
**ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 TENTANG IMBALAN KERJA PADA PT
VANDIKA ABADI**

Gisela Rumimper¹, Stanley Alexander², Jessy Warongan³

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

E-mail : Giselarumimper@yahoo.co.id

ABSTRACT

The fast growing business world is demanding every company or business entity to be more competitive and continue to strive to achieve the goals set. Object in this research is PT VANDIKA ABADI as one of the companies engaged in the provision of labor services. The purpose of this study is to find out whether PT Vandika Abadi has applied PSAK 24 on employee benefits. This type of research is a type of descriptive-qualitative research, which is a method used to describe the actual based on what appears. Usually done an analysis that can provide a clearer picture of the object under study, and draw conclusions. The results of the research can be seen that PT Vandika Abadi has implemented some activities that are in accordance with the scope of PSAK24 regarding post-employment benefits and short-term employee benefits. In accordance with PSAK 24, recognition and measurement of short term employee benefits are recorded at the expense at the time the employee is payable while the post-employment benefits expense is recognized and measured based on contributions paid by the company. PT Vandika Abadi also provides post-employment benefits that are benefits to its employees, employee benefits are payments and services that protect and supplement salaries.

Keywords: PSAK 24, Short-term Employee Benefit, Post Employment Benefit

1. PENDAHULUAN

Dunia usaha yang sedang berkembang pesat saat ini menuntut setiap perusahaan atau badan usaha untuk lebih giat dalam berkompetitif dan terus berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar perusahaan dapat lebih giat dalam berkompetitif untuk mencapai tujuan, maka salah satu hal yang perlu diketahui yaitu faktor yang menentukan bagi perusahaan / suatu organisasi adalah peranan sumber daya manusia. Untuk memenuhi kebutuhan manusia juga diperlukan campur tangan manusia sebagai tenaga kerja dalam sebuah perusahaan guna menyelesaikan proses produksi maupun proses administrasi. Untuk itu dalam menyeimbangkan jasa yang diberikan karyawan, pihak perusahaan memberi pembayaran finansial yang biasa disebut ‘imbalan kerja’ dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati kedua pihak. Indonesia mempunyai Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang membuat aturan bernama Standar Akuntan Keuangan (SAK). Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) adalah kerangka acuan dalam proses yang berkaitan dengan penyajian laporan keuangan di Indonesia.

Secara umum PSAK 24 adalah mengatur pernyataan akuntansi tentang imbalan kerja di perusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 tahun 2003 mengatur secara umum mengenai tata cara pemberian imbalan-imbalan di perusahaan, mulai dari imbalan istirahat panjang sampai dengan imbalan pemutusan hubungan kerja (PHK). PSAK 24 Imbalan kerja terdiri atas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan jangka panjang lainnya dan pesangon. Perusahaan (pemberi kerja) akan mengeluarkan

sejumlah biaya yang cukup signifikan untuk membayar imbalan kerja kepada karyawan. Perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi, salah satu solusinya adalah dengan *outsourcing*. *Outsourcing* memungkinkan suatu perusahaan berfungsi secara efisien, karena bisa lebih fokus pada proses bisnis tertentu yang vital dalam menunjang kemajuan bisnisnya.

Hak dan kewajiban pekerja *outsourcing* terkadang menjadi masalah, karena hak dan kewajiban para pekerja *outsourcing* seharusnya sama dengan pekerja kontrak atau karyawan lainnya yaitu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang diberikan perusahaan, sedangkan hak yang diterima adalah mendapatkan gaji, tunjangan, cuti, dan tunjangan hari raya (THR). Saat ini banyak perusahaan yang menggunakan sistem kontrak untuk pengadaan tenaga *outsourcing*. Sistem pembayaran gaji pekerja biasanya dilakukan dengan cara perusahaan pemberi kerja memberikan upah atau gaji kepada perusahaan penyedia jasa, kemudian perusahaan penyedia jasa tersebut membayarkan gaji para pekerja *outsourcing* tersebut. Dalam praktiknya tidak sedikit perusahaan penyedia jasa yang melakukan kecurangan, misalnya memotong upah gaji pekerja dengan alasan tertentu.

