

ANALISIS PENERAPAN PSAK NO. 24 MENGENAI IMBALAN KERJA PADA PT. UKINDO BLANKAHAN ESTATE

Aulia, S.E.,M.M

e-mail: aulia1965@yahoo.co.id

Dosen Program Studi Akuntansi, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Nurmayani

Alumni Program Studi Akuntansi, Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Imbalan kerja merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pembayaran atas jasa yang telah diberikan untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Imbalan kerja diberikan atas dasar kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak para pekerja. Imbalan kerja terdiri dari imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya dan imbalan pemutusan(pesangon). Imbalan kerja yang diberikan perusahaan dibahas dan diatur dalam standar akuntansi keuangan yaitu PSAK No. 24 mengenai imbalan kerja. Dalam PSAK No. 24 (revisi 2013) dijelaskan imbalan kerja yang diberikan oleh perusahaan disertai dengan pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja terhadap laporan keuangan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yang sumber datanya menggunakan data primer dan sekunder. Penelitian ini dilakukan secara langsung oleh peneliti melalui observasi dan wawancara agar memperoleh data yang akurat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam pencatatan imbalan kerja jangka panjang sudah sesuai dengan PSAK No. 24 yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka panjang pada PT. UKINDO Blankahan Estate belum sesuai dengan PSAK No. 24(revisi 2016) yang berlaku dan juga belum mengetahui secara jelas pengakuan dan pengukuran terhadap imbalan kerja yang berlaku menurut PSAK No. 24.

Kata Kunci : PSAK , Imbalan Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara penghasil komoditi terbesar di dunia. Salah satunya adalah perkebunan kelapa sawit. Menurut data statistik perkebunan Indonesia yang dikutip dari direktorat jenderal perkebunan luas areal kelapa sawit Indonesia pada tahun 2017 mencapai 12.307.677 ha. Tahun 2017, industri sawit Indonesia mencatatkan kinerja yang baik. Berdasarkan data yang diolah Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI), produksi CPO (*Crude Palm Oil*) tahun 2017 mencapai 38,17 juta ton dan PKO (*Palm Kernel Oil*) sebesar 3,05 juta ton.

Tidak dapat dipungkiri, prospek industri kelapa sawit kini semakin cerah baik di pasar dalam negeri maupun di pasar dunia. Sektor ini akan semakin strategis karena berpeluang besar untuk lebih berperan menjadi motor pertumbuhan ekonomi nasional dan menyerap tenaga. Seperti diketahui, industri kelapa sawit adalah salah satu penyerap tenaga kerja terbesar dan mempunyai kontribusi besar dalam menghasilkan devisa. Pada tahun 2005, industri ini menyerap sekitar 3,5 juta tenaga kerja dan berhasil memberikan kontribusi sebesar US\$ 4,7 miliar terhadap devisa negara.

PT. UKINDO Blankahan Estate adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang ada di Desa Blankahan, Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat. Perusahaan ini sebagai penghasil Tandan Buah Segar (TBS) yang didapat dari kebun sendiri untuk disalurkan ke Pabrik Kelapa Sawit (PKS). Perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit ini

harus mampu menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Menurut Watung, dkk. (2016) “Keberlangsungan hidup sebuah perusahaan sangat bergantung pada apa yang dihasilkan perusahaan melalui kinerja para pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut”. Perusahaan adalah pemberi kerja, sedangkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Untuk itu perusahaan yang baik akan mengedepankan kekonsistenan pekerja dengan memberi imbalan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Menurut Lamohamad dan Tinangon (2015) “Kinerja pekerja pun akan sangat berpengaruh atas pemberian imbalan kerja oleh perusahaan, pemberian imbalan kerja bukan hanya akan berpengaruh terhadap pekerja yang nantinya akan berdampak pada produktifitas perusahaan tetapi juga akan berdampak secara finansial apabila tidak disikapi dengan bijak oleh perusahaan”.

Secara umum PSAK No. 24 adalah mengatur pernyataan akuntansi tentang imbalan kerja di perusahaan. Penyajian laporan keuangan mengenai imbalan kerja harus jelas. Perusahaan harus menerbitkan akun imbalan kerja dengan jelas dalam laporan keuangan, karena pengungkapan imbalan kerja yang kurang tepat dapat menghambat kemajuan perusahaan seperti dapat mendorong ketidakpercayaan para investor dan berdampak terhadap likuiditas perusahaan. Jika imbalan kerja tidak diterapkan dengan baik maka akan berdampak pada efektifitas perusahaan dan kinerja pekerja.

