
ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 MENGENAI IMBALAN KERJA PADA PT BANK MAYBANK INDONESIA TBK KCP KOTAMOBAGU**ANALYSIS THE IMPLEMENTATION PSAK 24 ABOUT EMPLOYEE BENEFITS AT PT BANK MAYBANK INDONESIA TBK KCP KOTAMOBAGU**

Oleh:

Mercy Natalia Watung¹**Grace B. Nangoi²****Rudy J. Pusung³**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi
Universitas Sam RatulangiEmail: 1mercywatung@gmail.com2gracebn@yahoo.com3rudypusung@yahoo.com

ABSTRAK: Imbalan kerja merupakan sebuah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Imbalan kerja dibahas dan diatur dalam Standar Akuntansi Keuangan yaitu PSAK 24 Imbalan Kerja. Dalam PSAK 24 dijelaskan imbalan kerja yang harus diberikan oleh perusahaan beserta pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan PSAK 24 Imbalan Kerja pada PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif-kualitatif dan data penelitian ini diperoleh melalui wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu telah memberikan seluruh imbalan kerja menurut PSAK 24 dan telah menerapkan pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan sesuai yang diatur dalam PSAK 24.

Kata kunci: PSAK, Imbalan Kerja.

ABSTRACT: *Employee benefits is an award given by the company to employees to improve employee performance and employee loyalty to the company. Employee benefits are discussed and set in Financial Accounting Standard PSAK 24 Employee Benefits. In PSAK 24 described about employee benefits provided by the company along with the recognition, measurement, and disclosure of employee benefits. The purpose of this study was to determine how the application of PSAK 24 Employee Benefits at PT Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu. This research using descriptive-qualitative analysis and the research data obtained through interviews. The results show that PT Bank Maybank Indonesia Tbk Kotamobagu KCP has provide all employee benefits under PSAK 24 and has implemented the recognition, measurement, and disclosure process outlined in PSAK 24.*

Keywords: PSAK, Employee Benefits.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan tentu berharap bahwa perusahaan tersebut dapat berkembang pesat, maju, dan memiliki keberlangsungan hidup yang lama. Keberlangsungan hidup sebuah perusahaan sangat bergantung pada apa yang dihasilkan perusahaan melalui kinerja para pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Seorang pekerja akan memberikan sebuah kinerja yang maksimal jika dia mendapatkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Kepuasan para pekerja ini dapat diberikan melalui imbalan kerja yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Dengan imbalan kerja, pekerja akan memberikan kinerja yang maksimal dan baik serta memiliki rasa loyal terhadap perusahaan.

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. Salah satu standar akuntansi yang ada di Indonesia adalah Standar Akuntansi Keuangan (SAK). SAK merupakan suatu kerangka dalam prosedur pembuatan laporan keuangan agar terjadi keseragaman penyajian laporan keuangan dan digunakan dalam suatu badan yang memiliki akuntabilitas publik, yaitu badan yang terdaftar atau masih dalam proses pendaftaran di pasar modal atau badan fidusia (badan usaha yang menggunakan dana masyarakat, seperti asuransi, perbankan, dan dana pensiun).

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) merupakan pedoman dalam melakukan praktek akuntansi dimana terdapat uraian materi di dalamnya yang mencakup hampir semua aspek yang berkaitan dengan akuntansi. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (PSAK 24, 2015: par. 08) imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. Imbalan kerja mencakup: imbalan kerja jangka pendek; imbalan pascakerja; imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon (PSAK 24, 2015: par 05).

PSAK 24 penting diterapkan agar perusahaan mengakui imbalan kerja yang telah diberikan. Apabila tidak terdapat akun imbalan kerja dalam laporan keuangan perusahaan maka secara tidak langsung perusahaan sebenarnya “menyembunyikan” kewajiban untuk imbalan kerja. Pengungkapan imbalan kerja yang kurang tepat dapat mendorong ketidakpercayaan para investor yang akan menghambat kemajuan perusahaan dan berdampak terhadap likuiditas perusahaan. Imbalan kerja juga dapat berdampak pada efektifitas perusahaan dan kinerja pekerja jika tidak diterapkan dengan baik. Perlakuan yang tidak tepat terhadap pekerja dapat berdampak negatif untuk perusahaan dikarenakan dapat mendorong pekerja melakukan pemogokan atau kecurangan seperti korupsi dan penyelundupan yang dapat merugikan perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini: untuk mengetahui apakah PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu telah menerapkan PSAK 24 mengenai imbalan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Akuntansi