Sistem yang paling berpengaruh dalam menunjang kelancaran pelayanan jasa ketenagakerjaan yaitu sistem pembayaran gaji. Masalah sistem pembayaran gaji menjadi sangat penting karena pengalokasian biaya tenaga kerja yang tidak tepat akan mempengaruhi perhitungan laba bersih suatu perusahaan. Penanganan gaji pegawai yang kurang cermat dan tidak efektif dapat menyebabkan keresahan pada tenaga kerja yang akhirnya akan mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan dituntut untuk membuat suatu kebijakan sistem penggajian dan pengupahan yang baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Laporan Keuangan

Akuntansi adalah 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. Akuntansi juga sering dianggap sebagai bahasa bisnis, dimana informasi bisnis dikomunikasikan kepada *stakeholders* melalui laporan akuntansi. Mula-mula sebuah transaksi bisnis akan diidentifikasi (dianalisis), dicatat dan barulah dilaporkan lewat laporan akuntansi yang merupakan media komunikasi informasi akuntansi. (Hery, 2012:7). Menurut *Accounting Principle Boards* (APB), akuntansi adalah seni pencatatan, penggolongan dan peringkasan transaksi dan kejadian yang bersifat keuangan dengan cara yang berdaya guna dan dalam bentuk satuan uang dan penginterpretasian hasil periode tersebut. (Suwardjono 2015:5).

Akuntansi adalah suatu kegiatan jasa fungsinya adalah menyediakan data kualitatif, terutama yang mempunyai sifat dari kesatuan usaha ekonomi yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan-keputusan dalam memilih alternatif-alternatif dari suatu keadaan atau dapat dikatakan Akuntansi adalah proses pencatatan, penggolongan, peringkasan dan penyajian secara sistematis dari transaksi-transaksi keuangan suatu badan usaha, serta penafsiran terhadap hasilnya. (Novi Priyati, 2016).

Menurut Fabio (2016) Akuntansi adalah suatu proses pencatatan, pengidentifikasi dan pengklasifikasian transaksi-transaksi keuangan yang disajikan dalam bentuk laporan keuangan dan digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan guna mengukur kinerja dan performa perusahaan dan sebagai salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan. Fungsi utama akuntansi adalah sebagai informasi keuangan suatu organisasi.

2.2. Tujuan Laporan Keuangan

Akuntansi Keuangan disebut juga akuntansi umum atau *general accounting*. Akuntansi jenis ini menyajikan laporan keuangan yang digunakan pengambil keputusan dari

luar perusahaan disajikan bersifat umum dan ditujukan untuk berbagai pengguna. (Albertus 2013:9). Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) merupakan pedoman dalam melakukan praktek akuntansi mencakup hampir semua aspek yang berkaitan dengan akuntansi, yang dalam penyusunannya melibatkan sekumpulan orang dengan kemampuan dalam bidang akuntansi yang tergabung dalam suatu lembaga yang dinamakan Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). Dengan kata lain, Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) adalah buku petunjuk bagi pelaku akuntansi yang berisi pedoman tentang segala hal yang ada hubungannya dengan akuntansi.

Standar Akuntansi Keuangan (SAK) mencakup konvensi, peraturan dan prosedur yang di susun dan disahkan oleh lembaga resmi (*standard setting body*) pada saat tertentu. (Salainti, 2013). Tujuan khusus laporan keuangan adalah menyajikan secara wajar dan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum mengenai posisi keuangan, hasil usaha, dan perubahan lain dalam posisi keuangan. Sedangkan dalam Standar Akuntansi Keuangan dijelaskan tentang tujuan laporan keuangan yang isinya tujuan laporan keuangan adalah menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan, yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan ekonomi. (Hery 2013: 12).

