
**ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 TENTANG IMBALAN KERJA PADA
PT. ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDARA
SAM RATULANGI MANADO**

Pajow A. Nefry¹, Sifrid S. Pangemanan², Sonny Pangerapan³

^{1,2,3}Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Jl. Kampus Bahu, Manado, 95115, Indonesia

E-mail : andrepajow@gmail.com

ABSTRACT

Employee benefits are rewards give by an entity to workers for services provided by workers or for termination of employment contracts. The purpose of this study was to find out how the application of PSAK 24 concerning Employee Benefits at PT. Angkasa Pura Manado's Sam Ratulangi Airport. This research was conducted with a qualitative descriptive method through case studies at PT. Angkasa Pura I (Persero) Manado's Sam Ratulangi Airport by collecting data through interviews and analysis of documents obtained from companies that support research. The results of the study show that PT. Angkasa Pura I (Persero) has provided all employee benefits according to PSAK 24, namely short-term employee benefits, post-employment benefits, other long-term employee benefits and severance pay. Companies must maintain the application of employee benefits that are in accordance with PSAK 24 and keep up with the latest developments in the regulations on employee benefits in Indonesia.

Keywords: Employee Benefits, Short-term employee benefits, post-employment benefits, other long-term employee benefits, PSAK 24

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya zaman banyak perusahaan-perusahaan yang mulai didirikan di Indonesia baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Setiap perusahaan pasti membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan dan menyelesaikan proses produksi maupun proses administrasi perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan baik itu perusahaan kecil maupun besar itu pelaku utamanya dipastikan sumber daya yang berkualitas, jika perusahaan ingin mendapatkan kontribusi yang lebih dari setiap pekerjanya, imbalan yang didapat oleh pekerjanya pun harus jelas". Kinerja dari para pekerjapun akan sangat terpengaruh atas pemberian imbalan kerja oleh perusahaan". "Untuk itu dalam menyeimbangi jasa yang diberikan pekerja, pihak yang bersangkutan harus memberikan bayaran disebut "imbalan kerja" dengan ketentuan yang sudah di sepekat bersama. Pekerja akan mendapatkan imbalan kerja apabila telah menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Imbalan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dari pekerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2016) menunjukkan bahwa imbalan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (PSAK 24,2015: par 08) "Imbalan kerja ialah semua imbalan di berikan suatu prusahaan didalam peristiwa atau jasa yang di berikan oleh pegawai atau untuk terminasi kontrak kerjanya. "Sekarang ini telah banyak perangat hukumnya di antaranya Undang - Undang No.13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan serta ketentuannya peraturan Standar Akuntansi Keuangan (SAK).

2 TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Akuntansi. Akuntansi adalah seni pencatatan, penggolongan, pengikhtisaran, dan pelaporan atas suatu transaksi dengan cara sedemikian rupa, sistematis dari segi isi, dan berdasarkan standar yang diakui umum (Bahri, 2016:2). Akuntansi dapat di definisikan sebagai sebuah sistem informasi yang memberikan laporan kepada para pengguna informasi akuntansi atau kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap hasil kinerja dan kondisi keuangan perusahaan”(Hery, 2015:6).

Akuntansi Keuangan. Akuntansi keuangan adalah bagian dari akuntansi yang menyediakan informasi ekonomi dan informasi keuangan kepada investor, kreditor, dan eksternal lainnya (Weygant, Paul, dan Kieso, 2015:6).

Laporan Keuangan. Laporan keuangan adalah hasil dari proses akuntansi yang dapat digunakan sebagai sebagai alat untuk membandingkan antara data keuangan atau aktivitas suatu perusahaan dengan pihak yang berkepentingan dengan data atau aktivitas perusahaan tersebut. Menurut Kasmir (2016:7) laporan keuangan adalah laporan yang menunjukkan kondisi ataupun posisi keuangan perusahaan pada saat ini atau dalam periode tertentu.

PSAK 24 Imbalan Kerja. PSAK 24 imbalan kerja mengadopsi seluruh pengaturan IAS 19 *Employee Benefits* per efektif 1 Januari 2014. Entitas menerapkan pernyataan ini untuk periode tahun buku yang dimulai pada atau setelah 1 Januari 2015.

Imbalan Kerja Jangka Pendek. Imbalan kerja jangka pendek ialah imbalan (bukan pesangon) yang nanantinya di selesaikan keseluruhannya sebelum 12 bulan sesudah akhir laporan tahunan.