Akuntansi berasal dari bahasa Inggris yaitu “*to account*” yang artinya menghitung atau mempertanggungjawabkan sesuatu yang ada kaitannya dengan pengelolaan bidang keuangan dari suatu perusahaan kepada pemiliknya atas kepercayaan yang telah diberikan kepada pengelola tersebut untuk menjalankan kegiatan perusahaan (Sujarweni, 2016: 1). Akuntansi merupakan seni dalam mencatat, menggolongkan, dan mengikhtisarkan semua transaksi-transaksi yang terkait dengan keuangan yang telah terjadi dengan suatu cara yang bermakna dan dalam satuan uang (Ismail, 2014: 2). Secara umum, akuntansi dapat didefinisikan sebagai sebuah sistem informasi yang memberikan laporan kepada para pengguna informasi akuntansi atau kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan (*stakeholders*) terhadap hasil kinerja dan kondisi keuangan perusahaan (Hery, 2016: 6).

Laporan Keuangan

Laporan keuangan (*financial statements*) merupakan produk akhir dari serangkaian proses pencatatan dan pengikhtisaran data transaksi bisnis (Hery, 2016: 18). Menurut PSAK 1 (2015: par. 09) laporan keuangan adalah suatu penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas. Berdasarkan PSAK 1 (2015: par. 10) komponen laporan keuangan lengkap terdiri dari: laporan posisi keuangan pada akhir periode; laporan laba rugi dan penghasilan komprehensif lain selama periode; laporan perubahan ekuitas selama periode; laporan arus kas selama periode; catatan atas laporan keuangan, berisi ringkasan kebijakan akuntansi yang signifikan dan informasi penjelasan lain; dan laporan posisi keuangan pada awal periode terdekat sebelumnya ketika entitas menerapkan suatu kebijakan akuntansi secara retrospektif atau membuat penyajian kembali pos-pos laporan keuangan, atau ketika entitas mereklasifikasi pos-pos dalam laporan keuangannya.

Pengertian Bank

Bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan (Kasmir, 2014: 24). Pengertian Bank dalam Undang-Undang Perbankan Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, dalam Pasal 1 angka 2 dijelaskan bahwa: "Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak".

Imbalan Kerja

Menurut PSAK 24, 2015: par. 08 imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. "*Employee benefits*" are benefits in any form received by the employee for his services to an entity (Liapis & Thalassinis, 2013: 3). PSAK 24, 2015: par. 05 imbalan kerja mencakup: imbalan kerja jangka pendek; imbalan pascakerja; imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon.

Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja

Seperti yang diatur dalam PSAK 24, 2015: par. 11 ketika pekerja telah memberikan jasanya kepada entitas dalam suatu periode akuntansi, entitas mengakui jumlah tidak terdiskonto dari imbalan kerja jangka pendek yang diharapkan akan dibayar sebagai imbalan atas jasa tersebut:

- Sebagai liabilitas (beban akrual), setelah dikurangi jumlah yang 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 di masa depan atau pengembalian kas.
- Sebagai beban, kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset.

Iuran pasti diatur dalam PSAK 24, 2015: par. 51 yaitu ketika pekerja telah memberikan jasa kepada entitas selama suatu periode, entitas mengakui iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa pekerja:

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

Program imbalan pasti dalam PSAK 24, 2015: par. 58 mengatur bahwa entitas menentukan jumlah liabilitas (aset) imbalan pasti neto dengan keteraturan yang memadai bahwa jumlah yang diakui dalam laporan keuangan tidak berbeda secara material dengan jumlah yang akan ditentukan pada akhir periode pelaporan.

Menurut PSAK 24, 2015: par. 154 pengukuran imbalan kerja jangka panjang lain biasanya tidak bergantung pada tingkat ketidakpastian yang sama seperti halnya pengukuran imbalan pascakerja. Untuk tujuan ini, Pernyataan ini mensyaratkan metode akuntansi yang disederhanakan untuk imbalan kerja jangka panjang lain.

