

**PENGAKUAN, PENGUKURAN DAN PENGUNGKAPAN IMBALAN KERJA  
BERDASARKAN PSAK 24 PADA PT BERLIAN KHARISMA PASIFIK**

*RECOGNITION, MEASUREMENT AND DISCLOSURE OF EMPLOYEE BENEFITS BASED ON  
PSAK 24 AT PT BERLIAN KHARISMA PASIFIK*

Oleh:

**Stacy E. Baguna<sup>1</sup>**

**Grace B. Nangoi<sup>2</sup>**

**Stanly W. Alexander<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[stacyebaguna@gmail.com](mailto:stacyebaguna@gmail.com)

[gracebn@yahoo.com](mailto:gracebn@yahoo.com)

[stanly\\_w.alexander@yahoo.com](mailto:stanly_w.alexander@yahoo.com)

**Abstrak:** Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau terminasi kontrak kerja. Standar Akuntansi Keuangan mengatur mengenai imbalan kerja yang harus diberikan perusahaan dalam PSAK 24. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja yang diberikan PT Berlian Kharisma Pasifik kepada para pekerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, di mana pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Berlian Kharisma Pasifik telah menerapkan pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan dengan PSAK 24. Perusahaan sebaiknya terus mengikuti perkembangan akuntansi yang berlaku di Indonesia dan perkembangan peraturan undang-undang ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan lainnya yang berhubungan dengan pemberian imbalan kerja.

**Kata Kunci :** *pengakuan, pengukuran, pengungkapan, imbalan kerja, PSAK 24.*

**Abstract:** *Employee benefits are all forms of consideration given by an entity in exchange for services rendered by its employees or termination of employment contract. Financial accounting standard described about employee benefits that should be provided by the company in PSAK 24. The purpose of this study was to determine how the application of recognition, measurement, and disclosure of employee benefits at PT Berlian Kharisma Pasifik has given to its employees. This study used descriptive qualitative methods, where data collection is done by observation and interviews. The results of this study indicate that PT Berlian Kharisma Pasifik has implemented recognition, measurement, and disclosure of employee benefits in accordance with PSAK 24. The company should follow the development of accounting applied in Indonesia and the development of labor laws and other regulations relating to the provision of employee benefits.*

**Keywords:** *recognition, measurement, disclosure. employee benefits, PSAK 24.*

## Latar Belakang

Persaingan dalam dunia usaha di Indonesia semakin meningkat. Kondisi tersebut dapat dilihat dari banyaknya perusahaan dan produk baru yang bermunculan. Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memaksimalkan laba atas setiap aktivitas bisnis yang dilakukan. Laba akan diperoleh jika pendapatan perusahaan lebih besar daripada biaya-biaya yang dikeluarkan. Hal ini menuntut perusahaan untuk melakukan berbagai inovasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal.

Pekerja merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Pekerja merupakan sumber daya manusia yang selalu berusaha untuk mengembangkan diri. Produktivitas kerja para pekerja tidak terlepas dari kepuasan kerja yang diterima atas hasil pekerjaannya. Chahal et al. (2013) dalam jurnal *Job Satisfaction Among Bank Employee: An Analysis Of The Contributing Variables Towards Job Satisfaction* menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor keberhasilan yang penting bagi semua perusahaan. Salah satu faktor kepuasan kerja dari para pekerja adalah adanya imbalan kerja dari perusahaan. Imbalan kerja atas pekerjaan yang dilakukan merupakan hak dari para pekerja. Perusahaan harus memastikan para pekerjanya mendapat kepuasan kerja yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan untuk memaksimalkan kinerja para pekerja. Kinerja pekerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga akan memberikan peluang meningkatnya laba bagi perusahaan begitu juga sebaliknya, kinerja pekerja yang buruk akan menurunkan produktivitas kerja yang bisa mengakibatkan menurunnya laba yang dapat diperoleh oleh perusahaan. Laba yang diperoleh perusahaan dapat dilihat dalam laporan keuangan 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 digunakan sebagai suatu panduan untuk meningkatkan kualitas informasi yang dihasilkan dalam laporan keuangan. Yadiati (2015:29) menyatakan bahwa standar akuntansi mencakup konvensi, peraturan, dan prosedur yang sudah disusun dan disahkan oleh lembaga resmi (Standard Setting Board) pada saat tertentu. Standar ini merupakan konsensus/kesepakatan bersama tentang pengukuran pengakuan penilaian, pengungkapan sumber-sumber ekonomi, kewajiban, modal, hasil, biaya, dan perubahannya ke dalam bentuk laporan keuangan.