Perlakuan yang tidak tepat terhadap pekerja mengenai imbalan kerja akan berdampak negatif bagi perusahaan dikarenakan dapat memicu pemogokan atau kecurangan seperti korupsi dan penyelundupan yang dapat merugikan perusahaan. \

Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 131 orang SKU dan 49 orang PHL. Adapun serikat kerja umum (SKU) terbagi menjadi dua kelompok yaitu serikat kerja umum bulanan (SKU B) memiliki 25 orang karyawan dan serikat kerja umum harian (SKU H) memiliki 107 orang karyawan. Pada pemberian gaji pokok antara karyawan serikat kerja umum (SKU) dengan karyawan pekerja harian lepas (PHL) berbeda, dan pada saat pemberian gaji karyawan SKU B dan SKU H juga berbeda dikarenakan pada karyawan SKU B penerimaan gaji setiap bulannya tetap terhitung satu bulan penuh sedangkan pada karyawan SKU H penerimaan gaji terhitung perhari, namun diberikan jika sudah bekerja selama satu bulan.

Berdasarkan informasi yang penulis dapat dari *payroll* bahwa perusahaan tidak mengklarifikasikan secara khusus mengenai pencatatan jumlah imbalan kerja jangka panjang berupa cuti berimbalan.

Pencatatan PSAK No. 24 dalam pemberian imbalan kerja jangka panjang lainnya di PT. UKINDO Blankahan Estate perlu diketahui, sebab pemberian imbalan kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dan prospek perusahaan kedepannya. Alasan inilah yang melatar belakangi penulis untuk memilih judul skripsi (penelitian) “Analisis Penerapan PSAK No. 24 mengenai Imbalan Kerja pada PT. UKINDO Blankahan Estate”

II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

1. Laporan Keuangan

Laporan keuangan adalah catatan informasi keuangan yang harus dimiliki perusahaan untuk menggambarkan kinerja perusahaan dalam suatu periode yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Harahap (2012:205) “Laporan keuangan merupakan *output* dan hasil akhir dari proses akuntansi”.

Menurut Martani, dkk. (2012:34) “Laporan keuangan memberikan tambahan informasi dalam catatan atas laporan keuangan dan jika diperlukan dapat memberikan informasi tambahan yang disertakan dalam laporan keuangan”.

Laporan keuangan untuk tujuan umum dibuat untuk memenuhi kebutuhan sebagian besar pengguna keuangan. Pengguna laporan keuangan beragam dengan memiliki kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu, untuk menyusun laporan keuangan diperlukan standar akuntansi.

2. Standar Akuntansi Keuangan

Standar akuntansi keuangan merupakan standar yang berlaku di Indonesia yang disusun oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK). Standar akuntansi keuangan ini berfungsi memberikan acuan dan pedoman dalam penyusunan laporan keuangan secara menyeluruh bagi setiap entitas.

Standar akuntansi keuangan menurut (SAK ETAP 2016) adalah “Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) dan Intepensi Standar Akuntansi Keuangan (ISAK) yang diterbitkan oleh Dewan Standar Ikatan Akuntansi Indonesia (DSAK IAI) serta peraturan regulator pasar modal untuk entitas yang berada di bawah pengawasannya”.

