

ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 MENGENAI AKUNTANSI IMBALAN KERJA PADA PT KARYA HEVEA INDONESIA

Agustina Wulandari¹⁾, Ratna Sari Dewi²⁾

Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah

JL.Garu II No 93

Email: dwiagusti@umnaw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan PSAK 24 mengenai imbalan kerja pada PT Karya Hevea Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang hanya mengumpulkan, menyusun, menganalisis dan menguraikan data yang ada sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah yang akan diteliti dalam bentuk narasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik dokumentasi, observasi dan wawancara. Data yang digunakan adalah data primer berupa hasil wawancara langsung kepada kepala bagian keuangan dan administrasi, staf bagian tata usaha dan karyawan PT Karya Hevea Indonesia. Setelah melakukan analisis, hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Karya Hevea Indonesia telah menerapkan penilaian, pengakuan dan pengungkapan dalam hal pemberian gaji, tunjangan non moneter, pembagian laba dan bonus yang telah sesuai dengan PSAK 24, tetapi PT Karya Hevea Indonesia belum menerapkan penilaian, pengakuan dan pengungkapan pada cuti berimbalan jangka pendek.

Kata Kunci: PSAK, Imbalan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the application of PSAK 24 regarding employee benefits at PT Karya Hevea Indonesia. This research is a qualitative descriptive study which is a study that only collects, collects, analyzes and describes existing data in order to obtain a complete picture of the problem to be examined in the form of narration. Data collection techniques used in this research are documentation, observation and interview techniques. The data used are primary data in the form of direct interviews with heads of finance and administration, administrative staff and employees of PT Karya Hevea Indonesia. After conducting the analysis, the results of the study showed that PT Karya Hevea Indonesia had applied valuation, recognition and disclosure in terms of salary, non monetary allowances, profit sharing and bonuses that were in accordance with PSAK 24, but PT Karya Hevea Indonesia had not applied valuation, recognition and disclosure on short-term leave benefits.

Keywords: PSAK, Employee Benefits

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era digital sekarang ini, perusahaan-perusahaan dituntut untuk menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan persaingan bisnis yang ketat sehingga mereka harus mampu mempertahankan eksistensinya di dunia bisnis dengan produk barang dan jasa yang bermutu dan

berkualitas tinggi. 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.

Perusahaan berlaku sebagai pemberi kerja dan tenaga kerja berlaku sebagai penerima kerja. Sebagai pemberi kerja, perusahaan harus memberikan imbalan kerja atas jasa yang sudah diberikan tenaga kerja bagi operasional perusahaan. Agar perusahaan dapat lebih giat dalam berkompetitif untuk mencapai tujuan maka peranan sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dibutuhkan campuran manusia sebagai tenaga kerja untuk 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. 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. Untuk itu dalam menyeimbangi jasa yang diberikan karyawan, pihak perusahaan harus memberi pembayaran finansial yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Dengan demikian, pekerja akan memberikan kinerja yang maksimal dan baik serta memiliki rasa loyal terhadap perusahaan.

Secara umum PSAK 24 (2018 : 24.1) mengatur pernyataan akuntansi tentang imbalan kerja di perusahaan. Imbalan kerja berlaku untuk seluruh pemberi kerja yang

memberikan imbalan kepada pekerjanya. Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Bab 23 tentang Imbalan Kerja menyatakan bahwa imbalan kerja berlaku untuk seluruh pemberi kerja yang memberikan imbalan kerja kepada pekerja, termasuk organisasi dan dana pensiun.

Dalam bab tersebut imbalan kerja terbagi atas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya dan pesangon pemutusan kerja. Pemerintah juga mengeluarkan sebuah ketetapan yang mengatur tentang pemberian imbalan kerja. Pokok bahasan dalam Undang-Undang ini mengatur bahwa perusahaan harus mencadangkan dan menghitung beban imbalan kerja yang akan dibayar pada masa yang akan datang.

Penelitian Lidya (2015) dihasilkan bahwa perusahaan telah menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalan paska kerja yang sesuai ruang lingkup PSAK 24 (revisi 2010) mengenai Imbalan Paska kerja. Namun dalam perhitungan aktuarial belum sepenuhnya sesuai dengan PSAK 24 (revisi 2010). Watung (2016) penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja sesuai dengan PSAK 24.

PT Karya Havea Indonesia yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit sudah mulai menerapkan PSAK 24 tentang imbalan kerja sebagai suatu standar. Sehingga dalam proses penerapannya masih ada ketidaksesuaian dengan PSAK 24. Berdasarkan pengamatan penulis, PT Karya Havea Indonesia belum menerapkan cuti berimbalan