Ikatan Akuntan Indonesia melalui Dewan Standar Akuntansi Keuangan telah menerbitkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24 mengenai Imbalan kerja. Selain itu, Pemerintah Indonesia juga mengatur tentang imbalan kerja dalam Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) yang secara umum mengatur tentang imbalan kerja jangka pendek seperti gaji hingga kompensasi untuk pemutusan hubungan kerja (PHK). Perusahaan sebagai pemberi mengatur tentang imbalan kerja dalam peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja/pekerja yang merujuk pada UUK. PSAK 24 memiliki hubungan dengan UUK dalam pembahasan mengenai imbalan kerja yang merupakan hak dari para pekerja.

Imbalan kerja menurut Ikatan Akuntan Indonesia (PSAK 24, 2019 : par 08) adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau terminasi kontrak kerja. Imbalan kerja merupakan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pekerja. Pekerja dan keluarganya bergantung pada imbalan kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari. Bagi pengusaha imbalan kerja dapat menjadi beban yang berpengaruh terhadap laba perusahaan. PSAK 24 mengatur mengenai imbalan kerja yang diberikan perusahaan kepada para pekerja (pekerja) serta mengenai pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan mengenai imbalan kerja. PSAK 24 (2019 : par 05) menyatakan bahwa imbalan kerja mencakup: imbalan kerja jangka pendek; imbalan pasca kerja; imbalan jangka panjang lain; dan pesangon.

PT Berlian Kharisma Pasifik merupakan salah satu mitra PT Pertamina Lubricants yang mendistribusikan pelumas produksi PT Pertamina Lubricants ke berbagai konsumen. Sebagai distributor yang baik, perusahaan bukan hanya perlu menyediakan produk tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen (pembeli) produk tersebut. Pelayanan kepada konsumen secara maksimal akan dilakukan oleh pekerja yang mendapatkan imbalan kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan memperoleh manfaat atas jasa yang dilakukan oleh pekerja, sehingga perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan imbalan kerja yang sesuai.

## Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja pada PT. Berlian Kharisma Pasifik berdasarkan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Akuntansi

Menurut Warren *et al.* (2015:3) akuntansi dapat diartikan sebagai sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan. Sistem informasi mengumpulkan dan memproses data-data yang berkaitan dan kemudian menyebarkan informasi keuangan kepada pihak yang tertarik. Akuntansi menyediakan informasi bagi para pemangku kepentingan dalam perusahaan melalui proses sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi pemangku kepentingan;
2. Menilai kebutuhan pemangku kepentingan;
3. Merancang sistem informasi akuntansi untuk memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan;
4. Mencatat data ekonomi mengenai aktivitas dan peristiwa perusahaan;
5. Menyiapkan laporan akuntansi bagi para pemangku kepentingan.

### Akuntansi Keuangan

Akuntansi keuangan (*financial accounting*) menurut Hery (2017:8) memberikan informasi akuntansi/keuangan bagi kepentingan pemakai eksternal. Akuntansi keuangan sangat berhubungan dengan pencatatan dan pelaporan data dan aktivitas ekonomi suatu perusahaan. Menurut Warren *et al.* (2015 : 4), area akuntansi yang menyediakan informasi untuk pemangku kepentingan eksternal disebut dengan akuntansi keuangan. Pemangku kepentingan tersebut tidak terlibat langsung dalam mengelola dan mengoperasikan bisnis.