Berbeda dengan akuntansi yang disyaratkan untuk imbalan pascakerja, metode ini tidak mengakui pengukuran kembali dalam penghasilan komperhensif lain.

Berdasarkan PSAK 24, 2015: par. 156 untuk imbalan kerja jangka panjang lain, entitas mengakui total nilai neto dari jumlah berikut dalam laba rugi kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan jumlah tersebut untuk termasuk dalam biaya perolehan aset: biaya jasa; biaya bunga neto atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto; dan pengukuran kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto.

Pesangon yang diatur dalam PSAK 24, 2015: par. 165 adalah entitas mengakui liabilitas dan beban pesangon pada tanggal yang lebih awal di antara: ketika entitas tidak dapat lagi menarik tawaran atas imbalan tersebut; dan ketika entitas mengakui biaya untuk restrukturisasi yang berada dalam ruang lingkup PSAK 57: Provisi, Liabilitas Kontijensi, dan Aset Kontijensi dan melibatkan pembayaran pesangon.

Entitas mengukur pesangon pada saat pengakuan awal, dan mengukur dan mengakui perubahan selanjutnya, sesuai dengan sifat imbalan kerja, dengan ketentuan bahwa jika pesangon merupakan sebuah peningkatan pada imbalan pascakerja, maka entitas menerapkan persyaratan imbalan pascakerja (PSAK 24, 2015: par. 169). Sebaliknya jika pesangon diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pesangon diakui, maka entitas menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek; dan jika pesangon tidak diharapkan untuk diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan, maka entitas menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka panjang lain.

Pengungkapan Imbalan Kerja

Menurut PSAK 24 Revisi 2015, pernyataan ini tidak mensyaratkan pengungkapan yang spesifik mengenai imbalan kerja jangka pendek; imbalan pascakerja; imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon, namun SAK mensyaratkan pengungkapan spesifik 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 atas beban imbalan kerja.

Penelitian Terdahulu

Destri Rahmania (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Dampak Penerapan PSAK 24 revisi 2013 Akuntansi Imbalan Pascakerja Pada PT Avia Avian2013 memiliki hasil penelitian yaitu secara garis besar akuntansi imbalan pasca kerja dengan menggunakan metode project unit credit pada PT Avia Avian telah sesuai dengan PSAK No. 24 (Revisi 2010).

Chintya Lidya Amelia Paath (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja Pada Bank Sulut memiliki hasil penelitian yaitu secara umum bank telah menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalan pascakerja sesuai PSAK 24 Revisi 2010. Namun dalam perhitungan aktuarial yang dilakukan aktuaris pada Bank Sulut belum sepenuhnya sesuai, karena PSAK 24 Revisi 2010 metode PUC mensyaratkan entitas untuk membuat berbagai asumsi aktuarial yang belum digunakan yaitu tingkat imbal hasil aset program, perputaran pekerja, dan kecenderungan tingkat biaya kesehatan.

Longdong Inggrit Lisa (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengakuan, Pengukuran Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan Psak No.24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Hasjrat Abadi Manado memiliki hasil penelitian yaitu dalam pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja yang diterapkan oleh PT Hasjrat Abadi telah sesuai dengan PSAK 24.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kualitatif. Penelitian deskriptif-kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengungkapkan fakta atau kejadian dan keadaan yang terjadi dalam perusahaan untuk mendapatkan kesimpulan penelitian dan saran yang berguna bagi perusahaan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil data di PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu yang beralamat di Jl. Kartini, Kotamobagu, Sulawesi Utara. Waktu penelitian dimulai bulan September sampai dengan bulan Desember tahun 2016.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian menyangkut langkah-langkah dilakukan untuk melakukan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Membuat Proposal Penelitian.
2. Persetujuan Proposal Penelitian.
3. Membuat permohonan izin untuk melakukan penelitian pada PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu.
4. Mengantarkan permohonan izin di PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu.
5. Mengumpulkan data terkait dengan pokok masalah melalui wawancara dengan Service Manager PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu serta melalui buku-buku di perpustakaan dan internet untuk melengkapi data.
6. Melakukan penelitian dan pembahasan berdasarkan data yang telah didapatkan sebelumnya dan mengkaji kembali apakah sesuai dengan PSAK 24 Imbalan Kerja.
7. Menarik kesimpulan serta memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan dengan data yang didapatkan.

Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi, dengan cara pengumpulan data yang didapat dari pengumpulan data dan informasi melalui buku-buku dan internet atas catatan atau dokumen yang berhubungan dengan perusahaan.
2. Wawancara yang berupa pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2014: 410). Wawancara dilakukan dengan Service Manager PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan suatu keadaan perusahaan secara sistematis, aktual dan akurat dengan cara mengumpulkan data berdasarkan data yang nampak dalam perusahaan atau organisasi, dimana fakta tersebut dikumpulkan, diolah dan dianalisis sehingga dapat memberikan saran-saran untuk masa yang akan datang (Sugiyono 2014: 206). Peneliti membandingkan teori yang ada dalam PSAK 24 Revisi 2015 mengenai imbalan kerja dengan penerapan pada PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu sesuai fakta yang diperoleh dari wawancara dan dokumen yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Bank Maybank Indonesia Tbk ("Maybank Indonesia" atau "Bank") adalah salah satu bank swasta terkemuka di Indonesia yang merupakan bagian dari grup Malayan Banking Berhad (Maybank), salah satu grup penyedia layanan keuangan terbesar di ASEAN. Sebelumnya, PT Bank Maybank Indonesia Tbk bernama PT Bank Internasional Indonesia (BII) yang didirikan pada 15 Mei 1959, mendapatkan izin sebagai bank devisa pada 1988 dan mencatatkan sahamnya sebagai perusahaan terbuka di bursa efek Jakarta dan Surabaya (sekarang telah merger menjadi Bursa Efek Indonesia) pada 1989.

Pada 2008 BII diakuisi oleh Maybank melalui anak perusahaan yang dimiliki sepenuhnya yaitu Maybank Offshore Corporate Services (Labuan) Sdn. Bhd. (MOCS) dan Sorak Financial Holdings Pte. Ltd. (Sorak).

Kemudian melalui hasil Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT Bank Internasional Indonesia Tbk tanggal 24 Agustus 2015, persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia melalui Surat Keputusan Menkum HAM No. AHU-0941203.AH.01.02 tahun 2015 tanggal 26 Agustus 2015, dan Keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan (OJK) No. 18/KDK.03/2015 tanggal 23 September 2015 BII berubah nama menjadi Maybank Indonesia, mengukuhkan identitasnya sebagai entitas utuh yang tidak terpisahkan dari Grup Maybank serta senantiasa berusaha untuk menghadirkan Humanising Financial Services kepada semua pemangku kepentingan.

Visi PT Bank Maybank Indonesia Tbk:

Menjadi penyedia layanan keuangan terkemuka di Indonesia, yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkomitmen penuh dan inovatif untuk menciptakan nilai dan melayani komunitas.

Misi PT Bank Maybank Indonesia Tbk:

1. Menyediakan akses yang nyaman bagi masyarakat untuk mendapatkan produk dan layanan perbankan.
2. Memberikan persyaratan dan harga yang wajar.
3. Memberikan advice kepada nasabah berdasarkan kebutuhan.
4. Berada di tengah komunitas.

Hasil Penelitian

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek

Gaji pokok yang diterima oleh karyawan PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan kontrak kerja yang dibuat perusahaan dan disepakati karyawan pada awal mulai bekerja. Gaji pokok dapat mengalami kenaikan berdasarkan kenaikan pangkat dan prestasi yang dicapai oleh karyawan tersebut. Jurnal yang dicatat oleh perusahaan adalah:

Gaji Pokok	Rp. xxx	
Kas		Rp. xxx
Beban Tenaga Kerja	Rp. xxx	
Gaji Pokok		Rp. xxx

PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu memberikan upah lembur kepada karyawan yang telah memberikan jasanya melebihi masa kerja yang telah ditetapkan. Karyawan berhak mendapat upah lembur apabila dia telah bekerja lebih dari 40 jam dalam seminggu. Upah lembur diakui pada saat pekerja telah memberikan manfaat dan diukur dengan rupiah. Menurut data yang di dapat, perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut:

Hari Kerja:	
1 (Satu) jam pertama	= 1,5 x (1/173 x Upah/Gaji sebulan).
Jam berikutnya	= 2 x (1/173 x Upah/Gaji sebulan).

