

EVALUASI PENERAPAN PSAK 24 REVISI 2015 MENGENAI IMBALAN KERJA KHUSUSNYA PASCA KERJA PADA PT BA BANGUNAN

**(Studi Kasus Pada PT BA Bangunan Pondok Cabe Pamulang
Tangerang Selatan)**

Suciati Muanifah¹, Purwatiningsih², Silvia Sari³, Afridayani⁴, Suropto⁵

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen02242@unpam.ac.id¹, dosen00972@unpam.ac.id², dosen01387@unpam.ac.id³,
dosen02174@unpam.ac.id⁴

Submitted: 21st April 2022/ **Edited:** 20th June 2022/ **Issued:** 01st July 2022

Cited on: Muanifah, S., Purwatiningsih, P., Sari, S., Afridayani, A., & Suropto, S. (2022).
EVALUASI PENERAPAN PSAK 24 REVISI 2015 MENGENAI IMBALAN KERJA
KHUSUSNYA PASCA KERJA PADA PT BA BANGUNAN (Studi Kasus Pada PT BA
Bangunan Pondok Cabe Pamulang Tangerang Selatan). *SCIENTIFIC JOURNAL OF
REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 553-560.

ABSTRACT

This Employee benefits are obligations of every company that has a major influence on the company from an external perspective such as stakeholders in this case the company owner or creditors and internal such as workers who will have a direct impact on the company's performance. Due to its great influence on the company, it is deemed necessary for the purpose of this study to properly disclose in accordance with generally accepted financial accounting standards. This study uses a qualitative descriptive research method. The results of the research at PT BANGUNAN Pondok Cabe, South Tangerang, it can be concluded that the employee benefits at PT BA BANGUNAN can be categorized into three categories based on PSAK 24, namely short-term employee benefits, post-employment benefits, and severance pay. PSAK 24. Company management should remain consistent in the application of PSAK 24 so that information on employee benefits reporting remains reliable.

Keyword : PSAK 24, Work Benefits, Severance Pay

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini masih merupakan negara berkembang, dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia selalu memiliki posisi penting meskipun sedang atau sedang dalam perjalanan menuju masyarakat yang berorientasi pada pekerjaan. Namun satu hal yang perlu diketahui bahwa faktor penentu bagi suatu perusahaan/organisasi adalah peran sumber daya manusia. Untuk memenuhi kebutuhan manusia juga diperlukan campur tangan manusia sebagai tenaga kerja dalam suatu perusahaan untuk menyelesaikan proses produksi dan proses administrasi (Charen, 2013). Kedudukan tenaga kerja tidak semata-mata menjadi faktor pendukung tetapi berperan penting dalam mengelola perusahaan yang diatur dalam pengelolaan SDM. Untuk itu, dalam

menyeimbangkan pelayanan yang diberikan oleh karyawan, perusahaan memberikan pembayaran finansial yang biasa disebut “tunjangan kerja” dengan syarat-syarat yang telah disepakati kedua belah pihak (Chintya, et al., 2015).

Standar akuntansi adalah pedoman umum penyusunan laporan keuangan yang merupakan pernyataan resmi tentang masalah akuntansi tertentu yang dikeluarkan oleh badan yang berwenang dan berlaku di lingkungan tertentu (Jusuf, 2012; Indonesian Institute of Accountants, 2015). Standar akuntansi merupakan dasar untuk menyajikan informasi atas laporan keuangan suatu kegiatan usaha. Salah satu standar akuntansi di Indonesia adalah Standar Akuntansi Keuangan (SAK) (Jevita, et al., 2015).

Beban imbalan kerja merupakan bagian dari beban perusahaan yang harus diakui dalam laporan laba rugi komprehensif (Mulyadi, 2016). Biaya imbalan kerja baik jangka pendek maupun jangka panjang bulanan sebagai konsekuensi dari jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Penyisihan dibuat karena laporan keuangan disusun atas dasar akrual dan jumlah imbalan kerja biasanya material. Ketentuan ini dibuat agar laporan keuangan memberikan informasi yang relevan bagi pengambil keputusan (Watung, Nangoi, & Pusung, 2017).