### Laporan Keuangan

Laporan keuangan (*financial statements*) merupakan produk akhir dari serangkaian proses pencatatan dan pengikhtisaran data transaksi bisnis (Hery, 2017:18). Laporan keuangan pada dasarnya merupakan sarana untuk mengkomunikasikan informasi keuangan dan aktivitas perusahaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Tujuan khusus laporan keuangan menurut Hery (2017:19) adalah menyajikan secara wajar dan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum mengenai posisi keuangan. Pelaporan keuangan menurut Kieso *et al.* (2008:5) harus menyediakan informasi yang

1. Berguna bagi investor serta kreditor saat ini atau potensial dan para pemakai lainnya untuk membuat keputusan investasi, kredit, dan keputusan serupa secara rasional. Informasi yang disajikan harus komprehensif bagi mereka yang memiliki pemahaman yang memadai tentang aktivitas-aktivitas ekonomi dan bisnis serta ingin mempelajari informasi tersebut secara seksama.
2. Membantu investor serta kreditor saat ini atau potensial dan para pemakai lainnya dalam menilai jumlah, penetapan waktu, dan ketidakpastian penerimaan kas prospektif dari dividen atau bunga dan hasil dari penjualan, penebusan, atau jatuh tempo sekuritas atau pinjaman. Karena arus kas investor dan kreditor berhubungan dengan arus kas perusahaan, maka pelaporan keuangan harus menyediakan informasi yang dapat membantu investor, kreditor, serta pemakai lainnya menilai jumlah, penetapan waktu, dan ketidakpastian arus kas masuk bersih prospektif pada perusahaan terkat.
3. Dengan jelas menggambarkan sumber daya ekonomi dari sebuah perusahaan, klaim terhadap sumber daya tersebut (kewajiban perusahaan untuk mentransfer sumber daya ke entitas lainnya dan ekuitas pemilik), dan pengaruh dari transaksi, kejadian, serta situasi yang mengubah sumber daya perusahaan dan klaim pihak lain terhadap sumber daya tersebut.

### Akuntansi Penggajian

Gaji menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah upah yang merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Gaji merupakan bayaran yang akan diterima pekerja/buruh atas pekerjaan atau jasa yang mereka lakukan. Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja di tiap

perusahaan biasanya tidak hanya terdiri dari gaji pokok saja, melainkan juga dengan tambahan-tambahan lainnya seperti tunjangan dan bonus.

### Imbalan Kerja

Ruang lingkup PSAK 24 diatur dari paragraf 01 sampai dengan paragraf 07. PSAK 24 (2019 : par 02) diterapkan oleh pemberi kerja (perusahaan) untuk akuntansi seluruh imbalan kerja, kecuali hal-hal yang telah diatur dalam PSAK 53: Pembayaran Berbasis Saham. Berdasarkan persyaratan tersebut maka PSAK 24 (2019 : par 03) tidak mengatur pelaporan oleh program imbalan kerja (lihat PSAK 18: Akuntansi dan Pelaporan Program Manfaat Purnakarya). Sehingga, PSAK 24 (2019 : par 04) diterapkan untuk seluruh imbalan kerja, termasuk yang diberikan:

1. Berdasarkan program formal atau perjanjian formal lain antara entitas dan pekerja individual, serikat pekerja, atau perwakilan pekerja;
2. Berdasarkan peraturan perundang-undangan atau pengaturan industri yang mana entitas disyaratkan untuk ikut serta pada program nasional, industri, atau program multipemberi kerja lain; atau
3. Oleh praktik informal yang menimbulkan kewajiban konstruktif. Praktik informal akan menimbulkan kewajiban konstruktif jika entitas tidak memiliki alternatif realistis selain membayar imbalan kerja. Contoh kewajiban konstruktif adalah situasi di mana perubahan praktik informal entitas akan mengakibatkan kerusakan yang tidak dapat diterima dalam hubungan antara entitas dengan pekerjanya.

PSAK 24 (2019 : par 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.

Imbalan kerja menurut PSAK 24 mencakup: Imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon. 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. Yang dimaksud dengan pekerja adalah seluruh pekerja, termasuk direktur dan personil manajemen lainnya (PSAK 24, 2019 : par 05-par 07).

Imbalan kerja jangka pendek menurut PSAK 24 (2019 : par 08) adalah imbalan kerja (selain dari pesangon) yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pekerja memberikan jasa terkait.

Imbalan pasca kerja Menurut PSAK 24 (2019 : par 08) adalah imbalan kerja (selain pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja dan program imbalan pasca kerja adalah pengaturan formal atau informal di mana entitas memberikan imbalan pascakerja bagi satu atau lebih pekerja.