3. PSAK No. 24 mengenai Imbalan Kerja

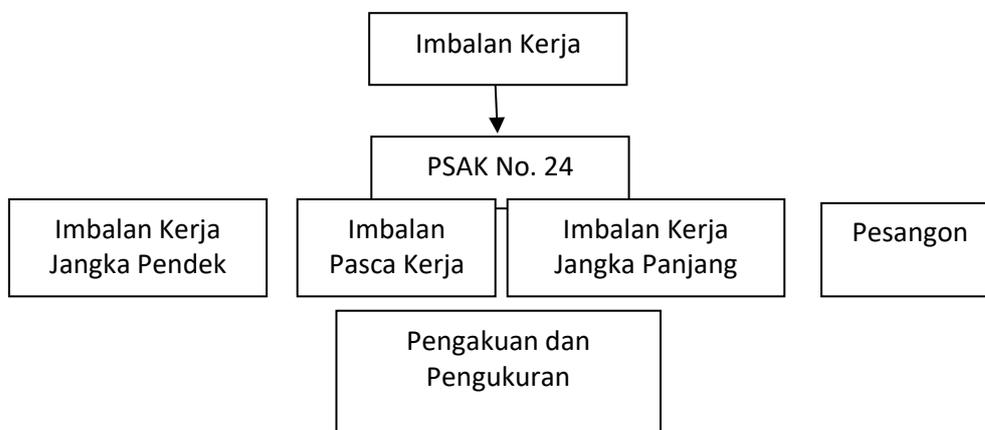
Latar belakang penerapan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 Tahun 2003 mengatur secara umum mengenai tata cara pemberian imbalan-imbalan di perusahaan, mulai dari imbalan istirahat panjang sampai dengan imbalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Imbalan-imbalan di UUK tersebut dapat diatur lebih lanjut di Peraturan Perusaaan (PP) atau di Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan dan Serikat Pekerja dan tentu saja merujuk kepada ketentuan di UUK.

4. PSAK No. 24 mengenai Imbalan Kerja

Latar belakang penerapan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja adalah 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). Imbalan-imbalan di UUK tersebut dapat diatur lebih lanjut di Peraturan Perusaaan (PP) atau di Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan dan Serikat Pekerja dan tentu saja merujuk kepada ketentuan di UUK.

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan teori, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Sumber : Diolah Penulis (2019)

Prinsip PSAK No. 24 ini mensyaratkan entitas untuk mengakui *liabilitas* jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan dan beban jika entitas menikmati manfaat ekonomi yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan yang lain.

Menurut Sugiyono (2017:8) mengatakan bahwa “Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*)”.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. UKINDO Blankahan Estate yang terletak di Desa Blankahan, Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Januari sampai dengan selesai

3.3 Definisi Operasional

PSAK No. 24 (revisi 2016) yang menyatakan tentang imbalan kerja yang mencakup atas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang dan pesangon. PSAK No. 24 ini akan menjelaskan bagaimana pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja yang diterapkan di PT. UKINDO Blankahan Estate.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam menyelesaikan dan menganalisis data dalam penelitian ini, penulis memperoleh data berupa :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama dalam hal ini adalah PT. UKINDO Blankahan Estate, yang mana data tersebut masih perlu diolah oleh penulis yang mana data tersebut didapat dari hasil pengamatan langsung baik dari objek maupun subjek penelitian, seperti data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner dan wawancara peneliti dengan narasumber.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh penulis dalam bentuk yang sudah jadi seperti : struktur organisasi lembaga, sejarah perusahaan, artikel dan buku-buku sebagai teori.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan penulis untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi. Teknik data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Menurut Jingga (2017) “*Library Research* (Penelitian Kepustakaan) adalah penelitian yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan informasi-informasi yang diperlukan melalui buku-buku akuntansi, literatur-literatur, artikel-artikel serta buku-buku lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Penelitian kepustakaan ini bersifat teoritis”.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan saat ini PT. UKINDO Blankahan Estate memiliki 180 orang karyawan dengan rincian sebagai berikut :

1. Serikat Kerja Umum (SKU) berjumlah 131 orang.
2. Pekerja Harian Lepas (PHL) berjumlah 49 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara terhadap pihak PT. UKINDO Blankahan Estate bahwa Pembayaran gaji terhadap karyawan di PT. UKINDO Blankahan Estate tidak pernah mengalami keterlambatan, pembagian gaji terhadap karyawan melalui transfer bank tidak bersifat *cash*. Penerapan PSAK No. 24 mengenai imbalan kerja yang dibagi dalam empat (4) kriteria yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya dan pesangon.

Berdasarkan klasifikasi tersebut imbalan kerja yang terdapat pada PT. UKINDO Blankahan Estate dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa gaji pokok, upah lembur, THR, imbalan nonmoneter dan bonus. Menurut PSAK No. 24 perlakuan akuntansi atas imbalan kerja jangka pendek relatif sederhana sehingga tidak didiskontokan dan seluruh nilai imbalan yang menjadi hak karyawan diakui sebagai beban. Sedangkan perlakuan akuntansi khusus diterapkan pada cuti berimbalan, bagi laba dan bonus.