2.3. Imbalan Kerja

Menurut IAI 2015,PSAK NO 24 Imbalan Kerja terdiri dari paragraf 01-173. Seluruh paragraf dalam PSAK ini memiliki kekuatan mengatur yang sama. Imbalan Kerja adalah semua bentuk imbalan yang diberikan oleh entitas sebagai pertukaran atau jasa yang diberikan oleh pekerjaan, termasuk direktur dan manajemen. Terdapat empat jenis imbalan kerja:

1. Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang jatuh tempo seluruhnya dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pekerja memberikan jasanya.
2. Imbalan pasca kerja adalah imbalan kerja (pesangon pemutusan kerja) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya.
3. Imbalan kerja jangka panjang lainnya adalah imbalan kerja (selain imbalan pasca kerja dan pesangon pemutusan kerja) yang tidak seluruhnya jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah pekerja memberikan jasanya.

Pesangon pemutusan kerja adalah imbalan kerja yang terutang akibat keputusan entitas untuk memberhentikan pekerja sebelum usia pensiun normal, atau keputusan pekerja menerima tawaran untuk mengundurkan diri secara sukarela dengan imbalan tertentu.

2.4. Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek mencakup hal-hal seperti:

1. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial
2. Cuti berimbalan jangka pendek (seperti cuti tahunan dan cuti sakit) dimana ketidakhadiran diperkirakan terjadi dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya.
3. Hutang bagi laba dan utang bonus dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya.
4. Imbalan non-moneter (seperti imbalan kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi) untuk pekerja.

Entitas tidak perlu mereklasifikasi imbalan kerja jangka pendek jika harapan entitas atas waktu penyelesaian program mengalami perubahan sementara. Akan tetapi jika karakteristik imbalan berubah (contohnya perubahan dari imbalan yang tidak diakumulasi ke imbalan yang diakumulasi) atau jika perubahan harapan atas waktu penyelesaian program

tidak bersifat sementara, maka entitas mempertimbangkan apakah imbalan tersebut masih memenuhi definisi imbalan kerja jangka pendek. Akuntansi untuk imbalan kerja jangka pendek biasanya cukup jelas karena tidak ada asumsi actuarial yang diwajibkan untuk mengukur kewajiban atau biaya dan tidak ada kemungkinan terjadinya keuntungan atau kerugian akrual. Selain itu, kewajiban imbalan kerja jangka pendek dihitung dengan dasar yang tidak didiskontokan (*undiscounted basis*).

2.5. Imbalan Kerja Jangka Panjang

Imbalan kerja jangka panjang lain mencakup akun berikut, jika tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait:

- a. Cuti berbayar jangka panjang seperti cuti besar atau cuti sabbatical.
- b. Penghargaan masa kerja (*jubilee*) atau imbalan jasa jangka panjang lain.
- c. Imbalan cacat permanen.
- d. Bagi laba dan bonus.
- e. Remunerasi tangguhan.

Pengukuran imbalan kerja jangka panjang lain biasanya tidak bergantung pada tingkat ketidak pastiaan yang sama seperti halnya pengukuran imbalan pasca kerja, untuk tujuan ini pernyataan ini mensyaratkan metode akuntansi yang disederhanakan untuk imbalan kerja jangka panjang lain. Berbeda dengan akuntansi yang disyaratkan untuk imbalan pasca kerja, metode ini tidak mengakui pengukuran kembali dalam penghasilan komprehensif lain.

Pernyataan ini membahas pesangon secara terpisah dari imbalan kerja lain karena kejadian yang menimbulkan kewajiban ini adalah terminasi kontrak kerja dan bukan jasa yang diberikan pekerja. Pesangon dihasilkan baik dari keputusan entitas untuk memutuskan hubungan kerja atau keputusan pekerja untuk menerima tawaran imbalan dari entitas atas terminasi kontrak kerja.

Pesangon tidak termasuk imbalan kerja yang dihasilkan dari terminasi kontrak kerja atas permintaan pekerja tanpa tawaran entitas, atau sebagai akibat dari persyaratan punakarya wajib, karena merupakan imbalan pasca kerja. Beberapa entitas memberikan level imbalan yang lebih rendah untuk terminasi kontrak kerja atas permintaan pekerja (secara substansi, imbalan pasca kerja) dari pada untuk terminasi kontrak kerja atas permintaan entitas. Perbedaan antara imbalan yang disediakan untuk terminasi kontrak kerja atas permintaan pekerja dan imbalan yang lebih tinggi disediakan atas permintaan entitas adalah pesangon.