Jika Bekerja Pada Hari Libur:

7 (Tujuh) jam pertama	= 2 x (1/173 x Upah/Gaji sebulan).
Jam ke 8 (delapan)	= 3 x (1/173 x Upah/Gaji sebulan).
Jam ke 9 (sembilan)	= 4 x (1/173 x Upah/Gaji sebulan).

Jurnal yang dicatat perusahaan adalah:

Upah Lembur	Rp. xxx	
Kas		Rp. xxx
Beban Tenaga Kerja	Rp. xxx	
Upah Lembur		Rp. xxx

Tunjangan hari raya adalah tunjangan yang diberikan oleh karyawan menjelang hari raya besar. Tunjangan ini diberikan kepada seluruh karyawan PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu satu tahun

dua kali, yaitu pada saat menjelang hari raya Idul Fitri dan hari raya Natal. Tunjangan hari raya yang diberikan adalah 1 x gaji pokok. Jurnal yang dicatat perusahaan adalah:

Tunjangan Hari Raya	Rp. xxx	
Kas		Rp. xxx
Beban Tenaga Kerja	Rp. xxx	
Tunjangan Hari Raya		Rp. xxx

Karyawan yang bekerja di PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu mendapatkan jaminan sosial dan kesehatan masyarakat. Sistem pembayaran pada tunjangan ini berdasarkan pembagian pembayaran melalui karyawan dan perusahaan. Perusahaan menanggung sebesar 70% dan sisanya yaitu 30% ditanggung oleh karyawan yang dipotong setiap bulan dalam gaji pokok.

Potongan Jamsostek (30%)	Rp. xxx	
Beban tenaga kerja (70%)	Rp. xxx	
Gaji pokok (30%)		Rp. xxx
Kas (70%)		Rp. xxx

PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu memberikan bonus bagi para karyawan yang mencapai target mereka. Bonus juga diberikan oleh karyawan yang dinilai memberikan prestasi kerja yang sudah melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan. Bonus ini diberikan dan diakumulasikan bersama dengan gaji per bulan yang diberikan oleh perusahaan. 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:

Insenti Prestasi Karyawan	Rp. xxx	
Insentif Pencapaian Target	Rp. xxx	
Kas		Rp. xxx
Beban Tenaga Kerja	Rp. xxx	
Insentif Prestasi Karyawan		Rp. xxx
Insentif Pencapaian Target		Rp. xxx

2. Imbalan Pascakerja

Imbalan pascakerja yang diberikan PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu adalah pensiun. PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu menyelenggarakan program pensiun iuran pasti untuk semua karyawan tetap. Iuran yang ditanggung Bank diakui sebagai beban pada periode/tahun berjalan. Bank mengakui penyisihan tersebut sebagai tambahan atas manfaat yang akan diterima karyawan dari program pensiun iuran pasti dan perjanjian kerja bersama. Bank mengikuti program pensiun dari AIA *Financial* dan iuran dibayarkan setiap bulan yaitu setiap tanggal 25. Uang pensiun diberikan hanya satu kali pada saat karyawan pensiun. Karyawan menanggung iuran pasti sebesar ≤ Rp. 150.000,00 dan sisanya ditanggung oleh PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu. Pencatatan yang dilakukan atas imbalan pascakerja sebagai berikut:

Potongan Iuran AIA Financial	Rp. xxx	
Beban Tenaga Kerja	Rp. xxx	
Gaji Pokok		Rp. xxx
Kas		Rp. xxx

3. Imbalan Kerja Jangka Panjang Lain

Cuti jangka panjang akan diberikan oleh PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu untuk karyawan yang telah bekerja selama 10 tahun. Cuti ini hanya diberikan satu kali selama karyawan bekerja pada PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu. Cuti yang diberikan adalah selama satu bulan dengan karyawan tetap mendapatkan gajinya. Jika karyawan tidak mengambil cuti tersebut, cuti tersebut dapat digantikan dengan uang yang jumlahnya telah ditetapkan oleh PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu. Cuti ini diakui sebagai cuti berbayar tidak terakumulasi. Dalam hal cuti berbayar tidak terakumulasi, menurut PSAK 24 entitas tidak mengakui liabilitas atau beban sampai waktu terjadinya cuti, karena jasa pekerja tidak menambah

jumlah imbalan. Jika karyawan tidak mengambil cuti tersebut dan lebih memilih uang tunai maka PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu mengakui cuti berbayar pada saat terjadi sebagai beban.

