berbayar yang dalam hal ini dikategorikan sebagai cuti berbayar yang tidak dapat diakumulasi berupa kompensasi melahirkan, kompensasi kematian, dan kompensasi pernikahan. Perusahaan tidak mengakui liabilitas atau beban sampai waktu terjadinya cuti, karena jasa pekerja tidak menambah jumlah imbalan. Pencatatan yang dilakukan perusahaan adalah sebagai berikut:

Kompensasi Pernikahan	Rp. xxx	
Kompensasi Kematian	Rp. xxx	
Kompensasi Melahirkan	Rp. xxx	
Kompensasi Kaca Mata	Rp. xxx	
Kompensasi Lainnya	Rp. xxx	
Bank		Rp. xxx

PT. Hasjrat Abadi juga memberikan tunjangan kepada karyawannya. Tunjangan karyawan merupakan pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok. Jurnal yang dicatat perusahaan terkait pemberian tunjangan adalah:

Tunjangan jabatan	Rp. xxx	
Tunjangan kehadiran	Rp. xxx	
Tunjangan Kaca Mata	Rp. xxx	
Tunjangan Pengobatan	Rp. xxx	
Tunjangan Lainnya	Rp. xxx	
Bank		Rp. xxx

Untuk menentukan bonus, daftar yang digunakan perusahaan sebagai dasar perhitungan adalah insentif prestasi karyawan, insentif penjualan, bonus dan tunjangan hari raya. Dalam hal ini, perusahaan tidak memiliki kewajiban konstruktif atas pemberian insentif ataupun bonus, namun perusahaan memiliki kebiasaan memberikan bonus sehingga menjadikan perusahaan mempunyai kewajiban konstruktif karena tidak mempunyai alternatif realistik lain kecuali membayar insentif, bonus dan tunjangan hari raya. Kewajiban yang timbul dalam program bonus merupakan akibat dari jasa pekerja dan bukan transaksi dengan pemilik perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan mengakuinya sebagai beban dan bukan sebagai distribusi laba. Jurnal yang dicatat perusahaan pada saat pemberian bonus adalah :

Insentif Prestasi Karyawan	Rp. xxx	
Insentif Penjualan	Rp. xxx	
Insentif Penjualan Leasing	Rp. xxx	
Bank		Rp. xxx

PT. Hasjrat Abadi mengikuti program pensiun dari DPLK Manulife dan BPJS Ketenagakerjaan (Program Jaminan Hari Tua dan Program Jaminan Pensiun. Kedua program tersebut berbentuk program iurna pasti. PT.. Hasjrat Abadi melakukan pencatatan atas imbalan pascakerja sebagai berikut:

Premi BPJS Ketenagakerjaan-3,7% JHT	Rp. xxx
Premi BPJS Ketenagakerjaan-2% JP-Pensiun	Rp. xxx

Iuran DPLK Manulife-DN Pusat	Rp. xxx	
Bank		Rp. xxx
Premi BPJS Ketenagakerjaan-2% JHT		Rp. xxx
Premi BPJS Ketenagakerjaan-1% JP-Pensiun		Rp. xxx

PT. Hasjrat Abadi menyajikan beban imbalan kerja secara detail pada sub pos gaji dan tunjangan dalam laporan realisasi biaya operasional 2015. Sub total gaji dan karyawan tersebut kemudian dimasukkan ke dalam *Actual Profit and Loss* sebagai bagian dari biaya operasional. Untuk akun pajak penghasilan PPh-Pasal 21 disajikan ke dalam laporan posisi keuangan dalam pos kewajiban dan ekuitas. Dalam Catatan Atas Laporan Keuangan Perusahaan, PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado mengungkapkan hal-hal berikut ini:

1. Dalam bagian Ikhtisar Kebijakan Akuntansi yang signifikan, perusahaan mengungkapkan tentang:
 - a. Perusahaan memiliki program pensiun iuran pasti. Dengan menjelaskan bahwa program iuran pasti adalah program pensiun dimana perusahaan akan membayar iuran tetap kepada sebuah entitas terpisah (DPLK Manulife dan BPJS Ketenagakerjaan).
 - b. Diungkapkan berapa besar presentasi bagian pembayaran iuran oleh perusahaan maupun peserta untuk program pensiun BPJS Ketenagakerjaan, yaitu untuk program BPJS-JHT, perusahaan membayar sebesar 3.7% dan karyawan sebesar 2% dari gaji pokok. Program BPJS-JP, perusahaan sebesar 2% dan karyawan membayar sebesar 1% dari gaji pokok.
2. Dalam bagian informasi mengenai pihak yang berelasi, perusahaan mengungkapkan jumlah pembayaran yang dilakukan perusahaan terhadap program pensiun DPLK-Manulife dan BPJS Ketenagakerjaan untuk program Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua..

Pembahasan

Secara umum PT. Hasjrat Abadi telah menggunakan PSAK No. 24 untuk pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja. Dalam PSAK ini diatur tentang bagaimana pengakuan dan pengukuran imbalan kerja serta pengungkapan imbalan kerja dalam laporan keuangan. PSAK 24 menggolongkan imbalan kerja jangka pendek sebagai upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti tahunan berbayar, cuti sakit berbayar, bagi laba, bonus, dan imbalan nonmoneter. PT. Hasjrat Abadi mencatat sebagai gaji, lembur, bonus, tunjangan, kompensasi, dan insentif. Berdasarkan PSAK 24, pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek diakui sebagai liabilitas (beban akrual) atau sebagai beban. Perusahaan mengakui imbalan kerja jangka pendek sebagai beban pada saat beban imbalan kerja tersebut terutang pada karyawan.