Bentuk imbalan kerja tidak menentukan apakah imbalan kerja disediakan dalam pertukaran atas jasa atau dalam pertukaran atas terminasi kontrak kerja. Pesangon biasanya merupakan pembayaran *lump sum*, tapi kadang-kadang juga meliputi:

- a. Peningkatan imbalan pasca kerja, baik secara tidak langsung melalui program imbalan kerja atau secara langsung.
- b. Gaji sampai akhir periode yang ditentukan jika pekerja tidak memberikan jasa lebih lanjut yang memberikan manfaat ekonomik bagi entitas.

Indikator bahwa imbalan kerja disediakan dalam pertukaran atas jasa meliputi hal-hal berikut:

- a. Imbalan tersebut bergantung pada jasa yang disediakan di masa depan (termasuk manfaat yang meningkat jika jasa lebih lanjut diberikan).
- b. Imbalan diberikan sesuai dengan persyaratan program imbalan kerja.

Beberapa pesangon diberikan sesuai dengan persyaratan program imbalan kerja yang ada saat ini. Sebagai contoh, mereka dapat ditentukan oleh undang-undang, kontrak kerja atau kesepakatan bersama serikat pekerja, atau dapat tersirat sebagai akibat dari praktek pemberi kerja dimasa lalu yang memberikan manfaat serupa. Sebagai contoh lain, jika entitas membuat tawaran imbalan yang tersedia untuk lebih dari waktu yang singkat, atau ada yang lebih dari waktu yang singkat antara tawaran dan perkiraan tanggal terminasi aktual, maka

entitas mempertimbangkan apakah mereka telah membentuk program imbalan kerja baru dan karenanya apakah imbalan yang ditawarkan dalam program tersebut adalah pesangon atau imbalan pasca kerja.

a. Pengakuan

Entitas mengakui liabilitas dan beban pesangon pada tanggal yang lebih awal di antara:

- a. Ketika entitas tidak dapat lagi menarik tawaran atas imbalan tersebut dan
- b. Ketika entitas mengakui biaya untuk restrukturisasi yang berada dalam ruang lingkup PSAK 57: Provisi, Liabilitas Kontinjensi, dan Aset Kontinjensi dan melibatkan pembayaran pesangon.

Waktu ketika suatu entitas tidak dapat lagi menarik tawaran pesangon, untuk pesangon yang terutang sebagai akibat dari keputusan pekerja untuk menerima tawaran imbalan sebagai pertukaran atas terminasi kontrak kerja adalah waktu yang lebih awal antara:

- a. Ketika pekerja menerima tawaran dan
- b. Ketika pembatasan (contohnya persyaratan hukum, peraturan atau kontraktual atau pembatasan lain) atas kemampuan entitas untuk menarik tawaran yang berlaku. Hal ini adalah ketika penawaran tersebut dibuat, jika pembatasan ada pada saat penawaran ini diberikan.

Untuk pesangon terutang sebagai akibat dari keputusan entitas untuk melakukan terminasi, entitas tidak dapat lagi menarik tawaran saat telah mengkomunikasikan kepada pekerja yang terkena dampak program terminasi memenuhi seluruh kriteria berikut :

- a. Tindakan yang disyaratkan untuk menyelesaikan program mengindikasikan bahwa kemungkinan kecil bahwa perubahan signifikan terhadap program akan dibuat.
- b. Program ini mengidentifikasi jumlah pekerja yang masa kerjanya akan dihentikan, klasifikasi pekerja mereka atau klasifikasi fungsi dan lokasi mereka (tetapi program tidak perlu mengidentifikasi setiap pekerja) dan tanggal penyelesaian yang diharapkan.
- c. Program membentuk pesangon yang akan diterima pekerja dalam detail yang memadai bahwa pekerja dapat menentukan jenis dan jumlah imbalan yang akan mereka terima ketika pekerjaan mereka dihentikan.

Ketika entitas mengakui pesangon, maka entitas juga memperhitungkan amandemen atau kurtailmen program atas imbalan kerja lain.

b. Pengukuran

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 pasca kerja, maka entitas menerapkan persyaratan imbalan pasca kerja. Sebaiknya:

- a. Jika pesangon diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan dimana pesangon diakui, maka entitas menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek.
- b. 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.