jangka pendek. Dalam PSAK 24 (2018 par 13 : 24.5) dijelaskan bahwa cuti berimbang jangka pendek dibagi dalam dua jenis yaitu cuti yang boleh diakumulasikan dan tidak diakumulasikan. cuti berimbang yang diakumulasikan dapat di gunakan di tahun yang akan datang, sedangkan untuk cuti yang tidak diakumulasikan pekerja dapat memperoleh hak nya dalam bentuk pembayaran uang tunai apabila ada cuti yang belum diselesaikan. Dalam penerapan nya PT karya Havea Indonesia memberikan cuti jangka pendek selama 12 hari dalam setahun. Apabila pekerja tidak menggunakan seluruh hak cutinya maka cuti jangka pendek tidak dapat digunakan di tahun yang akan datang dan tidak ada penggantian hak untuk cuti tersebut. Sedangkan PSAK 24 (2018 par 16 : 24.6) menganjurkan suatu perusahaan untuk mengukur prakiraan biaya cuti yang boleh diakumulasikan sebagai tambahan yang diperkirakan akan dibayar oleh perusahaan akibat hak yang belum digunakan dan telah terakumulasi pada tanggal pelaporan.

1.2 Tujuan

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk untuk untuk mengetahui penerapan akuntansi imbalan kerja berdasarkan PSAK 24 pada PT Karya Hevea Indonesia.

1.3 Pendekatan Pemecahan Masalah



2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah PT Karya Havea Indonesia Desa Greahan Kecamatan Bangun Purba. Objek dalam penelitian ini adalah Kepala Keuangan dan administrasi, staf bagian Tata Usaha dan karyawan Kebun PT Karya Havea Indonesia Desa Greahan Kecamatan Bangun Purba. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Dokumentasi adalah metode penelitian dengan mengumpulkan data-data pendukung yang diperlukan dalam penelitian, seperti mengenai gambaran umum instansi dan data mengenai penyajian laporan keuangan yang memuat informasi imbalan paska kerja.
2. Wawancara adalah metode penelitian yang digunakan dengan melakukan tanya jawab langsung kepada kepala bagian maupun staf yang ada dibagian keuangan.
3. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke objek yang diteliti dan mengamati apa yang menjadi sasaran dalam pengambilan data

yang sesuai dengan apa yang diperlukan.

Metode analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif yaitu suatu metode analisa dimana data

yang dikumpulkan, digolongkan atau dikelompokkan kemudian dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai keadaan PT Karya Hevea Indonesia.

3. Hasil dan Pembahasan

Perbandingan perlakuan akuntansi terhadap imbalan kerja jangka pendek pada PT Karya Hevea Indonesia dengan PSAK No. 24, dapat dilihat pada table 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Perbandingan Perlakuan Akuntansi Terhadap Imbalan Kerjan Jangka Pendek pada PT Karya Hevea Indonesia denganPSAK No. 24

Aspek Perlakuan Akuntansi	PT Karya Hevea Indonesia	PSAK No. 24	Kesimpulan
Pengakuan	Gaji diakui pada saat karyawan telah memberikan jasanya atau setelah karyawan menyelesaikan tugasnya. PT Karya Hevea Indonesia secara langsung menggunakan jasa tenaga kerja itu sendiri.	PSAK No. 24 ini bertujuan mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja. PSAK No. 24 ini mengharuskan perusahaan untuk mengakui: (a) Kewajiban jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan. (b) Beban jika perusahaan menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja. (dikutip dari PSAK No. 24 tahun 2018 paragraf 01)	Pengakuan gaji yang dilakukan sudah sesuai dengan PSAK No 24.
Penilaian	Dalam melakukan penilaian biaya gaji, perusahaan memberikan dan memperhitungkan seluruh komponen	Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain dari pesangon pemutusan kontrak dan imbalan berbasis ekuitas) yang jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya. Imbalan kerja jangka pendek mencakup hal-hal seperti:	Penilaian gaji yang dilakukan belum sepenuhnya sesuai dengan PSAK No. 24 karena perusahaan tidak memberikan

	gaji seperti: Gaji pokok, lembur, iuran jaminan sosial, dan tunjangan-tunjangan yang menjadi hak dari karyawan itu sendiri.	Upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti imbalan jangka pendek, utang bagi laba dan utang bonus dan imbalan non moneter. (dikutip dari PSAK No. 24 tahun 2018paragraf 08 dan 09)	penilaian terhadap cuti berimbalan jangka pendek.
Penyajian	Pada perusahaan penyajian gaji sebagai biaya gaji dan masuk dalam golongan biaya operasional perusahaan, yang akan mengurangi laba perusahaan.	Penyajian biaya gaji dalam laporan keuangan tidak diatur secara khusus dalam PSAK No 24, namun merujuk pada PSAK lain. Dalam standar akuntansi keuangan yang mengatur tentang penyajian laporan rugi laba adalah PSAK No 1. Berdasarkan PSAK No 1, biaya gaji disajikan sebagai beban operasional perusahaan yang ditampilkan dalam laporan rugi laba dan menjadi pengurang pendapatan. Pernyataan PSAK ini digunakan dalam penyajian biaya gaji untuk karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. (dikutip dari PSAK No. 01 paragraf 20 dan paragraf 45 serta PSAK No. 24 paragraf 24)	Penyajian gaji yang dilakukan sudah sesuai dengan standar akuntansi keuangan yaitu PSAK No. 1 dan PSAK No 24. Hanya saja PT karya Hevea Indonesia belum menyajikan biaya untuk cuti berimbalan jangka pendek.