Berdasarkan PSAK No. 24 dalam PT. UKINDO Blankahan Estate imbalan kerja jangka pendek yang diberikan pada karyawan berupa gaji, upah lembur, THR, dan bagi laba atau bonus. Gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawan serikat kerja umum (SKU) berbeda dengan karyawan pekerja harian lepas (PHL). Imbalan nonmoneter yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berupa fasilitas seperti rumah hanya diberikan untuk karyawan SKU saja. Untuk SKU mendapatkan gaji sebesar Rp 93.000,-/hari sedangkan PHL mendapatkan gaji sebesar Rp 85.000,-/hari.

Adapun SKU terbagi menjadi dua yaitu serikat kerja umum bulanan (SKU B) dan serikat kerja umum harian (SKU H). Dalam pemberian gaji antara SKU B dengan SKU H juga berbeda, pada SKU B penerimaan gaji setiap bulannya tetap dan gaji yang diberikan sebesar Rp 2.652.221,-/bulan, sedangkan penerimaan gaji pada SKU H tidak tetap atau berubah tergantung terhitung berapa hari kerja, jika diakumulasikan penerimaan gaji pada SKU H sebesar Rp 85.491,-/hari.

PT. UKINDO Blankahan Estate juga memberikan upah lembur bagi kayawannya perjamnya didasarkan dengan upah bulanan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Upah lembur} = \frac{\text{gaji pokok} + \text{natura}}{173}$$

Dimana :

Upah lembur/jam

Gaji pokok karyawan sebulan

Natura sebesar 15 kg x Rp. 9.400,-/bulan

PT. UKINDO Blankahan Estate akan memberikan bonus kepada setiap karyawan sebesar 3 atau 3,5 bulan gaji tergantung berapa besar laba bersih yang didapat dari perusahaan.

Adapun contoh bentuk slip gaji karyawan SKU H PT.UKINDO Blankahan Estate dapat dilihat pada gambar berikut

BLANKAHAN ESTATE		Perincian Gaji Bulan : FEBRUARI 2019		Tanggal: 14/03/2019 15:37 06	
YATINO		Type : G Category: H Division: A Gang : 01			
Lelaki		Employee No: 00208			
Pendaftaran		Potongan			
pokok					
nbur	2,393,748	BPJS – TK	54,115		
Lembur	100,000	BPJS - Pensiun	27,057		
		SPSI	25,000		
		Potongan BAPOR	16,000		
		Potongan Koperasi	570,000		
		Potongan PLN	12,778		
		Potongan Alat Olah Raga	100,000		
					1,688,800
Jumlah :	2,493,748		804,950	Sisa :	1,688,798
Catu (kg) :	15.00			Sisa Bayaran :	

Sumber : PT. UKINDO Blankahan Estate (2019)

Gambar 4.2 Perincian Gaji Karyawan

Penjelasannya :

Yatino merupakan salah karyawan SKU H pada PT. UKINDO Blankahan Esatate dengan estimasi pendapatan dikurang potongan. Pada bulan februari Yatino bekerja selama 28 hari dengan gaji pokok yang didapatkan sebesar Rp. 2.393.748 (28 x Rp. 85.491/hari) dan mendapatkan upah lembur sebesar Rp. 100.000 dan mendapatkan catu beras sebesar 15 kg dengan

harga Rp. 9.300/kg (15 kg x Rp. 9.300/kg = Rp. 141.000). Yatino mengambil lembur 6,8 jam selama 28 hari dengan rincian :

$$\begin{aligned} \text{Upah lembur} &= \frac{\text{Rp. 2.393.748} + \text{Rp 141.000}}{173} \\ &= \frac{\text{Rp. 2.534.748}}{173} \\ &= \text{Rp. 14.652/jam} \end{aligned}$$

Sehingga jumlah pendapatan yang didapat adalah Rp. 2.493.748 (gaji pokok + lembur). Pendapatan ini akan dikurangi dengan potongan-potongan yang nilainya telah ditetapkan di perusahaan, sehingga Yatino mendapatkan gaji bersih sebesar Rp. 1.688.800 dengan rincian Rp. 2.493.748 – Rp. 804.950 =Rp. 1.688.800.

PT. UKINDO Blankahan Estate juga memberikan tunjangan hari raya (THR) dengan 1 x gaji pokok.

Rumus untuk pemberian tunjangan hari raya (THR) adalah
Gaji Pokok + Natura

Jika telah menikah dan memiliki anak maka semua tanggungan akan ditambahkan dalam natura.