Karena pesangon tidak disediakan sebagai pertukaran atas jasa, paragraph 70-74 yang berkaitan dengan atribusi imbalan ke periode pemberian jasa menjadi tidak relevan.

c. Pengungkapan

Walaupun pernyataan ini tidak mensyaratkan pengungkapan yang spesifik mengenai pesangon, namun SAK mungkin 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. (Ikatan Akuntansi

Indonesia, 2015, paragraf 159-171). PT. VANDIKA ABADI memiliki dua dari keempat jenis imbalan kerja diatas. Sehingga dalam penelitian ini, hanya meneliti kedua jenis imbalan tersebut, yaitu imbalan kerja jangka pendek dan imbalan kerja pasca kerja.

2.6. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan Gerry Tjandra (2014) Aktuaris independen sesuai dengan PSAK 24 (Revisi 2010) dan PSAK 24 Revisi 2013 FAS 158, terhadap nilai kini kewajiban imbalan pasti dan nilai wajar aset program tidak menunjukkan tidak ada perbedaan hasil perhitungan
2. Penelitian yang dilakukan Charen P J Tawas (2013) PT Pegadaian telah menjalankan ketentuan pemberian Imbalan sesuai PSAK NO 24 yang diatur dengan berpatokan kepada pembagian tugas menurut sruktur organisasi.
3. Penelitian yang dilakukan Lisa Monica(2015) Dampak akibat dari penghapusan metode koridor,pembebanan biaya jasa lalu secara langsung pada laporan laba rugi dan peubahan perhitungan bunga neto.
4. Penelitian yang dilakukan Ilha Refyal (2012) Dengan adanya pengadopsian revisi PSAK 24 menyebabkan respon investor terhadap pelaporan earnings meningkat.
5. Penelitian yang dilakukan Mercy watung (2016) Telah memberikan seluruh imbalan kerja menurut PSAK 24 dan telah menerapkan pengakuan,pengukuran dan pengungkapan sesuai yang diatur dalam PSAK 24.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif – kualitatif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan yang sebenarnya berdasarkan apa yang nampak. Biasanya dilakukan analisis yang dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai objek yang diteliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer, berupa data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dengan kepala bagian piutang, dan karyawan yang terkait langsung dengan objek yang diteliti, dan kegiatan observasi.
2. Data Sekunder, berupa data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan dan data yang telah diolah seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan dokumen lainnya.

3.2. Metode Analisis Data

Metode Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Pengertian deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan suatu keadaan perusahaan secara sistematis, aktual dan akurat dengan cara mengumpulkan data berdasarkan fakta yang nampak dalam organisasi, dimana fakta tersebut dikumpulkan, diolah dan dianalisis sehingga dapat memberikan saran-saran untuk masa yang akan datang.

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis

Dalam penelitian ini, penulis hanya mengambil pembahasan yaitu penentuan imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja, PT. Vandika Abadi mengacu pada PSAK No 24. Dalam PSAK ini dijelaskan mengenai pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja. Saat ini PT. Vandika Abadi memiliki 305 orang karyawan dengan rincian sebagai berikut:

1. Karyawan tetap sebanyak 5 orang
2. Karyawan kontrak sebanyak 300 orang

PT Vandika Abadi juga sering mengalami keterlambatan pembayaran gaji karyawan, Namun itu terjadi bukan dari perusahaan Vandika Abadi melainkan keterlambatan dari mitra-mitra kerja atas pembayaran, keterlambatan tersebut terjadi karena proses pembayarannya yang lambat, Birokrasi dari cabang ke kantor pusat di Jakarta prosesnya sama. Jadi untuk pembayaran gaji PT Vandika Abadi terhadap karyawan yang mempunyai masalah keterlambatan gaji, perusahaan membayarkan gaji para karyawan terlebih dahulu setelah itu perusahaan yang bermasalah terhadap pembayaran gaji tersebut memiliki piutang terhadap PT Vandika Abadi karena sudah membayarkan terlebih dahulu kepada karyawan.

