

ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA PADA LAPORAN KEUANGAN PT. SAT NUSAPERSADA TBK BERDASARKAN PSAK 24

(Studi Pada PT Sat Nusapersada Tbk Periode 2017-2019)

ANALYSIS OF THE APPLICATION OF ACCOUNTING FOR EMPLOYEE BENEFITS IN THE FINANCIAL STATEMENTS OF PT. SAT NUSAPERSADA TBK BASED ON PSAK 24

(Study at PT. Sat Nusapersada Tbk Period 2017-2019)

Satria Syahputra¹, Jayana Salesti², Sri Mulyati³

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Kepulauan Riau

E-mail : Striasyhptra@gmail.com¹, Sjayana97@yahoo.com², Sri@fekon.unrika.ac.id³

Abstrak

Untuk 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. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja di PT. Sat Nusapersada, Tbk apakah telah sesuai atau tidak berdasarkan PSAK 24. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian ini adalah PT. Sat Nusapersada Tbk selama periode 2017-2019. Teknik pengumpulan data ini adalah dokumentasi. Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari situs website Bursa Efek Indonesia (BEI). Hasil penelitian menunjukkan PT. Sat Nusapersada Tbk telah memberikan imbalan kerja sesuai dengan PSAK 24 yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka panjang, imbalan kerja pasca-kerja, dan imbalan kerja yang telah menjadi hak (pesangon), PT. Sat Nusapersada Tbk belum mengakui dan mengukur secara keseluruhan imbalan kerja jangka panjang lainnya, PT. Sat Nusapersada Tbk belum mengetahui secara jelas pengakuan dan pengukuran terhadap imbalan kerja yang berlaku menurut PSAK No.24, pengakuan dan pengukuran imbalan kerja pada PT. Sat Nusapersada Tbk, belum sesuai dengan PSAK No. 24.

Kata Kunci : Imbalan kerja, laporan keuangan, PSAK 24

Abstract

To balance the services provided by employees, the company provides financial payments commonly known as 'employment benefits' with terms that have been agreed upon by both parties. Indonesia has the Indonesian Institute of Accountants (IAI) which makes a regulation called the Financial Accounting Standards (SAK). Statement of Financial Accounting Standards (PSAK) is a frame of reference in processes related to the presentation of financial statements in Indonesia. The purpose of this study is to analyze the recognition, measurement and disclosure of employee benefits at PT. Sat Nusapersada, Tbk whether it is appropriate or not based on PSAK 24. This type of research is a qualitative research with a descriptive approach. The population of this research is PT. Sat Nusapersada Tbk during the period 2017-2019. This data collection technique is documentation. The data used is secondary data obtained from the website of the Indonesia Stock Exchange (IDX). The results showed that PT. Sat Nusapersada Tbk has provided employee benefits in accordance with PSAK 24, namely short-term employee benefits, long-term employee benefits, post-employment benefits, and employee benefits that have become entitlements (severance pay), PT. Sat Nusapersada Tbk has not yet recognized and fully measured other long-term employee benefits, PT. Sat Nusapersada Tbk does not yet know clearly the recognition and measurement of applicable employee benefits according to PSAK No. 24, recognition and measurement of employee benefits at PT. Sat Nusapersada Tbk, not yet in accordance with PSAK No. 24.

Keyword : Employee benefits, financial statements, PSAK 24

PENDAHULUAN

Dunia usaha pada saat wabah COVID – 19 ini adalah masa dimana usaha apapun akan sulit apalagi hanya mengandalkan jasa online atau hanya bekerja sebagai karyawan buruh , tapi bagi karyawan perusahaan atau karyawan tetap tidak diberlakukan karena disaat pandemi ini pemerintah melakukan terobosan yaitu bekerja dari rumah atau disebut dengan istilah *Work From Home* (WFH). 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. Alasan perusahaan harus menerapkan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja ini agar perusahaan mempersiapkan (mencadangkan/mengakui) utang (*liability*) untuk imbalan yang akan jatuh tempo, dan didalam laporan keuangan perusahaan tidak ada kewajiban yang tersembunyi artinya jika didalam laporan keuangan tidak ada akun untuk imbalan kerja maka secara tidak langsung perusahaan sebenarnya menyembunyikan kewajiban imbalan kerja untuk karyawan.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012:29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pembahasan

1. Perbandingan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek oleh PT.Sat Nusapersada Tbk, dengan PSAK No. 24

Tabel 1

Perbandingan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek oleh PT.Sat Nusapersada Tbk, dengan PSAK No. 24