Beban Tenaga Kerja Rp. Xxx

Kas

Rp. xxx

PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu memberikan penghargaan masa kerja sebagai berikut:

- Untuk karyawan yang berkerja 5 tahun pertama akan diberikan piagam penghargaan.
- Untuk karyawan yang bekerja 10 tahun akan diberikan uang dan piagam penghargaan.
- Untuk karyawan yang bekerja 15 tahun ke atas akan diberikan uang, emas, dan piagam penghargaan.

4. Pesangon

Pesangon merupakan imbalan yang akan diberikan oleh perusahaan jika karyawan mengundurkan diri dan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan karyawan yang belum mencapai usia purnakarya atau pensiun. PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu memberikan pesangon berdasarkan perhitungan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perhitungan pesangon tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Perhitungan Pesangon PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu

MK	U.P	U. PMK	U. PH	Total
Kurang dari 1 thn	2 x 1 = 2.00	0.00	0.30	2.30
1 thn s/d < 2 thn	2 x 2 = 4.00	0.00	0.60	4.60
2 thn s/d < 3 thn	2 x 3 = 6.00	3.00	1.35	10.35
3 thn s/d < 4 thn	2 x 4 = 8.00	3.00	1.65	12.65
4 thn s/d < 5 thn	2 x 5 = 10.00	4.00	2.10	16.10
5 thn s/d < 6 thn	2 x 6 = 12.00	4.00	2.40	18.40
6 thn s/d < 7 thn	2 x 7 = 14.00	5.00	2.85	21.85
7 thn s/d < 8 thn	2 x 8 = 16.00	5.00	3.15	24.15
8 thn s/d < 9 thn	2 x 9 = 18.00	6.00	3.60	27.60
9 thn s/d < 10 thn	2 x 9 = 18.00	6.00	3.60	27.60
10 thn s/d < 11 thn	2 x 9 = 18.00	7.00	3.75	28.75
11 thn s/d < 12 thn	2 x 9 = 18.00	7.00	3.75	28.75
12 thn s/d < 13 thn	2 x 9 = 18.00	8.00	3.90	29.90
13 thn s/d < 14 thn	2 x 9 = 18.00	8.00	3.90	29.90
14 thn s/d < 15 thn	2 x 9 = 18.00	9.00	4.05	31.05
15 thn s/d < 16 thn	2 x 9 = 18.00	9.00	4.05	31.05
16 thn s/d < 17 thn	2 x 9 = 18.00	10.00	4.20	32.20
17 thn s/d < 18 thn	2 x 9 = 18.00	10.00	4.20	32.20
18 thn s/d < 19 thn	2 x 9 = 18.00	11.00	4.35	33.35
19 thn s/d < 20 thn	2 x 9 = 18.00	11.00	4.35	33.35
20 thn s/d < 21 thn	2 x 9 = 18.00	12.00	4.50	34.50
21 thn s/d < 22 thn	2 x 9 = 18.00	12.00	4.50	34.50
22 thn s/d < 23 thn	2 x 9 = 18.00	13.00	4.65	35.65
23 thn s/d < 24 thn	2 x 9 = 18.00	13.00	4.65	35.65
24 thn atau lebih	2 x 9 = 18.00	14.00	4.80	36.80

Sumber: PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu (2016)

Keterangan:

- MK : Masa Kerja
U.P : Uang Pesangon sesuai UU No. 13 Tahun 2003
U. PMK : Uang Penghargaan Masa Kerja yang telah diatur lebih baik dari ketentuan normatif
U. PH : Uang Penggantian Hak (15% dari Total UP & UPMK)

Jurnal akuntansi yang dicatat perusahaan pada saat terjadinya pesangon adalah sebagai berikut:

Beban Tenaga Kerja Rp. xxx
Kas Rp. xxx

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu sesuai dengan PSAK 24 mengenai imbalan kerja. Perusahaan memberikan seluruh imbalan kerja, mulai dari imbalan kerja jangka pendek; imbalan pascakerja; imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon. Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh perusahaan, yaitu gaji, upah lembur, tunjangan hari raya, jamsostek, dan bonus. Imbalan ini diakui pada saat karyawan telah memberikan jasanya dan diselesaikan dalam waktu dua belas bulan. Seluruh imbalan kerja jangka pendek diakui perusahaan sebagai beban.