Imbalan kerja jangka panjang lain menurut PSAK 24 (2019 : par 08) adalah seluruh imbalan kerja selain imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, dan pesangon.

Pesangon menurut PSAK 24 (2019 : par 08) adalah imbalan yang diberikan dalam pertukaran atas terminasi perjanjian kerja dengan pekerja sebagai akibat dari:

1. Keputusan entitas untuk memberhentikan pekerja sebelum usia purnakarya normal; atau
2. Keputusan pekerja menerima tawaran imbalan sebagai pertukaran atas terminasi perjanjian kerja.

### Pengakuan Imbalan Kerja

Pengakuan (*recognition*) ialah pencatatan suatu jumlah rupiah (kos) ke dalam sistem akuntansi sehingga jumlah tersebut akan mempengaruhi suatu pos dan terefleksi dalam laporan keuangan (Suwardjono, 2017 : 35).

PSAK 24 (2019 : par 11) menyatakan bahwa ketika para 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:

1. Sebagai 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. Sebagai beban, kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset.

Imbalan pascakerja menurut PSAK 24 terdiri dari Program Iuran Pasti dan Program Imbalan Pasti. Iuran pasti diatur dalam PSAK 24 (2019 : par 51) yaitu ketika pekerja telah memberikan jasa kepada entitas selama suatu periode, entitas 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.

Imbalan kerja jangka panjang lain diatur dalam PSAK 24 (2019 : par 156) yaitu 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:

1. Biaya jasa
2. Biaya bunga neto atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto; dan
3. Pengukuran kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto.

Berdasarkan PSAK 24 (2019 : par 165) entitas mengakui liabilitas dan beban pesangon pada tanggal yang lebih awal diantara:

1. Ketika entitas tidak dapat lagi menarik tawaran atas imbalan tersebut; dan
2. Ketika entitas mengakui biaya untuk restrukturisasi yang berada dalam ruang lingkup PSAK 57: Provisi, Liabilitas Kontijensi, dan Aset Kontijensi dan melibatkan pembayaran pesangon.

### Pengukuran Imbalan Kerja

Pengukuran (*measurement*) adalah penentuan jumlah rupiah yang harus dilekatkan pada suatu objek yang terlibat dalam suatu transaksi keuangan. Jumlah rupiah ini akan dicatat untuk dijadikan data dasar dalam penyusunan statemen keuangan (Suwardjono, 2017 : 35).

PSAK 24 (2019 : par 14) menyatakan bahwa entitas dapat membayar pekerja untuk cuti dengan berbagai alasan termasuk liburan, sakit dan cacat sementara, melahirkan atau suami mendampingi istri yang melahirkan, panggilan pengadilan, dan pengabdian militer. Entitas mengukur biaya yang diperkirakan akan dibayar oleh entitas akibat hak yang belum digunakan yang telah terakumulasi pada akhir periode pelaporan (PSAK 24, 2019:par 16). PSAK 24 (2019 : par 20) menyatakan bahwa dalam beberapa program bagi laba, pekerja menerima bagian atas laba hanya jika mereka tetap bekerja pada entitas selama periode tertentu. PSAK 24 (2019 : par 21) menyatakan bahwa entitas mungkin tidak memiliki kewajiban hukum untuk membayar bonus.

PSAK 24 (2019: par 28) menyatakan bahwa dalam program iuran pasti, kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif entitas terbatas pada jumlah yang disepakati sebagai iuran kepada dana. Dengan demikian, jumlah imbalan pascakerja yang diterima pekerja ditentukan berdasarkan jumlah iuran yang dibayarkan entitas (dan mungkin juga oleh pekerja) kepada program imbalan pascakerja atau perusahaan asuransi, ditambah dengan hasil investasi dari iuran tersebut. Akibatnya, risiko aktuarial (imbalan lebih kecil dari yang diharapkan) dan risiko investasi (aset yang diinvestasikan tidak cukup untuk memenuhi imbalan yang diharapkan) secara substansi ditanggung pekerja. PSAK 24 (2019 : par 30) menjelaskan bahwa dalam program imbalan pasti:

1. Kewajiban entitas adalah menyediakan imbalan yang dijanjikan kepada pekerja yang ada saat ini maupun mantan pekerja; dan
2. Risiko aktuarial (biaya untuk imbalan lebih besar dari yang diperkirakan) dan risiko investasi secara substansi ditanggung entitas. Jika pengalaman aktuarial atau investasi lebih buruk dari yang diharapkan, maka kewajiban entitas akan meningkat.