4.1.1 Imbalan Kerja Jangka Pendek

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, atau jam kerja. Jurnal yang dicatat oleh perusahaan adalah :

| | |
|------------|-----|
| Gaji pokok | xxx |
| Kas | xxx |

PT Vandika 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. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan dengan rumus:

Jurnal yang dicatat perusahaan adalah :

| | |
|-------------|-----|
| Upah lembur | xxx |
| Kas | xxx |

PT. Vandika Abadi mengakui cuti berbayar dalam hal ini dikategorikan sebagai cuti berbayar yang diakumulasikan dan tidak diakumulasikan. Untuk menentukan bonus, daftar yang digunakan perusahaan sebagai dasar perhitungan adalah insentif prestasi perusahaan serta tunjangan hari raya.

4.1.2 Imbalan Pasca Kerja

PT. Vandika Abadi mengungkapkan hal-hal dalam imbalan Pasca Kerja berikut ini:

- 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 (BPJS Ketenagakerjaan).
- b. Diungkapkan berapa besar presentasi bagian pembayaran iuran oleh perusahaan 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.

Dalam bagian informasi mengenai pihak yang berelasi, perusahaan mengungkapkan jumlah pembayaran yang dilakukan perusahaan terhadap program pension BPJS Ketenagakerjaan untuk program Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua.

4.2. Pembahasan

Secara umum PT Vandika Abadi telah mengungkapkan PSAK No24 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 social, cuti tahunan berbayar, cuti sakit berbayar, bagi laba, bonus, dan imbalan nonmoneter.

PT Vandika Abadi mencatat sebagai gaji, lembur, tunjangan, kompensasi, dan insentif. Berdasarkan PSAK 24, pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek

diakui sebagai liabilitas atau sebagai beban. Perusahaan mengakui imbalan kerja jangka pendek sebagai beban pada saat beban imbalan kerja tersebut terutang pada karyawan.

PSAK mengakui adanya 2 jenis program imbalan pasca kerja, yaitu program iuran pasti dan program imbalan pasti. PT Vandika Abadi menggunakan program iuran pasti melalui kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Menurut PSAK No 24 pengakuan dan pengukuran imbalan pasca kerja untuk program iuran pasti, entitas mengakui iuran terutang sebagai liabilitas atau sebagai beban. Perusahaan mencatat iuran pensiun BPJS Ketenagakerjaan sebagai bagian dari beban. 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 BPJS.

4.3.1 Imbalan Kerja Jangka Pendek

PT Vandika Abadi dalam hal ini pemberian upah, gaji, dan iuran jaminan sosial, diatur sesuai dengan peraturan pemerintah Republik Indonesia No.78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Upah atau gaji adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Iuran jaminan sosial dalam perusahaan diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dalam waktu kurang lebih satu tahun. Santunan jaminan sosial yang diberikan perusahaan bagi karyawannya adalah dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami karyawan berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua, dan meninggal dunia.

Cuti berbayar yang diakui perusahaan terbagi dalam dua kategori yaitu:

1. Cuti yang diakumulasikan, yaitu yang dapat digunakan pada tahun selanjutnya apabila pada periode sebelumnya cuti tidak digunakan berupa sakit dan cacat sementara, melahirkan atau suami mendampingi istri yang melahirkan, panggilan pengadilan dan pengabdian militer.
2. Cuti yang tidak diakumulasikan, yaitu yang tidak dapat digunakan tahun selanjutnya apabila periode sebelumnya cuti tidak digunakan berupa liburan.

PT. Vandika Abadi dalam menentukan laba dan bonus daftar yang digunakan perusahaan sebagai dasar perhitungan adalah, insentif prestasi perusahaan, serta bonus dari tunjangan hari raya. Kewajiban yang timbul dalam program bonus merupakan akibat dari jasa pekerja.