Dari analisis yang penulis lakukan atas perlakuan akuntansi terhadap imbalan kerja jangka pendek karyawan pada PT Karya Hevea Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa perlakuan akuntansi terhadap imbalan kerja jangka pendek yang digunakan sudah sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan khususnya PSAK No. 24 tahun 2018 hanya saja perusahaan belum menilai dan menyajikan dana untuk pembayaran cuti berimbalan jangka pendek. Putri (2011) dalam penelitiannya mengakui Gaji pada saat karyawan telah memberikan jasanya atau setelah karyawan

menyelesaikan tugasnya sebagai kewajiban yang harus dibayar oleh perusahaan kepada karyawan, ketika karyawan telah memberikan jasanya kepada perusahaan pada setiap tanggal 20 setiap bulannya. kewajiban tersebut dicatat dalam jurnal sebagai hutang gaji. Dan dicatat sebagai beban pada saat karyawan telah menerima imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Dalam melakukan penilaian biaya gaji, perusahaan memberikan dan memperhitungkan seluruh komponen gaji seperti: gaji pokok, lembur dan tunjangan-tunjangan yang menjadi hak

dari karyawan itu sendiri. Sedangkan dalam penelitian Mario yang sama-sama tidak memberikan cuti berimbalan jangka pendek pada karyawannya mengakui seluruh imbalan kerja jangka

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan bahwa perlakuan akuntansi terhadap imbalan kerja jangka pendek karyawan pada PT Karya Hevea Indonesia terkait dengan pengakuan, penilaian, dan penyajian biaya gaji atau imbalan kerja jangka pendek adalah:

1. Penilaian

PT Karya Hevea Indonesia menilai imbalan kerja jangka pendek berupa gaji pokok, lembur, iuran jaminan sosial, dan tunjangan-tunjangan yang menjadi hak dari karyawan itu sendiri. Sedangkan untuk cuti berimbalan jangka pendek PT Karya Hevea Indonesia memberikan cuti selama 12 hari dalam satu tahun selama periode berjalan yang sudah sesuai dengan UUK No. 13 tahun 2003 namun belum ada pencadangan nilai atas cuti berbayar jangka pendek sehingga tidak ada pergantian hak atas cuti yang tidak diakumulasikan.

2. Pengakuan

PT Karya Hevea Indonesia mengakui imbalan kerja jangka pendek sebagai kewajiban yang harus dibayar oleh perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan pada tanggal 03 periode berjalan. Perusahaan mengakui imbalan kerja jangka pendek sebagai beban pada saat perusahaan menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa

pendek sebagai kewajiban yang harus dibayarkan dan beban jika pekerja sudah menerima pembayaran atas jasa yang telah di berikan pada perusahaan.

yang diberikan oleh pekerja serta imbalan kerja tersebut telah diterima oleh karyawan.

3. Penyajian

Pada perusahaan penyajian gaji sebagai biaya gaji dan masuk dalam golongan biaya operasional perusahaan, yang akan mengurangi laba perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ikatan Akuntan Indonesia, 2018. *Standar Akuntansi Keuangan (SAK)*. Bagian A. Salemba Empat, Jakarta.

Kasmir, 2015. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Kudus Mario, Jantje J. Tinangon. 2015. "Analisis Penerapan Psak 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Sahid Kawanua Manado". *Jurnal EMBA* 464 Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 462-469

Lamohamad Mario Kudus, Jantje J. Tinangon. 2015. "Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Sahid Kawanua Manado". *Jurnal EMBA* 462 Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 462-469

Lidya Chintya, Grace B. Nangoi. 2015. "Evaluasi Penerapan Psak 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah

- Bekerja Pada Bank Sulut”.
Jurnal EMBA Vol.3 No.1
Maret 2015, Hal.865-873
- Martani Dwi, Dkk. 2012. *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Salemba Empat, Jakarta.
- Martani Dwi, Dkk. 2016. *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nefry Pajow A, Sifrid S. Pangemanan, Sonny Pangerapan. 2019. “Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sam Ratulangi Manado”. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 14(1), 2019, 96-100
- Purba Marisi P, 2012. *Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Imbalan Kerja*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rumimper Gisela, Stanley Alexander, Jessy Warongan. 2017. “Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Vandika Abadi”. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 12(2), 2017, 1001-1010
- Sirait Pirmata, 2014. *Pelaporan dan Laporan Keuangan*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Watung Mercy Natalia, Grace B. Nangoi, Rudy J. Pusung. 2016. “Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT Bank Maybank Indonesia TBK Kcp Kotamobagu”. *Jurnal EMBA* vol. 4 No. 4 Hal. 793-802.

Sumber Internet

- Webadmin. 2014. PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja. Artikel. Jakarta. <http://keuanganlsm.com/psak-24-mengenai-imbalan-kerja/>. Diakses 11 Februari 2019.
- https://id.m.wikipedia.org/wiki/catatan_atas_laporan_keuangan. Diakses 09 april 2019.