PSAK 24 (2019 : par 154) menyatakan bahwa pengukuran imbalan kerja jangka panjang lain biasanya tidak bergantung pada tingkat ketidakpastian yang sama seperti halnya pengukuran imbalan pascakerja.

PSAK 24 (2019 : par 169) menyatakan bahwa entitas mengukur pesangon 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 pasca kerja. Sebaliknya:

1. 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.
2. 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**

Pengungkapan (disclosure) menurut Suwardjono (2017 : 35) berarti pembeberan hal-hal informatif yang dianggap penting dan bermanfaat bagi pemakai selain apa yang dapat dinyatakan melalui laporan keuangan utama dan cara-cara penyampaianya.

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**

Paath (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja Pada Bank Sulut. Berdasarkan hasil penelitian Bank Sulut 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.

Watung (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu. Berdasarkan hasil penelitian 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.

Sukma (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Evaluasi Penerapan Perlakuan Akuntansi PSAK 24 Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Pasca Bekerja pada PT. Gudang Garam, Tbk. Berdasarkan hasil penelitian PT Gudang Garam telah melakukan penerapan PSAK 24 yang dilaporkan pada laporan keuangan, dan metode yang digunakan pada laporan keuangan tersebut telah sesuai.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2017 : 15) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami mengenai imbalan kerja khususnya imbalan kerja berdasarkan standar akuntansi keuangan. Peneliti akan mengumpulkan data dan mendeskripsikan kesesuaian pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK 24 pada PT Berlian Kharisma Pasifik dengan menggunakan metode deskriptif.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini mengambil data di PT Berlian Kharisma Pasifik yang beralamat di Jl. Wolter Mongonsidi, 9 A Manado Sulawesi Utara. Waktu dalam penelitian ini dimulai dari Februari 2019 sampai selesai.

### **Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Jenis Data**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk numerik atau angka. Data kuantitatif ini berupa perhitungan pengukuran imbalan kerja yang diterapkan pada PT Berlian Kharisma Pasifik.
- b. Data kualitatif yaitu data yang disajikan secara deskriptif atau yang berupa uraian penjelasan. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah gambaran umum objek penelitian yang terdiri dari sejarah perusahaan, profil perusahaan, struktur perusahaan, tugas dan tanggung jawab, serta hasil wawancara mengenai pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja pada PT Berlian Kharisma Pasifik dengan beberapa informan.

## 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian mengenai sewa aset tetap ini adalah data primer. Menurut Indriantoro & Supomo (2017 : 147) data primer adalah data aktual yang dapat diperoleh dari sumber secara langsung pada saat akan atau sedang melakukan penelitian. Data primer itu sendiri dapat berupa hasil pengujian, dokumen, observasi atas keadaan atau kejadian secara fisik, juga dapat berupa objek dalam hal ini seseorang atau sekelompok orang.

## 3. Metode Pengumpulan Data

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

- a. Wawancara
- b. Dokumentasi

## Metode dan Proses Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2012:244) analisis deskriptif adalah teknik menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh sendiri maupun orang lain. Peneliti akan mendeskripsikan pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK 24 pada PT Berlian Kharisma Pasifik. Adapun tahap-tahap atau proses analisis data yaitu sebagai berikut.