1. Imbalan Pasca Kerja

Hal-hal dalam imbalan pasca kerja yang ada di PT. UKINDO Blankahan Estate diungkapkan sebagai berikut :

- a. Perusahaan memiliki program iuran pasti, dimana program iuran pasti adalah iuran pensiun yang dibayar oleh perusahaan kepada sebuah entitas terpisah (BPJS Ketenagakerjaan).
- b. Besar persentase yang diungkapkan oleh perusahaan atau peserta program pensiun BPJS Ketenagakerjaan yaitu, untuk BPJS Tenaga Kerja sebesar 5,7% dengan potongan dari gaji karyawan sebesar 2% dan 3,7% lainnya ditanggung oleh perusahaan. Untuk BPJS Pensiun sebesar 3% dengan potongan dari gaji karyawan sebesar 2% dan 1% ditanggung oleh perusahaan.

PT. UKINDO Blankahan Estate juga memberikan BPJS Kesehatan untuk setiap karyawan sebesar 4% dengan potongan dari gaji karyawan sebesar 1% dan 3% ditanggung oleh perusahaan.

1. Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

PT. UKINDO Blankahan Estate tidak memberikan imbalan kerja jangka panjang lainnya berupa cuti jangka panjang yang dibayar, untuk cuti jangka panjang akan diberikan tetapi tidak diberikan bayaran dan apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat permanen perusahaan menyerahkannya kepada bpjs atau asuransi, sehingga perusahaan tidak melakukan pengakuan dan pencatatan atas hal tersebut. Jika cuti jangka panjang tersebut tidak digunakan maka cuti akan hangus. Perusahaan juga tidak menyediakan penghargaan atau piagam atas masa kerja karyawan.

2. Imbalan Pemutusan (Pesangon)

PT. UKINDO Blankahan Estate memberikan pesangon kepada karyawan apabila karyawan tersebut sudah tidak lagi bekerja di perusahaan atau pada saat perusahaan menawarkan karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela. Pesangon hanya terkait dengan jasa yang telah diberikan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan dan bukan sebagai pertukaran jasa di masa depan.

Pesangon akan diberikan pada karyawan dengan masa usia maksimal 55 tahun. Jika sudah ada sebagian pesangon yang terealisasikan di tahun sebelumnya, maka liabilitas yang diakui setelah dikurangi jumlah yang telah dibayar.

V. Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT. UKINDO Blankahan Estate sesuai dengan PSAK No. 24 mengenai imbalan kerja. Perusahaan memberikan imbalan kerja dari mulai imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, dan imbalan pemutusan (pesangon), sedangkan imbalan kerja jangka panjang lain perusahaan belum memberikannya.

Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu berupa gaji pokok, upah lembur, bonus, tunjangan hari raya (THR) dan imbalan nonmoneter. Untuk imbalan nonmoneter seperti rumah tempat tinggal perusahaan hanya memberikan kepada karyawan SKU B saja. Pengakuan dan pengukuran imbalan ini tidak memerlukan perhitungan aktuarial dan tidak didiskontokan tetapi seluruh nilai imbalan yang menjadi hak karyawan diakui sebagai *liabilitas* (beban akrual) atau sebagai beban.

Imbalan pasca kerja yang diberikan PT. UKINDO Blankahan Estate kepada karyawan berupa program iuran pasti melalui BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan mengungkapkan jumlah iuran program iuran pasti dalam laporan realisasi biaya operasional sebagai beban dari beban gaji dan tunjangan dalam catatan atas laporan keuangan dalam bagian informasi mengenai pihak yang berelasi tentang berapa besar persentase iuran yang harus dibayarkan perusahaan kepada BPJS Ketenagakerjaan.

PT. UKINDO Blankahan Estate tidak memberikan imbalan kerja jangka panjang berupa cuti berbayar. Untuk cuti tahunan jangka panjang yang diberikan kepada karyawan perusahaan tidak membayar cuti tersebut dan perusahaan juga tidak mengakui biaya atas hal tersebut, karena cuti pekerja hanya sebagai hak waktu liburnya saja dan perusahaan tidak berhak membayarkan cuti pekerja. Untuk penghargaan perusahaan juga tidak memberikan hal tersebut.

Imbalan pemutusan (pesangon) akan diberikan ketika karyawan telah memasuki masa pensiun yaitu pada usia maksimal 55 tahun. Pesangon yang diberikan kepada karyawan yang telah pensiun akan diakui sebagai beban di laporan posisi keuangan.