PSAK No. 24	PT. Sat Nusapersada Tbk,	Hasil analisis
Imbalan kerja jangka pendek mencakup hal-hal seperti berikut: Upah gaji, dan iuran jaminan sosial Cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar Bagi laba dan bonus, serta Imbalan non moneter	Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu : Gaji pokok, upah lembur, bonus, Tunjangan Hari Raya (THR) Tidak ada Tidak ada Tidak ada imbalan non moneter	Ada kesesuaian antara kebijakan akuntansi perusahaan dengan PSAK No. 24 terkait tentang pengukuran imbalan kerja jangka pendek berupa gaji pokok, upah lembur, bonus, Tunjangan Hari Raya (THR) Tidak ada kesesuaian antara kebijakan akuntansi perusahaan dengan PSAK No. 24 terkait tentang Cuti tahunan

		<p>berbayar dan cuti sakit berbayar Tidak ada kesesuaian antara kebijakan akuntansi perusahaan dengan PSAK No. 24 tentang cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar Tidak ada kesesuaian antara kebijakan akuntansi perusahaan dengan PSAK No. 24 tentang bagi laba dan bonus Tidak ada kesesuaian antara kebijakan akuntansi perusahaan dengan PSAK No. 24 tentang imbalan non moneter</p>
--	--	---

2. Perbandingan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka panjang oleh PT. Sat Nusapersada Tbk, dengan PSAK No. 24

Tabel 2
 Perbandingan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka panjang oleh PT. Sat Nusapersada Tbk, dengan PSAK No. 24

PSAK No. 24	PT. Sat Nusapersada Tbk	Hasil analisis
<p>Imbalan kerja jangka panjang mencakup hal-hal sebagai berikut: Cuti berimbalan jangka panjang berbayar Imbalan cacat permanen Cuti sabatikal Jubilee Bonus dan kompensasi lainnya yang dibayarkan lebih dari 12 bulan sejak akhir periode pelaporan</p>	<p>PT. Sat Nusapersada Tbk, tidak memberikan imbalan kerja jangka panjang lainnya berupa cuti berimbalan jangka panjang berbayar, untuk cuti jangka panjang akan tetap diberikan tetapi tidak diberikan bayaran dan apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat permanen perusahaan menyerahkan hanya kepada BPJS atau asuransi, sehingga perusahaan tidak melakukan pengakuan dan pencatatan atas hal</p>	<p>Tidak ada kesesuaian antara kebijakan akuntansi perusahaan dengan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja terkait tentang imbalan kerja jangka panjang terhadap PT. Sat Nusapersada Tbk.</p>

	tersebut. Jika cuti jangka panjang tersebut tidak digunakan maka cuti tersebut akan hangus dan perusahaan juga tidak menyediakan penghargaan atau piagam selama karyawan tersebut bekerja atas masa kerjanya.	
--	---	--

3. Perbandingan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja pasca-kerja oleh PT. Sat Nusapersada Tbk, dengan PSAK No. 24

Tabel 3

Perbandingan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja pasca-kerja oleh PT. Sat Nusapersada Tbk, dengan PSAK No. 24

PSAK No. 24	PT. Sat Nusapersada Tbk,	Hasil analisis
Imbalan pasca-kerja mencakup hal-hal sebagai berikut : Imbalan purnakarya (contohnya pensiun dan pembayaran lump sum pada saat purnakarya)	PT. Sat Nusapersada Tbk, memberikan imbalan pasca-kerja berupa pensiun yang diakui dengan : Pensiun potongan dari gaji karyawan sebesar 2% dan perusahaan	Ada kesesuaian antara kebijakan akuntansi perusahaan dengan PSAK No. 24 terkait tentang pensiun dan pembayaran lump sum pada saat purnakarya dengan apa yang

Imbalan pasca-kerja lain, seperti asuransi jiwa pasca-kerja dan fasilitas pelayanan pasca-kerja Program imbalan pasca-kerja diklasifikasikan sebagai berikut : Program iuran pasti Program imbalan pasti	mengakui 1% Namun asuransi jiwa dan fasilitas pelayanan pasca-kerja tidak diakui dalam perusahaan tersebut PT. Sat Nusapersada Tbk, memberikan imbalan pasca-kerja khususnya : Program iuran pasti berupa BPJS Ketenagakerjaan, hal ini diakui karena iuran dibayar berdasarkan pemotongan dari gaji karyawan sebesar 2% dan entitas mengakui 3,7% mengakui 1% Untuk program imbalan pasti PT. Sat Nusapersada Tbk, belum menjalankan	diberikan perusahaan pada imbalan pasca-kerja Tidak ada kesesuaian antara kebijakan akuntansi perusahaan dengan PSAK No. 24 terkait tentang asuransi jiwa pasca-kerja dan fasilitas pasca-kerja Ada kesesuaian antara kebijakan akuntansi perusahaan dengan PSAK No. 24 terkait tentang program iuran pasti berupa BPJS Ketenagakerjaan
--	--	---

4. Perbandingan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja yang telah menjadi hak (Pesangon) oleh PT. Sat Nusapersada Tbk, dengan PSAK No. 24