1. Peneliti mempersiapkan dokumen-dokumen yang akan menjadi bahan dan acuan penelitian.
2. Mengumpulkan data dari objek penelitian melalui proses wawancara dan dokumentasi sehingga memperoleh informasi mengenai komponen-komponen imbalan kerja yang disiapkan untuk diberikan perusahaan sebagai pemberi kerja kepada pekerja.
3. Mengidentifikasi data untuk mengetahui bagaimana pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK 24 pada PT Berlian Kharisma Pasifik.
4. Membandingkan data mengenai pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja pada PT Berlian Kharisma Pasifik dengan PSAK 24.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Perusahaan

PT Berlian Kharisma Pasifik adalah salah satu distributor pelumas Pertamina yang berada di wilayah kerja unit pemasaran VII Pertamina yang berdomisili di Jalan Robert Wolter Monginsidi no. 9A Malalayang Satu Manado. PT Berlian Kharisma Pasifik merupakan salah satu mitra PT Pertamina Lubricants yang mendistribusikan pelumas produksi PT Pertamina Lubricants ke berbagai konsumen, antara lain:

1. Industri (Pabrik, Pertambangan, Kontraktor).
2. Otomotif (Dealer Mobil, Pedagang Grosir, Retail, Bengkel).
3. Jaringan Marine (Perkapalan, Ferry-ASDP).

### Hasil Penelitian

Data yang disajikan berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari pihak PT Berlian Kharisma Pasifik. Dalam penentuan imbalan kerja, PT Berlian Kharisma Pasifik mengacu pada PSAK 24 dan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam PSAK 24 dijelaskan mengenai pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja. Imbalan kerja yang diperoleh pekerja akan dipotong Pajak Penghasilan (PPH) Pasal 21 dan disetorkan langsung ke kas negara.

#### 1. Pengakuan Imbalan Kerja

Imbalan kerja yang diakui perusahaan yaitu:

- a. Imbalan kerja jangka pendek berupa gaji, tunjangan hari raya, upah lembur, dan bonus.
- b. Imbalan pascakerja berupa program iuran pasti dari pihak ketiga yaitu: program jaminan hari tua dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan program Dana Pensiun Lembaga Keuangan (BNI) serta program jaminan sosial.
- c. Imbalan kerja jangka panjang lain berupa imbalan cacat permanen dan penghargaan masa kerja.
- d. Pesangon.

## 2. Pengukuran Imbalan Kerja

- a. PT Berlian Kharisma Pasifik, imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:
1. Gaji pokok yang diterima oleh pekerja PT Berlian Kharisma Pasifik telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan kontrak kerja yang dibuat perusahaan dan disepakati pekerja pada awal mulai bekerja. Semua pekerja PT Berlian Kharisma Pasifik mendapat gaji diatas Upah Minum Provinsi (UMP) Sulawesi Utara. Gaji pokok dapat mengalami kenaikan berdasarkan kenaikan jabatan atas kinerja yang baik yang ditunjukkan oleh pekerja tersebut. PT Berlian Kharisma Pasifik memberikan gaji kepada para pekerja pada setiap akhir bulan.
  2. Tunjangan Hari Raya (THR) adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja menjelang hari raya besar. Tunjangan ini diberikan kepada seluruh pekerja PT Berlian Kharisma Pasifik yang merayakan hari raya besar yaitu: hari raya Natal dan hari raya Idul Fitri. Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh perusahaan adalah sebesar 1 kali gaji pokok.
  3. PT Berlian Kharisma Pasifik memberikan upah lembur kepada pekerja yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan yaitu jam 09.00 – 17.00 untuk hari senin-jumat dan 09.00 – 14.00 untuk hari sabtu. Upah lembur diakui pada saat pekerja telah memberikan jasanya dan diukur dengan nilai rupiah. Perhitungan upah lembur didasarkan pada gaji pokok pekerja dengan rumus sebagai berikut:
 
$$\text{Upah lembur per 1 jam pertama} = 1,5 \times 1173 \times \text{gaji pokok}$$