Dibanding dengan penelitian terdahulu Lisa (2015) mengenai analisis pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado, hanya membahas perlakuan akuntansi menurut PSAK No. 24 untuk imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja khususnya program iuran pasti. Dan penelitian ini membahas perlakuan akuntansi menurut PSAK No. 24 untuk imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja khususnya program iuran pasti, imbalan kerja jangka panjang lainnya dan imbalan pemutusan (pesangon).

Tabel 4.2 Analisis Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek PSAK No. 24 pada PT. UKINDO Blankahan Estate

Kegiatan	Paragraf	Isi PSAK	Praktik di PT. UKINDO Blankahan Estate	Keterangan
Pengakuan dan Pengukuran dalam proses pemberian imbalan kerja jangka pendek	Paragraf 9	Imbalan kerja jangka pendek mencakup hal-hal seperti berikut : 1. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial; 2. Cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar; 2. Bagi laba dan bonus; serta 3. Imbalan nonmoneter (seperti pelayanan	Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu: 1. Gaji pokok, upah lembur, bonus, tunjangan hari raya (THR) dan imbalan 2. Tidak ada 3. Bagi laba atau bonus	1. Sesuai 2. Tidak sesuai 3. Sesuai 4. Sesuai

		kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara subsidi) untuk pekerja yang ada saat ini.	4. Imbalan nonmoneter.	
--	--	---	------------------------	--

Sumber : Diolah Penulis (2019)

Tabel 4.3 Analisis Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Pasca Kerja PSAK No. 24 pada PT. UKINDO Blankahan Estate

Kegiatan	Paragraf	Isi PSAK	Praktik di PT. UKINDO Blankahan Estate	Keterangan
Pengakuan dan Pengukuran dalam proses pemberian imbalan pasca kerja	Paragraf 26	Imbalan Pasca Kerja mencakup hal-hal berikut: 1. imbalan purnakarya (contohnya pensiun dan pembayaran <i>lump sum</i> pada saat purnakarya); 2. imbalan pasca kerja lain, seperti asuransi jiwa pasca kerja dan fasilitas pelayanan pasca kerja.	PT. UKINDO Blankahan Estate memberikan imbalan pasca kerja berupa pensiun yang diakui dengan: 1. Pensiun potongan dari gaji karyawan sebesar 2% dan perusahaan mengakui 1%. 2. Namun asuransi jiwa dan fasilitas pelayanan pasca kerja tidak diakui dalam perusahaan tersebut.	1. Sesuai 2. Tidak sesuai
	Paragraf 27	Program imbalan pasca kerja diklasifikasikan sebagai berikut; 1. program iuran pasti; 2. program imbalan pasti.	PT. UKINDO Blankahan Estate memberikan program imbalan pasca kerja khususnya: 1. 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%. 2. Tidak ada	1. Sesuai 2. Tidak sesuai

Sumber : Diolah Penulis (2019)

Tabel 4.4 Analisis Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya PSAK No. 24 pada PT. UKINDO Blankahan Estate

Kegiatan	Paragraf	Isi PSAK	Praktik di PT. UKINDO Blankahan Estate	Keterangan
Pengakuan dan Pengukuran dalam proses pemberian imbalan kerja jangka panjang lainnya	Paragraf 153	<p>Imbalan kerja jangka panjang lain mencakup item berikut, jika tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakhadiran jangka panjang yang dibayarkan seperti cuti besar atau cuti sabatikal; 2. Penghargaan masa kerja (<i>jubilee</i>) atau imbalan jasa jangka panjang lain; 3. Imbalan cacat permanen; 4. Bagi laba dan bonus; dan 5. Remunerasi tangguhan. 	<p>PT. UKINDO Blankahan Estate tidak memberikan imbalan kerja jangka panjang lainnya berupa cuti jangka panjang yang berbayar, untuk cuti jangka panjang akan diberikan tetapi tidak diberikan bayaran dan apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat permanen perusahaan menyerahkannya kepada bpjs atau asuransi, sehingga perusahaan tidak melakukan pengakuan dan pencatatan atas hal tersebut. Jika cuti jangka panjang tersebut tidak digunakan maka cuti akan hangus. Perusahaan juga tidak menyediakan penghargaan atau piagam atas masa kerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak sesuai 2. Tidak sesuai 3. Tidak sesuai 4. Sesuai 5. Tidak sesuai