PSAK mengakui ada 2 jenis cuti berbayar, yaitu cuti berbayar terakumulasi dan cuti berbayar tidak terakumulasi. PT. Hasjrat Abadi hanya mengakui 1 jenis cuti berbayar, yaitu cuti berbayar tidak terakumulasi. Dalam hal cuti berbayar tidak terakumulasi, menurut PSAK entitas tidak mengakui liabilitas atau beban sampai waktu terjadinya cuti, karena jasa pekerja tidak menambah jumlah imbalan. PT. Hasjrat Abadi mengakui cuti berbayar pada saat terjadinya cuti dan diakui sebagai kompensasi, berupa kompensasi kaca mata, kompensasi pernikahan, kompensasi melahirkan, dan kompensasi lainnya. PSAK mensyaratkan bahwa perusahaan dapat melakukan pembagian bonus jika, perusahaan memiliki kewajiban konstruktif atau kewajiban hukum untuk membayar bonus tersebut dan adanya praktik masa lalu untuk pemberian bonus tersebut. PT. Hasjrat Abadi memiliki kebiasaan untuk memberikan bonus kepada karyawannya. PSAK menyatakan bahwa entitas mengakui bonus sebagai beban dan bukan sebagai distribusi laba. Perusahaan mencatat bonus sebagai bagian dari biaya operasional.

PSAK mengakui adanya 2 jenis program imbalan pasca kerja, yaitu program iuran pasti dan program imbalan pasti. PT. Hasjrat Abadi menggunakan program iuran pasti melalui kerjasama dengan DPLK Manulife dan BPJS Ketenagakerjaan. Menurut PSAK No 24 pengakuan dan pengukuran imbalan pascakerja untuk program iuran pasti, entitas mengakui iuran terutang sebagai liabilitas (beban akrual) atau sebagai beban. Perusahaan mencatat iuran pensiun DPLK-Manulife maupun BPJS Ketenagakerjaan sebagai bagian dari beban. PSAK No 24 juga mengatur tentang pengungkapan atas imbalan kerja. Entitas harus mengungkapkan imbalan kerja jangka pendek untuk manajemen kunci berdasarkan PSAK No. 7 dan pengungkapan beban imbalan kerja dalam laporan keuangan berdasarkan PSAK No. 1. Perusahaan mengungkapkan beban imbalan kerja dalam *Actual Profit and Loss* sebagai bagian dari biaya operasional. PSAK No 24 mengatur tentang pengungkapan atas imbalan pasca kerja, dimana entitas mengungkapkan jumlah iuran untuk program iuran pasti. Perusahaan

mengungkapkan jumlah iuran program iuran pasti dalam laporan realisasi biaya operasional sebagai bagian dari Beban Gaji dan Tunjangan dan dalam Catatan Atas Laporan Keuangan dalam bagian informasi mengenai pihak yang berelasi tentang berapa besar presentase iuran yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada DPLK Manulife maupun BPJS-JHT dan BPJS-JP. Dibandingkan dengan penelitian terdahulu Tawas (2015) mengenai evaluasi penerapan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja, hanya membahas tentang imbalan pascakerja khususnya program imbalan pasti. Dan penelitian ini membahas perlakuan akuntansi menurut PSAK No. 24 untuk imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja khususnya program iuran pasti.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Dalam pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja yang diterapkan oleh PT. Hasjrat Abadi telah sesuai dengan PSAK 24. Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek dicatat pada beban yang diukur pada saat beban tersebut terjadi atau terutang pada karyawan. Sedangkan untuk imbalan pascakerja diakui sebagai beban dan diukur berdasarkan jumlah iuran yang harus dibayarkan pada saat iuran tersebut dibayarkan oleh perusahaan kepada program pensiun yang diikuti oleh perusahaan.
2. Dalam hal pengungkapan, PT. Hasjrat Abadi mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja pada Laporan Realisasi Biaya dalam bagian Biaya Gaji dan Tunjangan yang kemudian akan dimasukkan sebagai bagian dari Laporan *Actual Profit and Loss* perusahaan. Perusahaan juga mengungkapkan informasi-informasi terkait imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja dalam Catatan Atas Laporan Keuangan.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebaiknya perusahaan terus mengikuti perkembangan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia dan perkembangan terbaru dari undang-undang ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan lainnya yang berhubungan dengan pemberian imbalan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hery. 2013. *Teori Akuntansi*. Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2015. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK 24) Revisi 2013 tentang Imbalan Kerja*. Jakarta.
- Indriantoro, Supomo. 2012. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi 1, BPFE, Yogyakarta.
- Juan, Ng Eng, & Ersu Tri Wahyuni. 2013. *Panduan Praktis Standar Akuntansi Keuangan (Berbasis IFRS)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Kieso, Donald., Jerry Weygandt, & Terry Warfield. 2011. *Intermediate Accounting Volume 2*. John Wiley & Sons, United States of America.
- Pontoh, Winston. 2013. *Akuntansi: Konsep dan Aplikasi*. Halaman Moeka, Jakarta.
- Paath, Chintya L.A. 2015. Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja Pada Bank Sulut. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1 (2015)* <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7615>. Diakses 5 Oktober 2015. Hal. 865-873.
- Riahi, Ahmed dan Belkaoui. 2011. *Teori Akuntansi Jilid 1*. Edisi 5. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Kuantitatif*. Edisi 2. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2012. *Pengantar Akuntansi Keuangan*. Harvarindo, Jakarta.
- Tawas, Charen P.J. 2013. Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Imbalan Kerja Menurut PSAK No. 24 PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Universitas Sam Ratulangi. Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No 3 (2013) <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1835>. Diakses 5 Oktober 2015. Hal. 365-373.