$$\text{Upah lembur jam berikutnya} = 2 \times 1173 \times \text{gaji pokok}$$
  4. PT Berlian Kharisma Pasifik memberikan bonus kepada para pekerja yang mencapai bahkan melebihi target mereka. Bonus juga diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang dinilai memberikan prestasi kerja yang sudah melebihi standar yang diharapkan oleh perusahaan. Bonus ini diberikan dan diakumulasikan bersama dengan gaji per bulan yang diberikan oleh perusahaan.
- b. PT Berlian Kharisma Pasifik mengikuti program pensiun dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan berupa program Jaminan Hari Tua (JHT) dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan Bank Negara Indonesia (DPLK BNI). Besaran iuran program jaminan hari tua dari BPJS Ketenagakerjaan adalah 5,7% dari gaji pekerja dengan komposisi : 3,7 % dibayar oleh perusahaan dan 2% ditanggung pekerja sendiri. Sedangkan untuk program DPLK BNI, pekerja menanggung iuran pasti sebesar Rp 200.000 - Rp 300.000 dan sisanya ditanggung oleh PT Berlian Kharisma Pasifik. Iuran yang dibayarkan pekerja akan langsung dipotong dari gaji pekerja pada bulan terkait.
- c. imbalan kerja jangka panjang lain yang diberikan oleh PT Berlian Kharisma Pasifik kepada pekerjanya adalah sebagai berikut:
1. PT Berlian Kharisma Pasifik akan memberikan imbalan atau ganti rugi ketika ada pekerja yang mengalami kecelakaan saat berada di tempat kerja. Besaran imbalan ini tidak bergantung pada masa kerja pekerja tetapi bergantung pada seberapa parahnya keadaan karyawan setelah mengalami kecelakaan.
  2. PT Berlian Kharisma Pasifik memberikan penghargaan masa kerja kepada pekerja sesuai dengan pertimbangan dari pimpinan perusahaan.
- d. PT Berlian Kharisma Pasifik memberikan pesangon berdasarkan dengan perhitungan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perhitungan pesangon tersebut adalah sebagai berikut:
1. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
  2. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
  3. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
  4. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
  5. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
  6. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
  7. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
  8. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
  9. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

## 3. Pengungkapan Imbalan Kerja

PT Berlian Kharisma Pasifik mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja pada laporan laba rugi dalam akun biaya gaji bagian pemasaran dan biaya gaji bagian administrasi. Perusahaan juga mengungkapkan informasi-informasi terkait imbalan kerja dalam catatan atas laporan keuangan.

## Pembahasan



Secara umum PT Berlian Kharisma Pasifik telah menggunakan PSAK 24 untuk pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Berlian Kharisma Pasifik sesuai dengan PSAK 24 mengenai imbalan kerja di mana 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, dan bonus. Imbalan ini diakui pada saat pekerja telah memberikan jasanya dan diselesaikan dalam waktu dua belas bulan. Seluruh imbalan kerja jangka pendek diakui perusahaan sebagai biaya yang akan mengurangi pendapatan.

Imbalan pascakerja yang diberikan oleh PT Berlian Kharisma Pasifik adalah pensiun melalui kerja sama dengan pihak ketiga yaitu BPJS dan DPLK BNI yang merupakan program iuran pasti dan juga perusahaan memberikan fasilitas jaminan sosial kepada pekerjanya. Iuran pasti yang dibayarkan merupakan kewajiban yang diterapkan oleh perusahaan berdasarkan kontrak kerja dengan pekerja yang diakui dan diukur serta dilaporkan sesuai dengan ketentuan yang ada dalam PSAK 24.

Imbalan kerja jangka panjang lain yang diberikan oleh PT Berlian Kharisma Pasifik berupa imbalan atau ganti rugi ketika ada pekerja yang mengalami kecelakaan saat berada di tempat kerja. Besaran imbalan ini tidak bergantung pada masa kerja pekerja tetapi bergantung pada seberapa parahnya keadaan pekerja setelah mengalami kecelakaan. Penghargaan masa kerja juga diberikan kepada pekerja berdasarkan kebijakan dari pimpinan PT Berlian Kharisma Pasifik.