Sumber : Diolah Penulis (2019)

Tabel 4.5 Analisis Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Pemutusan (pesangon) PSAK No. 24 pada PT. UKINDO Blankahan Estate

Kegiatan	Paragraf	Isi PSAK	Praktik di PT. UKINDO Blankahan Estate	Keterangan
Pengakuan dan Pengukuran dalam proses pemberian imbalan pasca kerja	Paragraf 165	Entitas mengakui <i>liabilitas</i> dan beban pesangon pada tanggal yang lebih awal di antara: 1. Ketika entitas tidak dapat lagi menarik tawaran atas imbalan tersebut; dan 2. Ketika entitas mengakui biaya untuk restrukturisasi yang berada dalam ruang lingkup PSAK 57.	PT. UKINDO Blankahan Estate memberikan pesangon pada saat: 1. Perusahaan akan memberikan pesangon ketika perusahaan telah menentukan tawaran imbalan sebagai pemberhentian kerja. 2. Imbalan pesangon yang diberikan kepada karyawan akan diakui setelah terjadinya pemutusan kontrak kerja.	1. Sesuai 2. Sesuai
	Paragraf 169	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.	PT. UKINDO Blankahan Estate akan mengukur pesangon sesuai dengan masa kerja karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut dengan pengakuan diawal .	Sesuai

Sumber : Diolah Penulis (2019)

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa peneliti, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. PT. UKINDO Blankahan Estate telah memberikan imbalan kerja sesuai dengan PSAK No. 24 (revisi 2016), yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja pemutusan (pesangon).
2. PT. UKINDO Blankahan Estate belum mengakui dan mengukur secara keseluruhan imbalan kerja jangka panjang lainnya.
3. PT. UKINDO Blankahan Estate belum mengetahui secara jelas pengakuan dan pengukuran terhadap imbalan kerja yang berlaku menurut PSAK No. 24.
4. Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja pada PT. UKINDO Blankahan Estate belum sesuai dengan PSAK No. 24.

B. 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 umum di Indonesia serta perkembangan undang-undang ketenagakerjaan atau peraturan-peraturan mengenai pemberian imbalan kerja kepada karyawan.
2. Untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya mengenai cuti berbayar jangka panjang perusahaan harus mempertimbangkan saat pemberian cuti berbayar tersebut.
3. Diperlukan transparansi kepada karyawan mengenai imbalan kerja yang akan diberikan kepada karyawan agar tidak terjadi penyalahgunaan keuangan pada saat pemberian imbalan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fortuna, T. D. (2018). *Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Berdasarkan SAK ETAP Pada PT. Karya Mulya Bangun*.
- Harahap, S. S. (2012). *Teori Akuntansi Edisi Revisi 2011*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jingga, K. (2017). *"Analisa Penerapan PSAK 50 Dan 55 Dalam Instrumen Keuangan Pada PT. Karya Serasi Jaya Abadi"*. Medan.
- Keuangan, D. S. (2013). *ED PSAK 24 Imbalan Kerja*. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.
- Lamohamad, M. K., & Tinangon, J. J. (2015). "Ananalisis Penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja pada Hotel Sahid Kawanua Manado". *Jurnal EMBA*.
- Lisa, L. I. (2015). *Analisis Pengakuan, Pengukuran, dan Pengungkapan Imbalan Kerja berdasarkan PSAK No. 24 tentang Imbalan Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. *Jurnal EMBA Vol.3 No.4*.
- Martani, D., & dkk. (2012). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martani, D., & dkk. (2016). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pratomo, D. N. (2017, November 20). *Kelapa Sawit :Primadona Komoditas Indonesia*. Dipetik Januari 28, 2019, dari www.validnews.id: <https://www.validnews.id/Kelapa-Sawit---Primadona-Komoditas-Indonesia-dYS>
- Reeve, J. M., & et.al. (2012). *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Reeve, J. M., & et.al. (2013). *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss.
- Watung, M. N., & dkk. (2016). *Analisis Penerapan PSAK 24 mengenai Imbalan Kerja pada PT. Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kotamobagu*. *Jurnal EMBA*.
- Watung, M. N., & dkk. (2016). *Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kotamobagu*. *Jurnal EMBA Vol.4 No. 4*.
- Witjaksono, A., & dkk. (2014). *Analisis Dampak Penerapan PSAK 24 tahun 2013*. *Jurnal GIC*