Imbalan Pascakerja. Imbalan pascakerja yaitu imbalan yang terutang sesudah pegawai menyelesaikan kerjanya (PSAK 24, 2015: par. 08). Imbalan Pascakerja seperti Imbalan Purnakarya.

Imbalan Kerja Jangka Panjang Lain. Imbalan kerja jangka panjang lain yaitu Cuti berbayar jangka panjang seperti cuti besar atau cuti *sabbatical*, Penghargaan masa kerja atau imbalan jasa jangka panjang lain, Imbalan cacat permanen.

Pesangon. Menurut PSAK 24, 2015 : par. 08 “pesangon yaitu imbalan yang di berikan dalam pertukaran atas terminasi perjanjian kerja dengan pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Jenis-jenis Penelitian. Jenis penelitian yang di gunakan yaitu penelitian deskriptif kualitatif. Hal ini dikarenakan peneltian ini 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 di lakukan di PT. Angkasa Pura I Manado beralamat di JL. A.A Maramis, Lapangan, Mapanget, Manado, Sulawesi Utara 95374. Adapun waktu penelitian dimulai dari bulan November 2018 sampai bulan Desember 2018.

Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan data

Jenis data. Jenis data yang di gunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif. Data kualitatif dalam peneleitian ini berupa: (1) Hasil wawancara dengan pihak PT. Angkasa Pura; (2) Sejarah perusahaan PT. Angkasa Pura I (Persero); (3) Visi dan Misi Perusahaan; dan (4) Struktur organisasi PT. Angkasa Pura I (Persero) Manado.

Sumber data. Penelitian ini menggunakan sumber data primer, dengan mengadakan penelitian langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti.

Metode Pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain adalah :

1. *Wawancara*. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan wawancara secara langsung mengenai penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja, serta data-data lain yang berhubungan dengan penelitian.
2. *Dokumentasi*. Dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan objek kajian yang akan diteliti pada Perusahaan.

Metode Analisis. Metode analisis data digunakan dalam penelitian ini ialah analisis deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan dan menerangkan data yang kemudian diolah sehingga dapat membuat suatu kesimpulan berdasarkan informasi dan data yang berhasil dikumpul.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Data yang disajikan adalah hasil wawancara dan observasi dari pihak PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sam Ratulangi Manado. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan maka disajikan penerapan PSAK 24 imbalan kerja di PT. Angkasa Pura I Manado.

Imbalan Kerja Jangka Pendek. Sesuai hasil wawancara yang dilakukan, imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh perusahaan adalah sebagai berikut: Gaji dasar, Upah lembur, Tunjangan hari raya, Uang kesehatan, Uang makan harian, dan Bonus.

Imbalan Pascakerja. Dari hasil wawancara, imbalan pascakerja yang diberikan oleh PT. Angkasa Pura adalah dana pensiun. PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sam Ratulangi Manado melakukan program iuran pasti untuk setiap karyawan dan manfaat pasti. Iuran pasti dikelola oleh lembaga keuangan DPLKBNi sedangkan manfaat pasti dikelola oleh Dana Pensiun Angkasa Pura (DAPENRA).

Imbalan Kerja Jangka Panjang Lain. Imbalan kerja jangka panjang lain yang diberikan oleh PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sam Ratulangi Manado adalah tunjangan perumahan dan penghargaan pengabdian.

1. *Tunjangan Perumahan*. Tunjangan perumahan diberikan kepada karyawan dengan masa kerja tertentu.
2. *Penghargaan Pengabdian*. Penghargaan pengabdian diberikan kepada karyawan sebagai berikut:
 - Untuk karyawan yang bekerja 10 tahun akan diberikan Tunjangan Hari Tua (THT).
 - Untuk karyawan yang bekerja 15 tahun akan diberikan Tunjangan Hari Tua (THT).
 - Untuk karyawan yang bekerja 20 tahun akan diberikan uang tunai dan Tunjangan Hari Tua (THT).
 - Untuk karyawan yang bekerja 25 tahun akan diberikan uang tunai dan Tunjangan Hari Tua (THT).

Pesangon. PT. Angkasa Pura I (Persero) memberikan pesangon kepada karyawan yang mengundurkan diri dan yang di PHK, pesangon tersebut dikelola oleh YAKAP (Yayasan Angkasa Pura).