4.3.2 Imbalan Pasca kerja

Program tersebut berbentuk program iuran pasti. Tarif iuran bulanan dihitung berdasarkan program yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan yang meliputi:

1. Iuran jaminan kecelakaan kerja (JKK) sangat tergantung pada tingkat risiko lingkungan kerja 0,24% dari upah sebulan JKK iurannya ditanggung sepenuhnya oleh pemberi kerja.
2. Iuran jaminan kematian (JKM) sebesar 0,30% dari upah sebulan. Di tanggung sepenuhnya oleh perusahaan.
3. Iuran jaminan hari tua (JHT) sebesar 3,7% ditanggung oleh pemberi kerja dan 2% ditanggung oleh pekerja.

Iuran jaminan pensiun (JP) sebesar 2% ditanggung oleh pemberi kerja dan 1% ditanggung oleh pekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara umum perusahaan telah menerapkan beberapa aktivitas yang sudah sesuai ruang lingkup PSAK 24 mengenai :

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek dalam pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek dicatat pada beban yang diukur pada saat beban tersebut terjadi atau terutang pada karyawan. Sedangkan,
2. Untuk imbalan pasca kerja 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 dan PT Vandika Abadi telah sesuai dengan PSAK 24.

5.2. Saran

Saran dari penelitian ini adalah :

1. 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.
2. Dan juga sebelum dekat pembayaran gaji, lebih baik memberi informasi kepada mitra-mitra agar segera membayarkan gaji karyawan agar pada saat tanggal pembayaran gaji tidak terjadi keterlambatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albertus, 2013. *Prinsip-Prinsip Dasar Akuntansi*. Dunia Cerdas. Jakarta. Hal 9.
- Hery. 2012. Cara Mudah Memahami Akuntansi (Inti Sari Konsep Dasar Akuntansi). Prenada Media Group, Jakarta. Hal 7.
- Hery, 2013. *Teori Akuntansi suatu Pengantar*. Universitas Indonesia. Jakarta. Hal 12
- Ilha Refyal, Dwi Martini, 2014. *Pengaruh Adopsi PSAK No 24 Terhadap Earnings Response Coefficient*. Universitas Indonesia. Dalam Jurnal Nasional. Vol 8. No 2. Hal 97-189.
- Ikatan Akuntansi Indonesia, 2015. *Standar Akuntansi Keuangan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Monica Lisa, 2015. *Analisis Pengaruh PSAK 24 (Revisi 2013) Terhadap Laporan Keuangan Perusahaan Yang Terdaftar Dalam Indeks Bisnis 27 Pada Tahun 2013*. Binus Universitas. Dalam Jurnal Nasional. Vol 1. No 2. Hal 356-362.
- Mokoginta Octa Fabio, 2016. *Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2013 Mengenai Imbalan Kerja : Imbalan Pasca Kerja Pada Bank Sulutgo*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Dalam Jurnal Nasional. Vol 16. No 4. Hal 421-432. ISSN 2303-1174.
- Priyati Novi, 2016. *Pengantar Akuntansi*. PT Indeks Kembangan Utara-Jakarta Barat. Hal 1-5.
- Salainti Agnes Fanda, 2013. *Evaluasi Penerapan Akuntansi Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal Emba. Vol. 1 No 2 Hal 890-900.
- Sawarjuwono, Tjiptohadi. 2011. *Intellectual capital : perlakuan, pengukuran, dan pelaporan (Sebuah Library Search)*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol 5 Hal 53.
- Tawas Charen P.J, 2013. *Akuntansi Pertanggung Jawaban Terhadap Imbalan Kerja menurut PSAK No 24 PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal Emba. Vol 1. No 3. Hal 365-373. ISSN 2303-1174.
- Tjandra Gerry, 2014. *Dampak Penerapan PSAK 24 (Revisi 2010), FAS 158 dan ED PSAK 24 (Revisi 2013) Imbalan Pasca Kerja Program Imbalan Pasti*. STIE Trisakti. Dalam Jurnal Nasional. Vol 6. No 1. Hal 1-13. ISSN 2085-3106.

Watung Mercy Natalia, 2016. *Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja pada PT Bank Maybank Indonesia TBK Kcp Kotamobagu*. Unviversitas Sam Ratulangi Manado. Dalam Jurnal Nasional. Vol 4. No 4. Hal 793-802. ISSN 2302-1174.