PT Berlian Kharisma Pasifik memberikan pesangon kepada pekerja yang mengundurkan diri maupun jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Pesangon diberikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan membayarkan pesangon sesegera mungkin sebelum 12 bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pesangon diakui, maka atas dasar tersebut perusahaan menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek. Penelitian ini didukung oleh Longdong (2015) yang membahas tentang pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK 24 pada PT Hasjrat Abadi Manado.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja pada PT Berlian Kharisma Pasifik berdasarkan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja. Dari hasil analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Pemberian imbalan kerja pada PT Berlian Kharisma Pasifik mengacu pada peraturan perundang-undangan yaitu Undang – undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Standar Akutansi Keuangan yaitu PSAK 24 tentang Imbalan Kerja. PSAK 24 terdiri dari imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka Panjang lain, dan pesangon.
2. PT Berlian Kharisma Pasifik dalam pengakuan, pengukuran imbalan kerja telah sesuai dengan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja. Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek dicatat sebagai biaya/beban yang diukur pada saat biaya/beban tersebut terjadi. Untuk imbalan pascakerja pengakuan dan pengukuran diakui sebagai biaya/beban dan diukur berdasarkan jumlah iuran yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pihak ketiga yaitu BPJS dan DPLK BNI sesuai dengan kontrak kerja sama yang berlaku. PT Berlian Kharisma Pasifik tidak mengakui biaya atas cuti jika tidak digunakan, pekerja hanya berhak atas waktu liburnya saja. Penghargaan masa kerja diberikan kepada pekerja berdasarkan kebijakan dari pimpinan PT Berlian Kharisma Pasifik. Pesangon diberikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan akan membayarkan pesangon sesegera mungkin sebelum 12 bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pesangon diakui, maka atas dasar tersebut perusahaan menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek.
3. Pengungkapan imbalan kerja pada PT Berlian Kharisma Pasifik telah sesuai dengan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja dimana perusahaan mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja pada laporan laba rugi dalam bagian biaya-biaya usaha dan biaya administrasi. Perusahaan juga mengungkapkan informasi-informasi terkait imbalan kerja dalam catatan atas laporan keuangan.

### Saran

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan beserta dengan pembahasannya, penulis menyarankan kepada perusahaan agar supaya perusahaan dapat terus mengikuti perkembangan akuntansi yang berlaku di Indonesia dan perkembangan peraturan undang-undang ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan lainnya yang berhubungan dengan pemberian imbalan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chahal, A. Chahal, S. Chowdhary, B dan Chahal, J. 2013. Job Satisfaction Among Bank Employees An Analysis Of The Contributing Variables Towards Job Satisfaction. *International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 2, Issue 8*. <http://www.ijstr.org/final-print/aug2013/Job-Satisfaction-Among-Bank-Employees-An-Analysis-Of-The-Contributing-Variables-Towards-Job-Satisfaction.pdf>. Diakses pada 14 mei 2019.
- Hery. 2017. *Akuntansi Dasar 1 & 2*. PT Grasindo, Jakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2019. *Standar Akuntansi Keuangan Efektif Per 1 Januari 2019*, Jakarta.
- Indriantoro, Nur., Supomo, Bambang. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. BPFE, Yogyakarta.
- Kieso, D. E., J. J. Weygandt dan T. D. Warfield. 2008. *Akuntansi Intermediate Edisi Kedua belas*. Jilid 1. Erlangga, Jakarta.
- Longdong, I. L. 2015. Analisis Pengakuan, Pengukuran Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan Psak No.24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Universitas Sam Ratulangi. Manado. *Jurnal EMBA Vol. 3 No. 4*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10896>. Diakses pada 14 Mei 2019.
- 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*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7615>. Diakses pada 14 Mei 2019.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta, Bandung
- Sukma, R. E. 2017. Evaluasi Penerapan Perlakuan Akuntansi PSAK 24 Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Pasca Bekerja pada PT. Gudang Garam, Tbk. Universitas Nusantara PGRI, Kediri. *Simki-Economic Vol.01 No.09*. [http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file\\_artikel/2017/e651591637ceb63d471b2f047a166af7.pdf](http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/e651591637ceb63d471b2f047a166af7.pdf). Diakses pada 14 Mei 2019.
- Suwardjono. 2017. *Akuntansi Pengantar*. BPFE, Yogyakarta.
- Warren, C. S., J. M. Reeve, J. Duchac, N. Suhardianto, D. S. Kalanjati, A. A. Jusuf dan C. D. Djakman. 2015. *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia. Edisi Kedua Puluh Lima*. Salemba Empat, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Watung, M. N. 2016. Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu. Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA Vol. 4 No. 4*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/14506/14079>. Diakses pada 14 Mei 2019.
- Yadiati, W. 2015. *Teori Akuntansi Suatu Pengantar*. Prenada Media Group, Jakarta.