Tabel 4
 Perbandingan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja yang telah menjadi hak (Pesangon) oleh PT. Sat Nusapersada Tbk, dengan PSAK No. 24

PSAK No. 24	PT. Sat Nusapersada Tbk,	Hasil analisis
Entitas mengakui liabilitas dan beban pesangon pada tanggal yang lebih awal diantara : Ketika entitas tidak dapat lagi menarik tawaran atas imbalan tersebut, dan Ketika entitas mengakui biaya untuk restrukturisasi yang berada dalam ruang lingkup PSAK 57 Entitas mengukur pesangon pada saat pengakuan	PT. Sat Nusapersada Tbk, memberikan pesangon pada saat : Perusahaan akan memberikan pesangon ketika perusahaan telah menentukan tawaran imbalan sebagai pemberhentian kerja Imbalan pesangon yang diberikan kepada karyawan akan diakui setelah terjadinya pemutusan kontrak kerja PT. Sat Nusapersada Tbk, akan mengukur pesangon	Ada kesesuaian antara kebijakan akuntansi perusahaan dengan PSAK No. 24 terkait tentang entitas tidak dapat lagi menarik tawaran atas imbalan tersebut Ada kesesuaian antara kebijakan akuntansi perusahaan dengan PSAK No. 24 terkait tentang entitas harus mengakui biaya restrukturisasi yang berada dalam

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	sesuai dengan masa kerja karyawan selama bekerja diperusahaan tersebut dengan pengakuan diawal	ruang lingkup PSAK 57 Ada kesesuaian antara kebijakan akuntansi perusahaan dengan PSAK No. 24 terkait tentang 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
---	--	---

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan

dalam bab empat, maka dapat diambil kesimpulan, yaitu :

1. PT. Sat Nusapersada Tbk, dalam pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek dicatat pada beban yang diukur pada saat beban tersebut terjadi atau terutang pada karyawan, sedangkan dalam hal pengungkapan PT. Sat Nusapersada Tbk, mengungkapkan informasi-informasi terkait imbalan kerja jangka pendek, jangka panjang, pascakerja, dan pesangon dalam catatan atas laporan keuangan
2. Dalam pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja yang diterapkan oleh PT. Sat Nusapersada Tbk, telah sesuai dengan PSAK No. 24

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Sebaiknya perusahaan terus mengikuti perkembangan standar akuntansi yang berlaku secara umum di Indonesia serta perkembangan undang-undang ketenagakerjaan atau peraturan-peraturan mengenai pemberian imbalan kerja kepada karyawan
2. Diperlukan transparansi kepada karyawan mengenai imbalan kerja yang akan diberikan kepada karyawan agar tidak terjadi penyalahgunaan keuangan pada saat pemberian imbalan kerja

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya guna memperoleh hasil yang lebih baik. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan wawancara terhadap salah satu karyawan PT. Sat Nusapersada karena tidak bisa mengulik informasi yang lebih dikarenakan hanya sebatas karyawan bukan dengan atasan.

2. Kurangnya dokumentasi pada saat proses wawancara untuk memperkuat penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- . M., Runtu, T., & Lambey, R. (2018). ANALISIS PENERAPAN IMBALAN PASCAKERJA PADA KARYAWAN PT. MOY VERONIKA. *GOING CONCERN: JURNAL RISET AKUNTANSI*.
<https://doi.org/10.32400/gc.13.02.19627.2018>
- ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 MENGENAI IMBALAN KERJA PADA PT BANK MAYBANK INDONESIA TBK KCP KOTAMOBAGU. (2017). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
<https://doi.org/10.35794/emba.v4i4.14506>
- Lisa, L. I. (2015). Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No.24 Tentang Imbalan Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Nangoi, G., & Paath, C. (2015). EVALUASI PENERAPAN PSAK 24 REVISI 2010 MENGENAI IMBALAN KERJA KHUSUSNYA IMBALAN SETELAH BEKERJA PADA BANK SULUT. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Nefry, P. A., Pangemanan, S. S., & Pangerapan, S. (2019). ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 TENTANG IMBALAN KERJA PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDARA SAM RATULANGI MANADO. *GOING CONCERN: JURNAL*

RISET AKUNTANSI.
[https://doi.org/10.32400/gc.14.1.
22307.2019](https://doi.org/10.32400/gc.14.1.22307.2019)

Rumimper, G., Alexander, S., & Warongan, J. (2017). ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 TENTANG IMBALAN KERJA PADA PT VANDIKA ABADI. *GOING CONCERN: JURNAL RISET AKUNTANSI.*
[https://doi.org/10.32400/gc.12.2.
18527.2017](https://doi.org/10.32400/gc.12.2.18527.2017)

Tinangon, J., & Lamohamad, M. (2015). Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja pada Hotel Sahid Kawanua Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.*