Dalam analisis keuangannya, pendapatan komprehensif mencoba mengukur jumlah total dari semua peristiwa operasi dan keuangan yang telah mengubah nilai kepentingan pemilik dalam bisnis. Ini diukur pada basis per-saham untuk menangkap pengenceran dan efek pilihan. Ini membatalkan efek dari transaksi ekuitas yang pemiliknya akan acuh tak acuh; pembayaran dividen, pembelian kembali saham dan penerbitan saham pada nilai pasar (Mokoginta, 2016; Rumimper, Alexander & Warongan, 2017).

LANDASAN TEORI

Akuntansi

Pernyataan Dewan Prinsip Akuntansi (APB) No. 4 yang dikutip dalam Handoko. (2014) mendefinisikan akuntansi sebagai berikut: “Akuntansi adalah suatu kegiatan jasa”. Fungsinya adalah untuk memberikan informasi kuantitatif, umumnya dalam bentuk uang, tentang suatu entitas ekonomi yang dimaksudkan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan ekonomi seperti memilih di antara beberapa alternatif (Alum, 2013; Tinangon, & Lamohamad, 2015).

Imbalan Kerja

Imbalan kerja adalah semua bentuk kompensasi yang diberikan oleh entitas sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh karyawan atau pemutusan kontrak kerja (PSAK 24, 2015:8; Witjasokno, et, al., 2014). Penghargaan atau kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja untuk satu organisasi dan bukan untuk yang lain. Program kompensasi dalam organisasi harus memiliki empat tujuan, yaitu: 1. Pemenuhan sisi hukum, dengan segala peraturan dan undang-undang yang sesuai 2. Efektivitas biaya bagi organisasi 3. Keseimbangan individu, internal, eksternal bagi seluruh karyawan 4. Meningkatkan keberhasilan dari kinerja organisasi.

PSAK 24 Revisi 2015

Pada tahun 2015, PSAK 24 merevisi paragraf 93 dan 94. Sebelum direvisi, PSAK 24 paragraf 93 berbunyi sebagai berikut: Kontribusi dari karyawan atau pihak ketiga yang ditentukan dalam persyaratan formal program dapat mengurangi biaya jasa (jika terkait dengan jasa), atau mengurangi pengukuran kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto (misalnya jika iuran diperlukan untuk mengurangi defisit yang timbul dari kerugian aset program atau kerugian aktuarial) (Refyal & Martani, 2012). Kontribusi dari karyawan atau pihak ketiga sehubungan dengan layanan yang diatribusikan pada masa kerja sebagai manfaat negative sesuai dengan paragraf 70 (yaitu manfaat bersih dapat diatribusikan sesuai dengan paragraf tersebut).

Akuntansi Imbalan Kerja

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain uang pesangon) yang diharapkan akan dilunasi seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa. Imbalan pasca kerja adalah imbalan kerja (selain pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja. Imbalan pasca kerja mencakup pos-pos berikut: (a) Imbalan pensiun (yaitu pensiun dan pembayaran sekaligus untuk pensiun); dan (b) Imbalan pasca kerja lainnya, seperti asuransi jiwa pasca kerja dan fasilitas perawatan kesehatan pasca kerja. Imbalan jangka panjang lainnya adalah imbalan kerja selain imbalan kerja jangka panjang imbalan jangka pendek, imbalan pasca kerja, dan pesangon. Uang pesangon dihasilkan baik dari keputusan entitas untuk mengakhiri hubungan kerja atau keputusan untuk menerima tawaran imbalan dari entitas pada saat

pemutusan kontrak kerja (Lisa, 2016). Pesangon tidak termasuk imbalan kerja yang dihasilkan dari pemutusan kontrak kerja pada permintaan karyawan tanpa tawaran entitas, atau sebagai akibat dari persyaratan pensiun wajib, karena merupakan imbalan pasca kerja (Hasibuan, 2017).