4.2. Pembahasan

Penelitian yang dilakukan pada PT. Angkasa Pura I Manado semuanya sudah sesuai dengan PSAK 24 tentang imbalan kerja. Perusahaan sudah memberikan seluruh imbalan kerja, perusahaan memberikan “imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, serta imbalan kerja jangka panjang lain dan pesangon”. “Imbalan jangka pendek yang diberikan perusahaan adalah gaji, uang lembur, tunjangan hari raya, uang kesehatan, uang makan harian, dan bonus”. Imbalan ini diakui saat karyawan sudah memberikan jasanya dan diselesaikan dalam waktu 12 bulan. Seluruh imbalan kerja jangka pendek diakui perusahaan sebagai beban. Imbalan pascakerja yang diberikan oleh PT. Angkasa Pura I Manado adalah dana pensiun melalui program iuran pasti dan manfaat pasti. Iuran pasti dikelola oleh

lembaga keuangan yaitu DPLKBNI sedangkan manfaat pasti dikelola oleh perusahaan yang disebut DAPENRA. Iuran pasti dan manfaat pasti ini diakui dan diukur serta dilaporkan sesuai ketentuan yang ada dalam PSAK 24. PT. Angkasa Pura memberikan imbalan kerja jangka panjang lain berupa tunjangan perumahan kepada karyawan dengan masa kerja tertentu dan penghargaan pengabdian. Penghargaan pengabdian diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja selama 10 tahun lebih. Untuk 10 tahun pertama perusahaan memberikan tunjangan hari tua. Perusahaan memberikan pesangon kepada karyawan yang mengundurkan diri atau karena PHK. Pesangon tersebut dikelola oleh YAKAP (Yayasan Angkasa Pura). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Merci Watung pada Bank MayBank KCP Kotamobagu menyatakan bahwa Bank MayBank KCP Kotamobagu sudah menerapkan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja. Imbalan kerja yang diterapkan oleh Bank MayBank KCP Kotamobagu yaitu “Imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lain dan pesangon”. Imbalan kerja jangka pendek yang ada pada Bank MayBank KCP Kotamobagu yaitu gaji pokok, upah lembur, tunjangan hari tua, jamsostek, dan bonus. Untuk imbalan pascakerja Bank MayBank KCP Kotamobagu memberikan dana pensiun dengan menyelenggarakan iuran pasti kepada setiap karyawan. Imbalan kerja jangka panjang lain yang diberikan oleh Bank MayBank KCP Kotamobagu yaitu cuti berbayar jangka panjang dan juga penghargaan masa kerja. Bank MayBank KCP Kotamobagu juga memberikan pesangon kepada karyawan yang mengundurkan diri dan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. PT. Angkasa Pura Manado sudah memberi seluruh imbalan kerja menurut PSAK 24, imbalan kerja tersebut ialah imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lain dan pesangon.
2. Secara keseluruhan PT. Angkasa Pura menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja sesuai dengan ruang lingkup PSAK 24 (Revisi 2015).
3. Untuk hal pengungkapan, perusahaan sudah mengungkapkan seluruh jumlah imbalan kerja pada laporan laba rugi dalam akun beban tenaga kerja. Perusahaan juga mengungkapkan informasi yang terkait dengan imbalan kerja dalam catatan atas laporan keuangan.

5.2. Saran

Dari hasil analisa dan kesimpulan yang ada maka saran untuk perusahaan harus tetap mempertahankan penerapan imbalan kerja yang sudah sesuai dengan PSAK 24 dan juga harus tetap mengikuti perkembangan terbaru dari peraturan tentang imbalan kerja di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Syaiful. 2016. *Pengantar Akuntansi Berdasarkan SAK ETAP dan IFRS*. Penerbit CV. Andi OFFSET. Yogyakarta.
- Hery. 2015. *Pengantar Akuntansi*. Penerbit PT. Grasindo. Jakarta.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2015. *Standar Akuntansi Keuangan*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nisa, H. A. 2016. *Pengaruh Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Amanah Ummah Kecamatan Leuwiliang Kabupaten Bogor*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayattullah. Jakarta. <http://repository.uinjkt.ac.id>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*.
Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39.

Weygant, J. J., Paul D. Kimmel, dan Donald E. Kieso. *Financial Accounting IFRS Edition*,
3rd ed. USA: Wiley, 2015.