



PENERAPAN IMBALAN KERJA BERDASARKAN PSAK 24 PADA PT ABC

Chusnul Chotimah¹, Trinandari Prasetya Nugrahanti²

^{1,2}Magister Akuntansi Sekolah Pascasarjana, Perbanas Institute

¹chusnulc853@gmail.com, ²trinandari@perbanas.id

Info Artikel :

Diterima : 10 Januari 2022

Disetujui : 20 Januari 2022

Dipublikasikan : 28 Januari 2022

ABSTRAK

Kata Kunci:
Tunjangan
Karyawan,
Tunjangan
Karyawan
Jangka Pendek,
Pasca Kerja
Keuntungan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengakuan, pengukuran dan penyajian serta pengungkapan PSAK No. 24 revisi atas imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja (pensiun) tahun 2015. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara dan dokumentasi. Hasil yang tertuang dalam imbalan kerja jangka pendek yang terdapat di PT ABC antara lain upah dan gaji, tunjangan hari raya (THR), upah lembur, utang atau utang hipotek pegawai, pajak penghasilan, iuran jaminan sosial dan cuti tahunan. Imbalan pasca kerja (pensiun) yang terdapat di PT ABC berdasarkan program dana pensiun manfaat pasti..

ABSTRACT

Keywords:
Employee
Benefit, Short-
Term Employee
Benefit, Post-
Employment
Benefit

This study was conducted to determine and analyze the recognition, measurement and presentation and disclosure of PSAK No. 24 revision of the 2015 short-term employee benefits and post-employment benefits (pensions). The research method used is descriptive qualitative. Source of data used is primary and secondary data. Data collection method used is the method of interview and documentation. The results stated in the employee benefits short-term contained in PT ABC include wages and salaries, religious holiday allowance (THR), overtime wages, debt or mortgage debt of employees, income tax, social security contributions and annual leave. Post-employment benefits (pensions) that are contained in PT ABC based on the program funds defined benefit pension.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, semua perusahaan harus mampu untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, contohnya menghasilkan produk/jasa yang berkualitas dan membuat inovasi-inovasi terbaru. Untuk dapat membuat inovasi-inovasi terbaru, perusahaan sebagai pemberi kerja perlu memberikan imbalan kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Imbalan kerja ini merupakan bentuk timbal balik dari perusahaan atas jasa yang diberikan oleh karyawan tersebut. Dengan diberikannya imbalan kerja tersebut,

diharapkan karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang maksimal dan memiliki rasa loyal terhadap perusahaan.

Imbalan kerja merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk pemutusan kontrak kerja. Imbalan kerja merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan baik secara langsung kepada pekerja, pasangan hidup mereka, anak-anak atau tanggungan lain, maupun kepada pihak lain seperti perusahaan asuransi. (PSAK No. 24 rev 2015, 2018).

Menurut *International Accounting Standard* IAS 19 (IAS 19 Employee Benefits, 2011), IAS 19 mengatur akuntansi untuk semua jenis imbalan kerja kecuali pembayaran berbasis saham, yang berlaku bagi IFRS 2. Imbalan kerja merupakan imbalan atas jasa yang diberikan karyawan atau untuk pemutusan hubungan kerja. PSAK No. 24 ini mengadopsi dari IAS 19 (2011). PSAK No. 24 memiliki tujuan untuk mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja. Persyaratan ini mensyaratkan entitas untuk mengakui: (a) Liabilitas jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan dimasa depan; dan (b) Beban jika perusahaan menikmati manfaat ekonomi yang diperoleh dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang mempunyai hak mendapatkan imbalan kerja. (PSAK No. 24 rev 2015, 2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Prasita, et all (2017) mengungkapkan bahwa PT PLN (Persero) Cabang Singaraja telah menerapkan imbalan kerja berdasarkan PSAK No. 24. Artinya, karyawan menerima beberapa tunjangan seperti tunjangan pensiun dan tunjangan kesehatan.

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Muniardiningrum & Nugrahanti (2019) mengungkapkan bahwa PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom) telah menerapkan dan melakukan perhitungan berdasarkan PSAK No. 24 (Revisi 2013) dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Monalisa, et al (2018) mengungkapkan bahwa pemberian imbalan pascakerja di PT. Moy Veronika sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, saat terjadinya pemutusan hubungan kerja dikarenakan oleh pengunduran diri, meninggal dunia, pensiun, dan sakit berkepanjangan/cacat.

Fenomena penelitian ini didasarkan informasi dari salah satu karyawan PT ABC Ibu S yang bekerja dibagian *Finance* telah mengalami ketidakpuasan atas imbalan gaji dan bonus yang diterimanya. Oleh karena itu peneliti yang juga bekerja di PT. ABC tertarik untuk melakukan penelitian terkait PSAK No. 24 tentang imbalan kerja diantaranya dalam perhitungan gaji, cuti, dan pensiun. PT. ABC menerapkan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja sebagai salah satu standarnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Motivasi Dua Faktor

Herzberg dalam Septiawan, et al (2020) berpendapat bahwa seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu ekstrinsik dan intrinsik. Faktor ekstrinsik (hygienes) meliputi hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor intrinsik (motivasi) adalah faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan hasil kerja. Dalam teori motivasi Herzberg, faktor-faktor motivator meliputi prestasi,

pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

Imbalan Kerja

Menurut PSAK No. 24 rev 2015 (2018) imbalan kerja adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan dengan pembayaran kepada pihak pekerja, pasangan hidup mereka, anak-anak atau tanggungan lain, atau kepada pihak lain seperti perusahaan asuransi. Imbalan kerja terdiri atas Imbalan jangka pendek, Imbalan pascakerja, Imbalan kerja jangka panjang lain dan Pesangon.

Imbalan Kerja Jangka Pendek

Menurut PSAK No. 24 rev 2015 (2018) imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja yang diharapkan akan dibayarkan sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa. Imbalan kerja jangka pendek terdiri atas upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar, laba dan bonus, dan imbalan nonmoneter.

Imbalan Pascakerja

Menurut Priyadi & Praptoyo (2006) imbalan pascakerja adalah manfaat yang diberikan perusahaan kepada karyawan saat pemutusan hubungan kerja terjadi. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan saat mencatat imbalan pascakerja tanpa pendanaan yaitu asumsi aktuarial, penerapan pertama kali, metode perhitungan, perubahan asumsi aktuarial, pengungkapan pada laporan keuangan, dan kebijakan akuntansi.

Menurut PSAK No. 24 rev 2015 (2018) program imbalan pascakerja diklasifikasikan sebagai program iuran pasti atau program imbalan pasti, bergantung pada substansi ekonomik dari syarat dan ketentuan pokok dari program tersebut.

Program Iuran Pasti

Menurut Munandar (2012) menyatakan bahwa Program Iuran Pasti, perusahaan harus mengakui iuran yang belum dibayarkan untuk periode saat ini:

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

Program Imbalan Pasti

Menurut Harianto (2021), dalam program ini, perusahaan berkewajiban untuk memberikan manfaat yang dijanjikan kepada karyawan dan mantan karyawannya, dan perusahaan menanggung risiko akrual dan investasinya.

Menurut PSAK No. 24 rev 2015 (2018) karena perusahaan secara teratur menentukan jumlah kewajiban (aset) imbalan pasti neto, besar yang ditunjukkan dalam laporan keuangan tidak berbeda signifikan dengan yang dihitung di neraca. Entitas mengakui jumlah liabilitas (aset) imbalan pasti neto dalam laporan posisi keuangan. Ketika entitas memiliki surplus dalam program imbalan pasti, maka entitas mengukur aset imbalan pasti neto pada jumlah yang lebih rendah antara.

- a. Surplus program imbalan pasti; dan
- b. Batas atas aset, yang ditentukan dengan menggunakan tingkat diskonto.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Data yang digunakan adalah data-data yang berhubungan dengan imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja di PT. ABC.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer yang digunakan oleh peneliti adalah hasil wawancara dari *General Manager* dan senior dari divisi *Accounting*, serta senior dari divisi *Human Research Departement* PT ABC. Sedangkan data sekunder yang digunakan adalah Laporan Keuangan PT ABC dan literatur kepustakaan seperti jurnal, buku dan sumber lain yang berkaitan dengan penulisan tesis ini.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Peneliti melakukan perbandingan antara teori PSAK No. 24 rev 2015 mengenai imbalan kerja dengan penerapannya pada PT ABC sesuai dengan fakta yang diperoleh dari wawancara dan dokumen yang ada, serta dianalisis sehingga menghasilkan suatu kesimpulan. Berdasarkan wawancara dan observasi yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan sejumlah data. Data-data ini akan dianalisis oleh peneliti. Berikut tahap-tahap analisis yang dilakukan oleh peneliti, yaitu:

1. Pengumpulan Data
2. Reduksi Data
3. Triangulasi
4. Display Data
5. Kesimpulan, Saran dan Diskusi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek yang terdapat di PT ABC diantaranya adalah upah dan gaji, tunjangan hari raya (THR), upah kerja lembur, hutang atau cicilan hutang karyawan, pajak penghasilan, iuran jaminan sosial dan cuti tahunan.

Pengakuan imbalan kerja jangka pendek

Imbalan kerja jangka pendek diakui saat pekerja telah memberikan jasanya sebagai liabilitas setelah dikurangi yang telah dibayar atau sebagai beban dibayar dimuka jika terjadi kelebihan pembayaran. Pada Laporan Keuangan, imbalan kerja jangka pendek dicatat pada laporan laba rugi pada akun biaya gaji dan tunjangan. Jika terjadi kelebihan pembayaran, maka akan dicatat pada bagian aset sebagai beban dibayar dimuka.

Pengukuran imbalan kerja jangka pendek

Beban imbalan kerja jangka pendek ini diukur dan dicatat sebesar beban yang terjadi selama periode pelaporan. Untuk upah dan gaji, PT ABC telah menetapkan gaji pokok yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kontrak kerja yang telah dibuat oleh perusahaan dan disetujui oleh karyawan pada saat awal bekerja. Gaji pokok ini dapat meningkat sesuai dengan prestasi karyawan tersebut. Jurnal gaji yang dicatat oleh PT ABC sebagai berikut :

Gaji	Rp xxx
Tunjangan Pajak	Rp xxx
Hutang Pajak	Rp xxx
Hutang BPJS	Rp xxx
Kas	Rp xxx

Untuk bonus dan thr, PT ABC belum ada pembagian bonus pada karyawannya. Sedangkan untuk Tunjangan Hari Raya (THR), PT ABC memberikan THR kepada karyawan yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih. Untuk karyawan yang memiliki masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih, PT ABC memberikan THR sebesar 1 (satu) bulan gaji. Sedangkan untuk karyawan dengan kurang dari 12 (dua belas) bulan, PT ABC memberikan THR secara proporsional sesuai dengan masa kerjanya. Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh PT ABC dalam setahun dua kali, yaitu pada saat menjelang hari raya Idul Fitri dan hari raya Natal. Hal ini tergantung dengan hari raya yang dijalankan oleh karyawan. Untuk yang beragama Islam pada saat hari raya Idul Fitri, sedangkan untuk yang beragama non Islam pada saat hari raya Natal. Jurnal yang dicatat oleh PT ABC adalah:

THR	Rp xxx
Kas	Rp xxx

PT ABC memberikan upah lembur kepada karyawan yang telah bekerja lebih dari 40 jam dalam seminggu. Upah lembur ini nantinya akan dibayarkan kepada karyawan per bulan. Jurnal yang dicatat oleh PT ABC sebagai berikut:

Upah lembur	Rp xxx
Kas	Rp xxx

Untuk utang atau cicilan utang pekerja, apabila ada karyawan yang memerlukan pinjaman (kasbon), PT ABC bisa memberikannya dengan pembayarannya akan dipotong dari gaji karyawan tersebut sesuai kesepakatan antara karyawan dan perusahaan. Jurnal yang akan dicatat oleh PT ABC saat seorang karyawan mendapatkan pinjamannya adalah

Utang Karyawan	Rp xxx
Kas	Rp xxx

Sedangkan jurnal yang akan dicatat PT ABC saat karyawan tersebut menerima gajinya adalah

Gaji	Rp xxx
Tunjangan Pajak	Rp xxx

Hutang BPJS	Rp xxx
Hutang karyawan	Rp xxx
Hutang Pajak	Rp xxx
Kas	Rp xxx

Untuk pajak penghasilan, PT ABC tidak memotong gaji karyawan untuk membayar pajak penghasilan. Tetapi pajak penghasilan karyawan ditanggung oleh perusahaan. Pajak setiap karyawan berbeda tergantung dari besarnya penghasilan yang diterima, tanggungan yang dimiliki dan tarif pajak yang berlaku. Jurnal saat pembayaran pajak penghasilan oleh PT ABC adalah:

Hutang Pajak	Rp xxx
Kas	Rp xxx

Iuran jaminan sosial yang diikuti PT ABC yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Kepesertaan BPJS Kesehatan sifatnya wajib. Selain itu kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan juga sifatnya wajib untuk PT ABC. Iuran yang dibayarkan terdiri atas Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Pensiun (JP). Jurnal saat penerimaan gaji karyawan setelah dipotong iuran BPJS adalah :

Gaji	Rp xxx
Tunjangan Pajak	Rp xxx
Hutang Pajak	Rp xxx
Hutang BPJS	Rp xxx
Kas	Rp xxx

Sedangkan jurnal untuk PT ABC adalah :

Biaya BPJS	Rp xxx
Hutang BPJS	Rp xxx
Saat pembayaran BPJS oleh PT ABC :	
Hutang BPJS	Rp xxx
Kas	Rp xxx

Cuti tahunan yang diberikan oleh PT ABC kepada karyawannya sebanyak 12 (dua belas) hari kerja setelah karyawan tersebut bekerja selama 1 (satu) tahun. Sedangkan cuti jangka panjang akan diberikan oleh PT ABC kepada karyawan yang telah bekerja selama 7 tahun dan cuti yang diberikan sebanyak 22 (dua puluh dua) hari kerja dengan karyawan tetap mendapatkan gajinya. Namun apabila karyawan tidak mengambil cuti tersebut, maka cuti tersebut tidak dapat diakumulasikan ke periode berikutnya dan tidak dapat digantikan dengan uang.

Penyajian imbalan kerja jangka pendek

Semua imbalan kerja jangka pendek yang terdapat di PT ABC disajikan dalam Laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif Lain pada beban usaha (beban penjualan dan beban umum dan administrasi). Jika terjadi kelebihan pembayaran, maka akan dicatat pada bagian aset sebagai beban dibayar dimuka. Tetapi untuk pajak penghasilan yang masih terhutang, PT ABC mencatatnya pada Laporan Posisi keuangan dalam liabilitas jangka pendek pada akun hutang pajak.

Pengungkapan imbalan kerja jangka pendek

Penggunaan standar akuntansi PSAK No. 24 diungkapkan pada Catatan Atas Laporan Keuangan. Selain itu akun-akun yang terdapat pada Laporan Posisi Keuangan dan Laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif Lain diungkapkan pada Catatan Atas Laporan Keuangan. Untuk semua imbalan kerja jangka pendek yang terdapat dalam akun beban usaha (beban penjualan dan beban umum dan administrasi) pada Laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif Lain diungkapkan dalam Catatan Atas Laporan keuangan dalam akun gaji dan tunjangan. Sedangkan yang terdapat dalam akun hutang pajak pada Laporan Posisi Keuangan, di Catatan Atas Laporan keuangan disajikan pajak-pajak apa saja yang masih terhutang.

Imbalan Pascakerja

Imbalan pascakerja yang terdapat di PT ABC yaitu uang pensiun.

Pengakuan imbalan pascakerja (pensiun)

Beban pensiun PT ABC berdasarkan program dana pensiun manfaat pasti. Program ini ditentukan melalui perhitungan aktuarial secara periodik dengan menggunakan metode *projected-unit credit* dan menggunakan asumsi atas tingkat diskonto, dan tingkat kenaikan manfaat pasti pensiun tahunan.

Pengukuran imbalan pascakerja (pensiun)

PT ABC mengakui seluruh biaya jasa lalu pada saat mana yang lebih dahulu antara amandemen/kurtailmen terjadi atau biaya restrukturisasi atau pemutusan hubungan kerja diakui.

Seluruh pengukuran kembali, atas keuntungan dan kerugian aktuarial dan hasil atas aset program (tidak termasuk bunga neto) diakui langsung melalui penghasilan komprehensif lain yang bertujuan agar aset atau kewajiban pensiun neto diakui dalam laporan posisi keuangan untuk mencerminkan nilai penuh dari defisit dan surplus program. Pengukuran kembali tidak direklasifikasi ke laba atau rugi pada periode berikutnya.

Penentuan utang dan biaya pensiun dan liabilitas imbalan kerja Perusahaan bergantung pada pemilihan asumsi yang digunakan oleh aktuaris independen dalam menghitung jumlah-jumlah tersebut. Yang termasuk asumsi tersebut adalah, tingkat diskonto, tingkat kenaikan gaji tahunan, tingkat pengunduran diri karyawan tahunan, tingkat kecacatan, umur pensiun dan tingkat kematian. Hasil aktual yang berbeda dari asumsi yang ditetapkan Perusahaan diakui segera dalam laporan laba rugi dan penghasilan komprehensif lain dan pada saat terjadi.

Asumsi yang berbeda dari tahun sebelumnya disebabkan karena tingkat diskonto yang digunakan mengacu pada tingkat bunga obligasi pemerintah dengan referensi data

Indonesia Government Securities Yield Curve – Indonesia Bond Pricing Agency (IGSYC – IBPA) dan tenor rata-rata sisa masa kerja karyawan.

Berikut ini adalah hasil dari perhitungan aktuarial – Perubahan Nilai Kini Kewajiban:

Tabel 1 Liabilitas (Aset) Yang Diakui Dalam Neraca

Deskripsi	Dec 31, 2019	Dec 31, 2018	Description
Liabilitas (Aset) pada Awal Periode	1,970,887,101	2,820,269,575	Liabilities (Assets) at Beginning of Period
Beban (Pendapatan) Periode Berjalan	701,996,604	613,017,123	Expenses (Income) in the Period
Kontribusi Perusahaan	-	-	Company Contributions
Pembayaran Imbalan Kerja	-	-	Benefit Payment
Pendapatan Komprehensif Lain	95,635,504	(1,462,399,697)	Other Comprehensive Income
Liabilitas (Aset) pada Akhir Periode Sebelum Pembatasan Aset	2,768,519,209	1,970,887,101	Liabilities (Assets) at the End of Period Before Assets Limitations
Dampak Pembatasan Aset	-	-	Effect of Assets Limitation
Liabilitas (Aset) pada Akhir Periode Setelah Pembatasan Aset	2,768,519,209	1,970,887,101	Liabilities (Assets) at the End of Period After Assets Limitations

Sumber: Laporan Aktuaris PT ABC, 2019

Tabel 2 Beban (Pendapatan) Yang Diakui Dalam Laba/Rugi

Deskripsi	Dec 31, 2019	Dec 31, 2018	Description
Biaya Jasa			Service Cost
- Biaya Jasa Kini	535,456,644	411,085,821	- Current Service Cost
- Biaya Jasa Lalu	-	-	- Past Service Cost
- (Keuntungan) Kerugian atas Penyelesaian	-	-	- (Gains) Losses on Settlement
Bunga Neto Atas Liabilitas (Aset)			Net Interest Cost on Liability (Assets)
- Biaya Bunga dari Kewajiban	166,539,960	201,931,302	- Interest Cost of Liabilities
- Pendapatan Bunga dari Aset Program	-	-	- Interest Income on Plan Assets
(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial yang Diakui	-	-	Recognized Actuarial (Gains)/Losses
Beban/(Pendapatan) yang Diakui dalam Laporan Laba/Rugi	701,996,604	613,017,123	Recognized Expenses/(Income) In the Income Statement

Sumber: Laporan Aktuaris PT ABC, 2019

Jurnal pencatatan untuk beban imbalan pasca kerja yang diakui dalam laporan laba rugi adalah :

Beban Imbalan Pasca Kerja	Rp 701,996,604,-
Liabilitas Imbalan Kerja Karyawan	Rp 701,996,604,-

Tabel 3 Pendapatan Komprehensif Lain

Deskripsi	Dec 31, 2019	Dec 31, 2018	Description
(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial	95,635,504	(1,462,399,597)	Actuarial (Gains)/Losses
Imbal Hasil atas Aset Program, Tidak Termasuk Jumlah yang Dimasukkan dalam Bunga Neto atas Liabilitas/(Aset)	-	-	Return on Plan Assets, Excluding Amounts Included in Net Interest on Liabilities (Assets)
Perubahan Atas Dampak Batas Aset, Tidak termasuk Jumlah yang Dimasukkan dalam Bunga Neto Liabilitas/(Aset)	-	-	Effect of Any Assets Limitation, Excluding Amounts Included in Net Interest on Liabilities (Assets)
Jumlah Pendapatan Komprehensif Lain	95,635,504	(1,462,399,597)	Total Other Comprehensive Income

Sumber: Laporan Aktuaris PT ABC, 2019

Jurnal pencatatan untuk mencatat pendapatan komprehensif lain adalah :

Other Comprehensive Income (OCI) Rp 95,635,504,-
 Liabilitas Imbalan Kerja Karyawan Rp 95,635,504,-

Perbedaan hasil (keuntungan)/kerugian aktuarial disebabkan oleh asumsi aktuarial yang signifikan untuk penentuan kewajiban imbalan pasti adalah tingkat diskonto dan kenaikan gaji yang diharapkan.

Penyajian imbalan pascakerja (pensiun)

PT ABC mencatat imbalan pascakerja dalam Laporan Posisi Keuangan dan Laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif Lain. Untuk beban imbalan pascakerja dicatat pada akun beban usaha (beban umum dan administrasi).

Pengungkapan imbalan pascakerja (pensiun)

Akun-akun pada Laporan Posisi Keuangan dan Laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif Lain yang berhubungan dalam imbalan pascakerja (pensiun) diungkapkan dalam Catatan Atas Laporan keuangan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai Implementasi PSAK 24 Revisi 2015 pada PT ABC, penulis membuat beberapa kesimpulan sesuai dengan fokus penelitian. Berikut ini adalah kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis.

1. Imbalan kerja jangka pendek yang terdapat di PT ABC diantaranya adalah upah dan gaji, tunjangan hari raya (THR), upah kerja lembur, hutang atau cicilan hutang karyawan, pajak penghasilan, iuran jaminan sosial dan cuti tahunan. Imbalan kerja jangka pendek diakui saat pekerja telah memberikan jasanya sebagai liabilitas setelah dikurangi yang telah dibayar atau sebagai beban dibayar dimuka jika terjadi kelebihan pembayaran. Beban imbalan kerja jangka pendek ini diukur dan dicatat sebesar beban yang terjadi selama periode pelaporan. Pada Laporan

Kuangan, imbalan kerja jangka pendek dicatat pada laporan laba rugi pada akun biaya gaji dan tunjangan. Jika terjadi kelebihan pembayaran, maka akan dicatat pada bagian aset sebagai beban dibayar dimuka. Akun-akun pada Laporan Posisi Keuangan dan Laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif Lain yang berhubungan dalam imbalan kerja jangka pendek diungkapkan dalam Catatan Atas Laporan keuangan.

2. Imbalan pascakerja (pensiun) yang terdapat di PT ABC berdasarkan program dana pensiun manfaat pasti. Program ini ditentukan melalui perhitungan aktuarial secara periodik dengan menggunakan metode *projected-unit credit* dan menerapkan asumsi atas tingkat diskonto, dan tingkat kenaikan manfaat pasti pensiun tahunan. Penentuan utang dan biaya pensiun dan liabilitas imbalan kerja Perusahaan bergantung pada pemilihan asumsi yang digunakan oleh aktuaris independen dalam menghitung jumlah-jumlah tersebut. Asumsi yang berbeda dari tahun sebelumnya disebabkan karena tingkat diskonto yang digunakan mengacu pada tingkat bunga obligasi pemerintah dengan referensi data **Indonesia Government Securities Yield Curve – Indonesia Bond Pricing Agency (IGSYC – IBPA)** dan tenor rata-rata sisa masa kerja karyawan. PT ABC mencatat imbalan pascakerja dalam Laporan Posisi Keuangan dan Laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif Lain. Untuk beban imbalan pascakerja dicatat pada akun beban usaha (beban umum dan administrasi). Akun-akun pada Laporan Posisi Keuangan dan Laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif Lain yang berhubungan dalam imbalan pascakerja (pensiun) diungkapkan dalam Catatan Atas Laporan keuangan.

Saran

Dari hasil analisa interpretasi penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat diberikan adalah:

1. PT ABC tetap mempertahankan implementasi imbalan kerja yang telah sesuai dengan PSAK 24 Revisi 2015, yaitu Imbalan kerja jangka pendek dan pascakerja. Selain itu PT ABC sebaiknya mengikuti perkembangan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Serta PT ABC juga harus tetap memperhatikan imbalan kerja yang diberikan karena dapat mempengaruhi laba dan likuiditas perusahaan.
2. Dalam hal pengungkapan, PT ABC sebaiknya mengungkapkan akun-akun yang termasuk dalam akun gaji dan tunjangan dengan lebih rinci. Selain itu juga memperjelas pengungkapan informasi-informasi terkait imbalan kerja dalam Catatan Atas Laporan Keuangan.
3. Bagi karyawan PT ABC agar tetap menjalankan tugas dan wewenang sesuai job description agar tidak terjadi kesalahan baik dalam pengungkapan imbalan kerja maupun penggunaan wewenang dikemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisu, E. (2008). *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif - Bonus - THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun - Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*. Jakarta: Niaga Swadaya.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak.

- Baguna, S. E., Nangoi, G. B., & Alexander, S. W. (2019). Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 Pada PT Berlian Kharisma Pasifik. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 7, No 3.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Humaidi, & Mirnawati, Eds.) Jakarta: Penerbit Aksara Timur.
- Bungin, B. (2001). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Airlangga.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*. London: Heinemann.
- Hariato, S. (2021). *Akuntansi Zakat, Infak, & Sedekah : Untuk Organisasi Pengelola Zakat*. Banda Aceh: Lembaga Komunitas Informasi Teknologi Aceh (KITA).
- Hartono, A. (2012). Multi Paradigma Dalam Penelitian Akuntansi; Suatu Tinjauan Konsep. *Jurnal Ekulilibrium Vol.10 No.1*, 59-69.
- Hasibuan, H. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Ketujuh*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- IAS 19 Employee Benefits. (2011). Retrieved from IFRS: <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ias-19-employee-benefits/#about>
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Izzaty, & Sari, R. (2013). Kebijakan Penetapan Upah Minimum Di Indonesia (The Minimum Wage Policy in Indonesia). *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 131-145.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2009). *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Monalisa, Runtu, T., & Lambey, R. (2018). *Analisis Penerapan Imbalan Pascakerja Pada Karyawan PT. Moy Veronika*. Manado: Jurnal Riset Akuntansi Going Concern 13(2).
- Mulyadi. (2013). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Muniardiningrum, G., & Nugrahanti, T. (2019). Analisis Implementasi PSAK 24 Revisi 2013 dalam Meningkatkan Kepuasan Karyawan pada PT Agranet Multicitra Siberkom. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi*.
- Nilasari, S. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Nurachmad, M. (2009). *Cara Menghitung Upah Pokokm Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*. Indonesia: VisiMedia.
- Nurachmad, M. (2009). *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Jakarta: Visimedia.
- Paath, C. L., & Nangoi, G. B. (2015). Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja Pada Bank Sulut. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1*, 865-873.
- Prasita, K. C., Wahyuni, M. A., & Purnamawati, I. A. (2017). Implementasi Akuntansi Pertanggungjawaban untuk Imbalan Kerja Menurut PSAK Nomor 24 Pada PT. PLN (Persero) Cabang Singaraja. *e-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI Vol. 8 No. 2*.
- Priyadi, M. P., & Praptoyo, S. (2006). Keragaman Aplikasi PSAK 24 (Revisi 2004) Tentang Imbalan Kerja dalam Kaitannya dengan Undang-Undang Nomor 13

- Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 10, No 3.
- Rengkung, J. M., Kalangi, L., & Wokas, H. R. (2015). Evaluasi Pencatatan dan Pelaporan Dana Pensiun pada Dana Pensiun Pemberi Kerja (Studi Kasus pada PT. PLN Wilayah Suluttenggo). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol.15 No.03*, 128-140.
- Rusdiyanto, F. S. (2018). Evaluasi Penerapan Imbalan Pascakerja (Penerapan PSAK 24 Revisi 2015) pada PT XYZ. *Gema Ekonomi, Jurnal Fakultas Ekonomi Vol.07 No.01*, 28-41.
- Sahide, M. A. (2019). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Sosial: Keahlian Minimum Untuk Teknik Penulisan Ilmiah*. Makassar: Fakultas Kehutanan Universitas Hasanuddin.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*. Zaida Digital Publishing.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. cet 23*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. cet 25*. Bandung: Alfabeta.
- Sukma, R. E. (2017). Evaluasi Penerapan Perlakuan Akuntansi PSAK 24 Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Pasca Bekerja pada PT Gudang Garam Tbk. *Simki-Economic Vo. 01 No. 09*.
- Sulangi, P., & Karamoy, H. (2021). Evaluasi Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada PT. Dos Ni Roha Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi 16(2)*, 138-146.
- Sarantakos, S. (1993). *Social Research*. Melbourne: Macmillan Education Australia Pty., Ltd.
- Tawas, C. P. (2013). Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Imbalan Kerja Menurut PSAK No. 24 PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3*, 365-373.
- Utomo, S., Setiawanta, Y., & Yulianto, A. (2011). *Perpajakan Aplikasi & Terapannya*. Yogyakarta: ANDI.
- Dokumen dan Peraturan Undang-Undang**
- PSAK No. 24 rev 2015. (2018). *PSAK 24 Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Imbalan Kerja*. Jakarta: Dewan Standar Akuntansi Keuangan; Ikatan Akuntansi Indonesia.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor : SE-07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Upah. Jakarta: Menteri Tenaga Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 tahun 2017 Tentang Struktur dan Sekala Upah. Jakarta: Menteri Ketenagakerjaan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja dan Upah Kerja Lembur. Jakarta: Badan Pemeriksa Keuangan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Kementerian Perindustrian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jakarta:Kementerian Komunikasi dan Informatika RI.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2008 Tentang Perubahan Keempat atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1983 Tentang Pajak Penghasilan. Jakarta: Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Jakarta: Badan Pemeriksa Keuangan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. Jakarta: Badan Pemeriksa Keuangan.