Kepuasan kerja

Dalam suatu organisasi, kepuasan karyawan perlu diperhatikan mengingat dampak ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang puas memiliki tingkat cuti dan absensi yang lebih rendah, karyawan yang puas akan memiliki perasaan senang, bangga terhadap organisasinya sehingga membuat mereka sehat dan dapat merasa bahagia puas dalam kehidupan sosial (Charen, 2013; Cashmere, 2014).

Proporsi Penelitian

1. Evaluasi penerapan PSAK 24 tentang imbalan pasca kerja yang dapat mendukung kinerja pegawai.
2. Analisis evaluasi penerapan PSAK 24 tentang imbalan pasca kerja yang diterapkan perlu diketahui dan peran pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pengembangan perusahaan.
3. Faktor-faktor yang dapat menghambat evaluasi penerapan PSAK 24 Imbalan Kerja dan menghambat optimalisasi kinerja pegawai di PT BA Bangunan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dan orang serta perilaku yang dapat diamati. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara, dan data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen sejarah berdirinya PT. BANGUNAN BA yang berlokasi di Pondok Cabe Tangerang Selatan, dan gambaran job description karyawan secara keseluruhan. Teknik pengumpulan data dengan studi pustaka, penelitian lapangan yaitu metode wawancara, dan observasi. Informan dalam penelitian ini adalah Analis Manajemen Mutu, dan AF Adm MM. Pengumpulan data

teknik dengan penelitian kepustakaan, penelitian lapangan yaitu metode wawancara, dan observasi.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah analisis non-statistik yang membantu dalam penelitian. Data yang diperoleh, baik dalam

bentuk angka maupun dalam bentuk tabel, kemudian diinterpretasikan dengan baik. Sesuai dengan data yang diperoleh, analisis kualitatif digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang dipengaruhi dan variabel yang mempengaruhi. Dengan kata lain, analisis kualitatif cenderung dilakukan untuk data yaitu data kualitatif yang dikumpulkan dari penelitian eksploratif (wawancara, diskusi, proyeksi teknis) berupa kata-kata atau kalimat yang disebut juga data verbatim (Sunyoto: 2013: 24).

Analisis data dilakukan mulai dari perumusan masalah, pengumpulan data, hingga setelah data terkumpul. Dengan merumuskan masalah penelitian, peneliti telah menganalisis masalah dalam berbagai perspektif dan metode yang digunakan. Dalam proses analisis data yang disertai dengan proses pengumpulan data, penulis dapat mengetahui kekurangan data yang masih perlu dilengkapi dan mengetahui metode apa yang akan digunakan pada tahap selanjutnya

HASIL PENELITIAN

Klasifikasi Pemberian Imbalan

Tabel 1. Perhitungan Pesangon

Masa Kerja	Jumlah Kelipatan Gaji Pokok
< 1 Tahun	2 x 1 x Gaji Pokok
1 Tahun	2 x 2 x Gaji Pokok
2 Tahun	2 x 3 x Gaji Pokok
3 Tahun	2 x 4 x Gaji Pokok
4 Tahun	2 x 5 x Gaji Pokok
5 Tahun	2 x 6 x Gaji Pokok
6 Tahun	2 x 7 x Gaji Pokok
7 Tahun	2 x 8 x Gaji Pokok
8 Tahun	2 x 9 x Gaji Pokok
> 8 Tahun	2 x 9 x Gaji Pokok

Sumber: Data penelitian, 2021

Tabel 2. Perhitungan Uang penghargaan

Masa Kerja	Jumlah Kelipatan Gaji Pokok
3 - 6 Tahun	2 x Gaji Pokok
7 - 9 Tahun	3 x Gaji Pokok
10 - 12 Tahun	4 x Gaji Pokok
13 - 15 Tahun	5 x Gaji Pokok
16 - 18 Tahun	6 x Gaji Pokok
19 - 21 Tahun	7 x Gaji Pokok
22 - 24 Tahun	8 x Gaji Pokok
> 24 Tahun	10 x Gaji Pokok

Sumber: Data penelitian, 2021

Tabel 3. klasifikasi imbalan kerja pada PT BA BANGUNAN

PSAK NO 24	PT BA BANGUNAN
Imbalan Jangka Pendek	1. Gaji 2. BPJS Kesehatan 3. THR 4. Bonus/Bagi laba
Imbalan Pasca Kerja	1. Jamsostek (Jaminan Hari Tua) 2. Pensiun
Imbalan Kerja Jangka Panjang Pesangon	Tidak ada Ada

Sumber : PT BA Bangunan, 2021

Pembahasan

Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh PT BA BANGUNAN telah sesuai dengan persyaratan yang diatur dalam PSAK 24, dimana perusahaan mengakui biaya yang masih harus dibayar setelah pekerja memberikan jasa untuk suatu periode dan menyelesaikan kewajiban dalam waktu dua belas (12) bulan. Imbalan pasca kerja yang diberikan oleh PT BA BANGUNAN dalam catatan akuntansinya dianggap telah memenuhi persyaratan yang disyaratkan oleh PSAK 24, dimana untuk program iuran pasti telah diakui dan diukur dan dilaporkan sesuai dengan peraturan yang ada serta program imbalan pasti. dimiliki oleh PT. BANGUNAN BA disebabkan oleh kewajiban yang dimiliki perusahaan berdasarkan kontrak kerja dengan karyawan tetapi dicatat sebagai iuran pasti karena kewajiban tersebut merupakan kewajiban yang ditanggung oleh kantor pusat dan sesuai dengan persyaratan PSAK 24, hal ini sesuai dengan program imbalan pasti yang menanggung risiko antara entitas yang sama, dalam hal ini pencatatan yang dilakukan oleh PT BA BANGUNAN sesuai dengan PSAK 24.

Tunjangan jangka panjang lainnya yang diberikan oleh PT BA BANGUNAN berupa cuti panjang dan tunjangan cacat. Untuk santunan cacat tetap, telah ditemukan dalam program Jamsostek (BPJS Kesehatan) yang diikuti oleh perusahaan berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) karena perusahaan telah menganggapnya sebagai bagian dari program jangka panjangnya. -Imbalan kerja jangka dengan membeli program, perusahaan telah mengakuinya. bersamaan dengan program Jamsostek Jaminan Hari Tua (JHT) dan diterapkan sebagai program iuran pasti dan dalam hal ini tidak perlu mengungkapkan imbalan kerja jangka panjang sesuai dengan PSAK 24, serta cuti panjang yang dikeluarkan setelah 6 tahun pelayanan dan berlaku

setiap kelipatan yang dapat diambil pada tahun ketujuh (7) dan kedelapan (8) selama 18 hari setiap tahun tidak diakui sebagai beban dalam hal ini karena perusahaan tidak membayar cuti pekerja, pekerja hanya berhak untuk waktu istirahat mereka.

Pesangon yang diberikan untuk pemutusan hubungan kerja oleh PT BA BANGUNAN sepenuhnya diakui sebagai imbalan kerja jangka pendek, hal ini masih sesuai dengan persyaratan PSAK 24 tetapi untuk pesangon yang diberikan oleh PT BA BANGUNAN untuk pemutusan hubungan kerja pada saat pensiun yang berarti bahwa tidak menambah manfaat imbalan pasca kerja, maka harus diperlakukan sebagai imbalan pasca kerja hal ini karena PT BA BANGUNAN telah menyisihkan sejumlah keuntungan setiap bulan tergantung pada jumlah keuntungan yang diperoleh tetapi tidak diperlakukan seperti jangka panjang

Imbalan kerja karena beban tersebut diperlakukan seperti imbalan jangka pendek yang diakui pada tahun pekerja memasuki usia pensiun. PT BA BANGUNAN masih menerapkan PSAK 24 untuk pesangon dari PHK pada saat pensiun karena meskipun pesangon diberikan kepada pekerja yang memasuki masa pensiun, pengakuannya dilakukan pada tahun dimana mereka akan pensiun sehingga penyelesaiannya sebelum dua belas (12) bulan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah PT BA BANGUNAN telah menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan PSAK No. 24 tahun 2015.

DAFTAR PUSTAKA

- Charen, P.J.Tawas. (2013). Responsibility Accounting for employee benefits according to PSAK.24 PT. Pegadaian (Persero) North Manado Branch. *Journal of Emba* Vol.1 No. 3 June 2013, Page-365-373.
- Chintya, et al. (2015). Evaluation of the implementation of PSAK 24 Revised 2010 regarding employee benefits, especially post-employment benefits after working at Bank Sulut. *Journal of Emba* Vol.3 No.1 March 2015, p.865-873.
- Handoko. (2014). *Human Resources Personnel Management*, Edition. Second,
- Hasibuan. (2017). *Human Resource Management*, Bumi Aksara Jakarta,
- Indonesian Institute of Accountants. (2015). *Statement of Financial Accounting Standards (PSAK 24) Revised 2015 regarding employee benefits*, Jakarta.
- Jevita, et al. (2015). Evaluation of the recording and reporting of pension funds in employer pension funds (Case study at PT.PLN Suluttenggo Region). *Journal of Efficiency Scientific Periodic* Volume 15 No.3 2015.

- Jusuf, Haryono. (2012). Basics of Accounting. Publisher: College of Economics, Yogyakarta.
- Kenshin. 2015. Accounting Science: Accounting for Manufacturing companies.
Article.<http://ilmuakuntansiblogspot.co.id/2015/03/akuntansi-for-firmmanufaktur.html>. uploaded March 24, 2015.
- Cashmere. (2014). "Banks and Other Financial Institutions. Revised Edition. Mold 14. Rajawali Press Jakarta
- Lisa, L.I. (2016). Analysis of recognition, measurement, and disclosure of employee benefits at PT. Hasjrat Abadi Manado. EMBA Journal: Journal of Economic Research, Management, Business and Accounting, 3(4).
- Mulyadi. (2016). Accounting System : Jakarta : Salemba Empat.
- Mokoginta, O.F. (2016). Evaluation of the Implementation of PSAK 24 Revised Regarding Rewards Employment: Post-Employment Benefits at Bank Sulutgo. Scientific Periodic Journal Efficiency, 16 (4).
- Refyal, I., & Martani, D. (2012). Effect of Adoption of PSAK No. 24 on Earnings Response Coefficient. Journal of Accounting and Auditing, 8(2), 151-165
- Rumimper, G., Alexander, S., & Warongan, J. (2017). Analysis of the Application of PSAK 24 regarding Employee Benefits at PT. Vandika Abadi. Journal of Accounting Research Going Concern, 12(2).
- Alum, CP (2013). Responsibility Accounting for Employee Benefits Based on PSAK 24 PT. Pegadaian (PERSERO) North Manado Branch. EMBA Journal: Research Journal of Economics, Management, Business and Accounting, 2013, 1.3.67
- Tinangon, J.J., & Lamohamad, M.K. (2015). Analysis of the Application of PSAK 24 Regarding Employee Benefits at Hotel Sahid Kawanua Manado.: Journal of Economic Research, Management, Business and Accounting, 3(4).
- Watung, M.N., Nangoi, G.B., & Pusung, R.J. (2017). Analysis of the Application of PSAK 24 Regarding Employee Benefits at Pt. Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu. EMBA Journal: Research Journal of Economics, Management, Business and Accounting, 4 (4).
- Witjasokno, A., Ariyanto, S., & Lesmana, T. (2014). Implementation Impact Analysis PSAK 24 of 2013. Journal of GICI, (3), 1-8.