Imbalan pascakerja yang diberikan oleh PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu adalah pensiun melalui program iuran pasti. Iuran pasti ini merupakan kewajiban yang diterapkan oleh perusahaan berdasarkan kontrak kerja dengan pekerja yang diakui dan diukur serta di laporkan sesuai ketentuan yang ada dalam PSAK 24.

PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu memberikan program imbalan jangka panjang lain berupa cuti berbayar jangka panjang dan penghargaan masa kerja. Untuk cuti berbayar jangka panjang diberikan satu kali untuk karyawan yang telah mencapai masa kerja 10 tahun. Cuti yang diberikan adalah cuti selama 30 hari kerja dan perusahaan tidak mengakui biaya atas hal tersebut karena perusahaan tidak membayarkan cuti pekerja, pekerja hanya berhak atas waktu liburnya saja. Tetapi, jika karyawan tidak akan mengambil cuti tersebut, cuti tersebut dapat digantikan dengan uang tunai yang jumlahnya sudah ditentukan oleh perusahaan dan perusahaan akan mengakui ini sebagai beban. Penghargaan masa kerja diberikan setiap 5 tahun untuk karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun lebih. Untuk 5 tahun pertama perusahaan hanya akan memberikan piagam penghargaan sehingga tidak menimbulkan beban oleh perusahaan.

Pesangon yang di berikan atas terjadinya pengunduran diri dan PHK yang dilakukan oleh PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu seluruhnya di akui sebagaimana imbalan kerja jangka pendek sesuai dengan persyaratan PSAK 24, yaitu jika pesangon diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pesangon diakui, maka entitas menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu telah memberikan seluruh imbalan kerja menurut PSAK 24, yaitu imbalan kerja jangka pendek; imbalan pascakerja; imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon.
2. Secara umum, PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu telah menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja sesuai ruang lingkup PSAK 24 (Revisi 2015), walaupun untuk beberapa perhitungan imbalan kerja bank menerapkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek; imbalan kerja jangka panjang; dan pesangon 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 sesuai dengan program pensiun yang diikuti oleh perusahaan.
3. Dalam hal pengungkapan, PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja pada Laporan Laba Rugi dalam akun beban tenaga kerja. Perusahaan juga mengungkapkan informasi-informasi terkait imbalan kerja dalam Catatan Atas Laporan Keuangan.

Saran

Dari hasil analisa dan kesimpulan maka saran yang diberikan adalah agar PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu tetap mempertahankan penerapan imbalan kerja yang sudah sesuai dengan ketentuan PSAK 24 dan sebaiknya perusahaan terus mengikuti perkembangan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Mengingat PT Bank Maybank Indonesia Tbk merupakan perusahaan terbuka yang mengeluarkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia maka perusahaan harus tetap memperhatikan imbalan kerja karena perubahan beban imbalan kerja dapat mempengaruhi laba dan likuiditas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hery. 2016. Akuntansi Dasar 1 & 2. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2015. Standar Akuntansi Keuangan. Penerbit Salemba, Jakarta.
- Ismail. 2014. Akuntansi Bank: Teori dan Aplikasi dalam Rupiah. Edisi Revisi. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Kasmir. 2014. Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya. Edisi Revisi. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Konstantinos Liapis, Eleftherios Thalassinou. 2013. Comparative Analysis for the Accounting Reporting of "Employee Benefits" between IFRS and other Accounting Standards: A Case Study for the Biggest Listed Entities in Greece*. *International Journal of Economics & Business Administration*. Volume I, Issue (1) Pp. 91-116.
- Longdong, I. L. 2015. Analisis Pengakuan, Pengukuran Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan Psak No.24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Hasrat Abadi Manado. Universitas Sam Ratulangi. Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 3 No. 4.
- 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.
- Rahmania, Destri. 2014. Akuntansi Imbalan Pascakerja Pada PT Avia Avian. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* Vol. 3 No. 12.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni. 2016. Pengantar Akuntansi. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan.