

**KAJIAN PEMBERIAN IMBALAN KERJA PADA PT. MITRA ABADI
MAHAKAM SERTA KESESUAIANNYA DENGAN PSAK NO 24**

Alprita Langi¹, Masririn¹, Elfreda Lau², Catur Kumala Dewi³

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email:

Keyword :

*Keyword: Work Rewards, Measures, Confessions,
and Disclosures*

Work rewards have an important role to be applied to the company so that the company can recognize the remuneration of the work on its financial reporting. This is done so as not to continuously lose the trust of both internal parties (employees) and external parties (investors), which can result in inhibiting the progress of the company (for investors) and decreasing the effectiveness and performance of employees and can end up doing negative actions that result in losses for the company. The purpose of this study is to find out and analyze the measurement, recognition and disclosure of short-term remuneration, post-work reward, long-term compensation and the level of conformity with PSAK No. 24.

The Analysis Tool to determine the level of conformity of measurement, recognition and disclosure of short-term remuneration, post-work reward, long-term compensation and its level of correspondence with PSAK No. 24 with Mitra Abadi Mahakam, PT a uses the formula of Dean J. Champion stating $\leq 50\%$ (appropriate) and $\geq 50\%$ (not appropriate).

The conclusion of this study, Measurement, recognition and disclosure of short-term employment remuneration, post-employment compensation, long-term work compensation and resignation at the permanent partnership tribunal did not differ from PSAK 24, there was a small difference in the initial recognition at the employee's working hours and the results of the questionnaire of 50 respondents where 98% of respondents said agreed about the suitability of disclosing the reward of employment at the Mitra Abadi

ABSTRACT

Mahakam, PT Tribunal with PSAK 24.

PENDAHULUAN

Pekerja adalah salah satu aset yang sangat berharga bagi perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 (2014:3) “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Menurut PSAK No.24 (2015:8) “imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan oleh entitas dalam pertukaran jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk pemutusan kontrak kerja”. Pemberian imbalan kerja baik itu dalam bentuk imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka panjang, imbalan pasca kerja, pesangon pemutusan kerja dan jaminan-jaminan lainnya yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh bagi kinerja para tenaga kerja yang selanjutnya akan berdampak pada produktifitas perusahaan serta berdampak juga pada finansial perusahaan. dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja berbagai upaya telah ditempuh diantaranya penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja (BPJS Ketenagakerjaan) maupun di atur dalam undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang jatuh tempo seluruhnya dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pekerja memberikan jasanya. Sementara itu imbalan pasca kerja adalah imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya. Tidak hanya imbalan jangka pendek dan imbalan pasca kerja, ada juga imbalan kerja jangka panjang yang memiliki definisi yaitu imbalan kerja yang tidak seluruhnya jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah pekerja memberikan jasanya. Entitas mungkin saja diwajibkan oleh peraturan, perjanjian kontraktual atau perjanjian lainnya dengan pekerja atau perwakilan pekerja atau oleh kewajiban konstruktif berdasarkan praktik bisnis, kebiasaan atau keinginan untuk bertindak adil, untuk melakukan pembayaran (atau menyediakan imbalan lainnya) kepada pekerja ketika memberhentikan pekerjaanya. Pembayaran tersebut adalah pesangon pemutusan kerja (IAI, 2017:89).

Pernyataan Standar Akuntan Indonesia (PSAK) No.24 tentang imbalan kerja memiliki peran penting untuk di terapkan pada perusahaan agar perusahaan dapat mengakui imbalan kerja pada pelaporan keuangannya. Hal ini dilakukan agar perusahaan tidak secara terus menerus kehilangan kepercayaan baik itu dari pihak internal (karyawan) dan pihak eksternal (para investor) yang dapat berakibat pada terhambatnya perkembangan kemajuan perusahaan (bagi investor) dan menurunnya efektifitas dan kinerja karyawan dan dapat berujung melakukan tindakan-tindakan negatif sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Tindakan-tindakan tersebut dapat berupa : terjadinya mogok kerja atau melakukan tindakan kecurangan seperti korupsi atau penggelapan dana perusahaan.

PT Mitra Abadi Mahakan merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang batubara seperti kebutuhan penggalan, OB removal, dan Stevedoring yang didirikan sejak tahun 2010 bulan desember. PT Mitra Abadi Mahakam berada di Jalan AW. Syahrani no.40, Kota Samarinda Kalimantan Timur. PT Mitra Abadi Mahakam (MAM) adalah salah satu perusahaan yang didirikan pada September 2010 dengan surat notaris yang bernomor AHU-0070378 dan disahkan oleh kementrian hukum dan hak asasi Manusia. PT Mitra Abadi Mahakam tidak hanya bekerja di bidang Coal Getting dan OB Removal tetapi juga bergerak dibidang stevedoring.

METODE

Definisi Operasional

Imbalan kerja ialah bentuk imbalan yang harus di berikan perusahaan kepada pekerjanya atas jasa yang telah dilakukan. Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang jatuh tempo seluruhnya dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pekerja memberikan jasanya. Sementara itu imbalan pascakerja adalah imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya.

Imbalan kerja jangka panjang yang memiliki definisi yaitu imbalan kerja yang tidak seluruhnya jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah pekerja memberikan jasanya. Entitas mungkin saja diwajibkan oleh peraturan, perjanjian kontraktual atau perjanjian lainnya dengan pekerja atau perwakilan pekerja atau oleh kewajiban konstruktif berdasarkan praktik bisnis, kebiasaan atau keinginan untuk bertindak adil, untuk melakukan pembayaran (atau menyediakan imbalan lainnya) kepada pekerja ketika memberhentikan pekerjanya, Pembayaran tersebut adalah pesangon pemutusan kerja.

Pengakuan adalah proses pembentukan suatu proyek dengan memenuhi beberapa elemen dan kriteria pengakuan pada neraca dan laporan laba rugi (Ikatan Akuntan Indonesia, 2019). Pengakuan dalam teori akuntansi mencakup basis kas, dimana pendapatan diakui pada saat kas diterima dan dibayarkan, dan basis akrual, dimana pendapatan diakui pada saat barang atau jasa diperoleh, terlepas dari kapan pendapatan diterima.

Pengukuran adalah proses penentuan suatu jumlah untuk mengakui dan memasukkan setiap unsur laporan keuangan dalam neraca dan laporan laba rugi (Ikatan Akuntan Indonesia, 2019). Proses ini melibatkan pemilihan basis tertentu. Paragraf 8 PSAK No. 23 menyatakan bahwa pendapatan diukur pada nilai wajar dari imbalan yang diterima atau diterima. Jumlah pendapatan yang dihasilkan oleh transaksi biasanya ditentukan oleh kesepakatan antara entitas dan pembeli atau pengguna aset. Jumlah ini diukur sebagai nilai wajar dari imbalan yang diterima atau diterima oleh entitas dikurangi jumlah diskon dagang atau rabat volume yang diizinkan oleh entitas (Pawan, 2013).

Pengungkapan adalah alat penting untuk mengurangi asimetri informasi antara manajer dan pemilik perusahaan. Evans dalam Suwardjono (2011:578) menjelaskan “*disclosure means supplying information in the financial statement, including the statements themselves, the notes to the statements, and the supplementary disclosures associated with the statements. It does not extend to public or private statement made by management or information provided outside the financial statement*”. Pengungkapan dapat diartikan sebagai penyediaan informasi dalam laporan keuangan, termasuk laporan itu sendiri, catatan atas laporan, dan pengungkapan lain yang terkait dengan laporan. Ini tidak mencakup pernyataan publik atau swasta yang dibuat oleh manajemen atau informasi yang diberikan diluar laporan keuangan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) yaitu pengumpulan data dilakukan dengan mengamati secara langsung objek yang akan di teliti dengan cara melakukan proses Wawancara (*interview*) dan kepustakaan (*Library Research*) teknik pengumpulan data sekunder yang dilakukan melalui studi kepustakaan serta laporan-laporan dan data-data dari sumber obyek penelitian yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian ini.

Jangkauan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mitra Abadi Mahakam yang beralamat di Jalan

Wahab Syahrani Samarinda. penelitian ini untuk mengkaji pemberian imbalan kerja berkenaan dengan pengukuran, pengakuan, pengungkapan imbalan jangka pendek, imbalan jangka panjang, imbalan pasca kerja dan pesangon berdasarkan PSAK No.24 pada PT. Mitra Abadi Mahakam.

Alat Analisis

Alat analisis yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif komparatif, dengan cara mendeskripsikan perbandingan penerapan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja dengan penerapan imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka panjang, imbalan pasca kerja, , dan pesangon pemutusan kerja pada perusahaan.

1. Pengukuran, merupakan sebuah proses penetapan jumlah uang untuk mengakui dan memasukkan setiap unsur laporan keuangan dalam neraca dan laporan laba rugi dalam laporan keuangan PT. Mitra Abadi Mahakam.
2. Pengakuan, merupakan proses pembentukan sebuah pos dengan memenuhi beberapa unsur-unsur dan kriteria pengakuan pada neraca serta laporan laba rugi yang dilakukan oleh PT. Mitra Abadi Mahakam.
3. Pengungkapan, merupakan kegiatan memasuk informasi dalam laporan keuangan, termasuk laporan itu sendiri, catatan atas laporan, dan pengungkapan tambahan yang terkait dengan laporan pada PT. Mitra Abadi Mahakam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sistem penggajian PT Mitra Abadi Mahakam sudah terkomputerisasi dimana perhitungan gaji dilakukan dari pengambilan data rekap absensi selama satu bulan. Penggajian dilakukan tanggal 01 atau selambat-lambatnya tanggal 05 setiap bulannya (sesuai dengan kesepakatan pekerja dengan perusahaan yang tertuang dalam perjanjian kerja).

1. Setiap hari karyawan melakukan absensi
2. Secara otomatis, absensi akan menjadi rekap absensi setiap bulan absensi diarsip urut bulan.
3. Melalui rekap absensi akan terlihat NIP dan nama karyawan beserta jumlah jam masuk dan jam keluar dari rekap absensi dapat diketahui :
 - i. Jika jam masuk dan jam keluar > 8 jam, maka perlu ditelusuri apabila karyawan tersebut lembur apakah terdapat perintah lembur. Jika terdapat perintah lembur, maka nominal lembur akan diperhitungkan dengan ketentuan yang berlaku dengan melampirkan bukti keterangan melaksanakan lembur.
 - ii. Jika jam masuk dan jam keluar < 8 jam atau tidak absen sama sekali, maka akan ditelusuri apakah karyawan tersebut ijin, mangkir, cuti atau sakit.
 - iii. Berdasarkan rekap absensi, staf pengupahan membuat gaji per karyawan.
 - iv. Berdasarkan data gaji per karyawan, staf pengupahan membuat rekap gaji.
 - v. Rekap gaji akan diserahkan kepada pimpinan pengupahan untuk dilakukan pengecekan dan perhitungan kembali.

Besaran gaji pokok di berikan berdasarkan jabatan kerja seperti pada tabel berikut :

Tabel 1. Pengukuran Gaji di PT Mitra Abadi Mahakam

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Gaji Pokok (Rupiah)	Transport & Makan (Rupiah)	Tunjangan Jabatan (Rupiah)
1	Lili Moh Romli	Spv. Produksi	Laki-laki	54	S2	3 tahun 5 bulan	12.000.000		1.000.000
2	Aksar Amin	HRD	Laki-laki	57	S1	5 tahun 11 bulan	8.000.000		
3	Mutiara Islami	Staff Produksi	Perempuan	25	S1	2 tahun 4 bulan	3.137.676	625.000	500.000
4	Renata Panggabean	Staff HRD	Perempuan	28	S1	1 tahun 4 bulan	3.497.124	625.000	
5	Regina Puspa F	Finance	Perempuan	26	S1	4 tahun 3 bulan	3.112.156	625.000	600.000
6	Maulia Maghfiroh	Acc & Report	Perempuan	28	S1	2 tahun 7 bulan	3.497.124	625.000	
7	Wahdatul Amalia I	Staff Acc	Perempuan	28	S1	1 tahun 5 bulan	3.497.124	625.000	
8	Arlin Novyenly F	Kepala Kasir	Perempuan	30	S2	6 tahun 9 bulan	7.000.000		
9	Cynthia Clara Mona	Purchasing	Perempuan	23	S1	5 tahun 6 bulan	3.112.156	625.000	
10	Levina Agustina S	Kasir	Perempuan	30	D3	2 tahun 10 bulan	3.500.000	625.000	
11	Ong Yet Phing	Kasir	Perempuan	41	D3	1 tahun 11 bulan	3.500.000	625.000	
12	Rifka Septiani A	Kasir	Perempuan	25	S1	1 tahun 6 bulan	3.500.000	625.000	
13	Rima Erviana	Purchasing	Perempuan	40	D3	10 tahun 3 bulan	10.000.000		1.000.000
14	Henie Rusdianto	Stevedoring	Perempuan	43	D3	5 tahun 1 bulan	4.500.000	625.000	500.000
15	Jesly Briliana Lay	C Project	Perempuan	20	D3	1 tahun 5 bulan	3.497.124	625.000	

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Gaji Pokok (Rupiah)	Transport & Makan (Rupiah)	Tunjangan Jabatan (Rupiah)
16	Liang Shelly	Stevedoring	Perempuan	44	D3	2 tahun 1 bulan	3.339.199	625.000	
17	Nada Kasih Uguy	Staff Acc	Perempuan	25	S1	1 tahun 1 bulan	3.497.124	625.000	
18	Fransiska Wendy W	Legal Officer	Perempuan	38	S1	2 tahun 0 bulan	3.339.199	625.000	
19	Delima Juniati	Purchasing	Perempuan	40	D3	1 tahun 0 bulan	3.497.124	625.000	
20	Siti Nurhalizah	Admin	Perempuan	20	D3	1 tahun 9 bulan	3.339.199	625.000	
21	Dinda Paramita	Staff Accounting	Perempuan	24	D3	1 tahun 4 bulan	3.497.124	625.000	
22	Yulius Harefa	Kepala Finance	Laki-laki	57	S2	1 tahun 6 bulan	15.000.000		
23	Gyan Riski Lee	Staff Accounting	Laki-laki	23	D3	2 tahun 6 bulan	3.497.124	625.000	
24	Indra Cahya Pratama Putra	Finance Project	Laki-laki	32	D3	2 tahun 3 bulan	3.497.124	625.000	
25	Hariyanto Sulisthio	Purchasing	Laki-laki	62	D3	10 tahun 11 bulan	12.000.000		800.000
26	Gatot Supriono	Purchasing	Laki-laki	45	D3	4 tahun 9 bulan	5.500.000	625.000	1.000.000
27	Adi Gunawan	Logistik	Laki-laki	42	D3	2 tahun 0 bulan	3.497.124	625.000	
28	Fernando Kurniawan	Logistik	Laki-laki	25	D3	5 tahun 4 bulan	3.000.000	625.000	
29	Kamal Mirdad	Stevedoring	Laki-laki	56	D3	2 tahun 11 bulan	4.000.000	625.000	500.000
30	Arnoldus Ola Weking	Stevedoring	Laki-laki	26	D3	2 tahun 6 bulan	3.500.000	625.000	
31	Ferdianto M	Stevedoring	Laki-laki	37	D3	10 tahun 2 bulan	5.500.000	625.000	500.000

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Gaji Pokok (Rupiah)	Transport & Makan (Rupiah)	Tunjangan Jabatan (Rupiah)
32	Saiful Anwar	Stevedoring	Laki-laki	33	D3	12 tahun 10 bulan	6.000.000	625.000	500.000
33	Firman Sugiarto	Security	Laki-laki	39	SMA	1 tahun 10 bulan	2.500.000	625.000	
34	Susanto	Security	Laki-laki	39	SMA	4 tahun 8 bulan	2.500.000	625.000	
35	Priyono	Driver	Laki-laki	40	D3	4 tahun 1 bulan	3.000.000	625.000	
36	Yudi Handali	Driver	Laki-laki	40	SMA	3 tahun 10 bulan	2.750.000	625.000	
37	Bryan Ade Tawang	Driver	Laki-laki	25	D3	1 tahun 7 bulan	3.000.000	625.000	
38	Fitri Harta Wijaya	Driver	Laki-laki	32	SMA	5 tahun 9 bulan	2.750.000	625.000	
39	Bobby Chandra	IT Officer	Laki-laki	38	S1	8 tahun 7 bulan	4.500.000		1.000.000
40	Mushawiruddin Muthar	Programer 1	Laki-laki	30	S1	1 tahun 4 bulan	6.500.000		2.000.000
41	Erick Christian U	Aset Control	Laki-laki	25	D3	1 tahun 3 bulan	3.000.000	625.000	
42	Septian Christoffel	Foreman Warehouse	Laki-laki	30	D3	2 tahun 10 bulan	4.000.000	625.000	
43	Tarfiani	Project Cost Control	Laki-laki	30	D3	3 tahun 3 bulan	7.000.000		1.00.000
44	Mada Dwi Nugraha	Jr. Programer	Laki-laki	23	D3	3 tahun 0 bulan	3.500.000	625.000	
45	Ryan Fardelly	Planner	Laki-laki	29	S1	1 tahun 0 bulan	4.000.000	625.000	
46	Njuk	Eksternal	Laki-laki	40	D3	4 tahun 3 bulan	5.000.000		1.000.000
47	Heriyansyah	Finance	Laki-laki	39	S1	11 tahun 3 bulan	16.000.000		
48	Ricky Anggara Y	Purchasing	Laki-laki	30	D3	1 tahun 3 bulan	3.497.124	625.000	
49	Junaidi Yandaf D	Logistik	Laki-laki	29	D3	2 tahun 10 bulan	3.339.199	625.000	
50	Hendy	Stevedoring	Laki-laki	30	D3	4 tahun 3 bulan	3.500.000	625.000	

Sumber: Data Primer PT Mitra Abadi Mahakam

Analisis dan Pembahasan

A. Praktik Imbalan Kerja di PT. Mitra Abadi Mahakam

Berikut Imbalan kerja yang diberikan oleh PT. Mitra Abadi Mahakam

a. Imbalan Kerja Jangka Pendek

Tabel 2. Imbalan Jangka Pendek pada PT. Mitra Abadi Mahakam

No.	Nama Imbalan	Keterangan	
		Ada	Tidak Ada
1	Gaji pokok	√	
2	Lembur	√	
3	Bonus/ reward bagi karyawan yang mencapai target	√	
4	Tunjangan hari raya	√	
5	Cuti sakit berbayar	√	
6	System bagi labar ke karyawan	√	
7	Imbalan non-moneter	√	
8	Cuti tahunan berbayar	√	

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

b. Imbalan Pasca Kerja

Tabel 3. Imbalan Pasca Kerja pada PT. Mitra Abadi Mahakam

No.	Nama Imbalan	Keterangan	
		Ada	Tidak Ada
1	Imbalan pension kepada karyawan	√	
2	Imbalan berupa asuransi jiwa kepada karyawan	√	
3	Fasilitas pelayanan pasca kerja	√	
4	Program iuran bpjs ketenagakerjaan		
5	Program imbalan pasti	√	

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

c. Imbalan Kerja Jangka Panjang

Tabel 4. Imbalan Kerja Jangka Panjang pada PT. Mitra Abadi Mahakam

No.	Nama Imbalan	Keterangan	
		Ada	Tidak Ada
1	Cuti besar	√	
2	Penghargaan kepada karyawan	√	
3	Imbalan catat permanent kepada karyawan	√	
4	Laba/bonus	√	
5	Remunerasi tanggungan kepada karyawan	√	

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

d. Pesangon

Tabel 5. Pesangon PT. Mitra Abadi Mahakam

No.	Nama Imbalan	Keterangan	
		Ada	Tidak Ada
1	Pesangon	√	
2	Perusahaan menawari imbalan pesangon	√	
3	Pesangon sesuai dengan masa kerja	√	

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

B. Pedoman Akuntansi di PT Mitra Abadi Mahakam

Pedoman akuntansi di PT Mitra Abadi Mahakam adalah bentuk penjabaran dari kebijakan akuntansi yang di atur PT Mitra Abadi Mahakam tentang standart dan kebijakan akuntansi yang wajib digunakan dalam proses akuntansi PT Mitra Abadi Mahakam.

a. Pedoman Akuntansi Liabilitas

Pedoman akuntansi ini membahas tentang liabilitas jangka panjang dan jangka pendek kepada pihak ketiga yang akan mengalami jatuh tempo hingga 12 bulan setelah adanya pelaporan keuangan. Liabilitas jangka pendek diantaranya :

- a) Utang operasional yang ada karena kegiatan perusahaan tetapi belum dibayar hingga terbit laporan keuangan seperti utang biaya dan pajak.
- b) Pendataan di terima di awal.
- c) Liabilitas imbalan kerja jangka panjang dan setelah kerja.
- d) Utang jangka pendek dengan jatuh tempo 12 bulan setelah pelaporan.

b. Pedoman Akuntansi Beban

Beban diartikan sebagai pemanfaatan ekonomi selama satu periode dalam bentuk arus kas. Beban ini diantaranya :

- a) Beban kegiatan operasional.
- b) Beban kegiatan administratif.
- c) Beban kegiatan pengadaan asset.
- d) Beban kegiatan pendukung lainnya.

c. Implementasi Imbalan Kerja PSAK No. 24 dan PT Mitra Abadi Mahakam

Tabel 6. Implementasi Imbalan Kerja PSAK No. 24 dan PT Mitra Abadi Mahakam

Item yang akan di bandingkan pada PSAK No.24	Isi Psak No. 24	Implementasi pada PT. Mitra Abadi Mahakam	Sesuai/ Tidak Sesuai
IMBALAN KERJA JANGKA PENDEK			
Komponen yang mencakup Imbalan Jangka Pendek	Imbalan kerja jangka pendek mencakup hal-hal seperti berikut : 1. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial; 2. Cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar; 3. Bagi laba dan bonus; serta 4. Imbalan non-moneter (seperti pelayanan kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara subsidi) untuk pekerja yang ada saat ini.	Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu: 1. Gaji pokok, upah lembur, bonus, tunjangan hari raya (THR) 2. Bagi laba atau bonus 3. Imbalan nonmoneter	

Pengukuran dan Pengakuan Imbalan Jangka Pendek	<p>Ketika pekerja telah selesai memberikan jasanya kepada entitas maka entitas mengakui jumlah imbalan kerja yang tidak terdiskonto sebagai :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Liabilitas (beban akrual), setelah dikurangi jumlah yang telah dibayar. Jika jumlah yang telah dibayar melebihi jumlah yang tidak didiskonto dari imbalan tersebut, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar dimuka) selama 	Dilihat dari pedoman akuntansi PT Mitra Abadi Mahakam liabilitas imbalan kerja jangka pendek menjadi liabilitas setelah pengurangan jumlah	
	<p>pembayaran tersebut akan menimbulkan, sebagai contoh, pengurangan pembayaran di masa depan atau pengembalian kas. Beban, kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset.</p>	yang di bayarkan.	
Pengungkapan Imbalan Jangka Pendek	<p>Pernyataan ini tidak mensyaratkan pengungkapan spesifik mengenai imbalan kerja jangka pendek, SAK mungkin mensyaratkan pengungkapan tersebut. Sebagai contoh, PSAK 7: Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi mensyaratkan pengungkapan mengenai imbalan kerja untuk personil manajemen kunci. PSAK 1: Penyajian Laporan Keuangan mensyaratkan pengungkapan beban imbalan kerja.</p>	Dilihat dari pedoman akuntansi PT Mitra Adi Mahakam pengungkapan imbalan kerja jangka pendek, di perusahaan di publikasikan pada beban kerja dalam laporan aktivitas serta di cantumkan pada perubahan aset neto.	
IMBALAN PASCA KERJA			
Komponen yang mencakup Imbalan Pasca Kerja	<p>Program imbalan pasca kerja diklasifikasikan sebagai berikut;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Program iuran pasti; 2. Program imbalan pasti. 	PT. Mitra Abadi Mahakam memberikan imbalan pasca kerja berupa pensiun yang diakui dengan:Pensiun potongan dari gaji karyawan.	
Pengukuran dan Pengakuan Imbalan Pasca Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program Iuran Pasti PSAK 24 menyatakan bahwa ketika pekerja telah memberikan jasa kepada perusahaan selama suatu periode, perusahaan mengakui iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa pekerja : <ol style="list-style-type: none"> 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. 	Dilihat dari pedoman akuntansi PT Mitra Abadi Mahakam menggunakan jasa aktuarial dengan pengakuan total biaya jasa, bunga neto dan liabilitas terhadap aset untuk mengestimasi modal sesuai kebijakan PT Mitra Abadi Mahakam.	

	<p>2. Program Imbalan Pasti.</p> <p>Proses akuntansi oleh perusahaan untuk program imbalan pasti meliputi tahap-tahap berikut ini :</p> <ol style="list-style-type: none"> Menentukan defisit atau surplus dengan menggunakan teknik aktuarial, metode Projected Unit Credit. Menentukan jumlah liabilitas (aset) imbalan pasti neto sebagai jumlah defisit atau surplus. Menentukan jumlah yang harus diakui dalam laba rugi. Menentukan pengukuran kembali atas liabilitas (aset) 		
	<p>imbalan pasti neto, yang akan diakui sebagai penghasilan komprehensif lain.</p>		
Pengungkapan Imbalan Pasca Kerja	<ol style="list-style-type: none"> Program Iuran Pasti <p>Jumlah yang diakui sebagai suatu beban untuk program iuran pasti harus diungkapkan di dalam laporan keuangan. Demikian pula halnya dengan iuran yang dilakukan terhadap program iuran pasti bagi personel manajemen kunci harus juga diungkapkan sebagaimana yang disyaratkan oleh PSAK 7: Pengungkapan Pihak pihak Berelasi.</p> Program Imbalan Pasti <ol style="list-style-type: none"> Entitas harus mengungkapkan informasi berikut: Menjelaskan karakteristik program imbalan pasti dan risiko yang terkait. Mengidentifikasi dan menjelaskan jumlah yang timbul dari program imbalan pasti dalam laporan keuangan. Menjelaskan bagaimana program imbalan pasti dapat berdampak terhadap jumlah, waktu, dan ketidakpastian arus kas entitas masa depan. 	Dilihat dari pedoman akuntansi PT Mitra Adi Mahakam menyajikan keuntungan dan kerugian tentang pasca kerja dalam laporan aktivitas	
IMBALAN KERJA JANGKA PANJANG			
Komponen yang mencakup Imbalan Pasca Kerja	<p>Imbalan kerja jangka panjang lain mencakup item berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kompensasi cuti jangka panjang seperti cuti pengabdian atau cuti hari raya; Imbalan pengabdian; 	PT. Mitra Abadi Mahakam memberikan imbalan kerja jangka panjang lainnya berupa cuti jangka panjang yang berbayar, untuk cuti jangka panjang akan diberikan	Sesuai

	<ul style="list-style-type: none"> 3. Imbalan cacat jangka panjang; 4. Bagi hasil dan bonus yang terutang 12 bulan atau lebih setelah akhir periode di mana pekerja memberikan jasa terkait; 5. Kompensasi yang ditunda yang dibayarkan 12 bulan atau lebih setelah akhir periode kompensasi tersebut diperoleh. 	tidak diberikan bayaran dan apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat permanen.	
Pengukuran dan Pengakuan Imbalan Jangka Panjang	<p>Untuk imbalan kerja jangka panjang, entitas mengakui total nilai neto dari jumlah berikut dalam laporan laba rugi kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan jumlah tersebut untuk termasuk dalam biaya perolehan aset:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Biaya jasa 2. Biaya bunga neto atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto, dan 3. Pengukuran kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto 	Dilihat dari pedoman akuntansi PT Mitra Abadi Mahakam menggunakan jasa aktuarial dengan pengakuan total biaya jasa, bunga neto dan liabilitas terhadap aset untuk mengestimasi modal sesuai kebijakan PT Mitra Abadi Mahakam.	
Pengungkapan Imbalan Kerja Jangka Panjang	PSAK 24 tidak mensyaratkan pengungkapan yang spesifik mengenai imbalan kerja jangka panjang lain, namun SAK mungkin mensyaratkan pengungkapan spesifik tersebut.	Dilihat dari pedoman akuntansi PT Mitra Abadi Mahakam menyajikan keuntungan dan kerugian tentang imbalan kerja jangka panjang dalam laporan aktivitas.	
PESANGON PEMUTUSAN KERJA			
Pengukuran	Entitas mengukur pesangon pada saat pengakuan awal, dan	Dilihat dari pedoman akuntansi PT Mitra	
Dan Pengakuan Pesangon	<p>mengukur dan mengakui perubahan selanjutnya, sesuai dengan sifat imbalan kerja, dengan ketentuan bahwa jika pesangon merupakan sebuah peningkatan pada imbalan pascakerja, maka entitas menerapkan persyaratan imbalan pascakerja. Sebaliknya:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Jika pesangon diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan dimana pesangon diakui, maka entitas menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek. 2. Jika pesangon tidak diharapkan untuk diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan, maka entitas menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka panjang lain. Entitas mengakui liabilitas dan beban pesangon pada tanggal yang lebih awal di antara: 	Abadi Mahakam pesangon di bayarkan sebagai beban dan liabilitas yang dihitung oleh aktuarial secara berkala	
Pengungkapan Pesangon	Pernyataan ini tidak mensyaratkan pengungkapan yang spesifik mengenai pesangon imbalan pasca kerja.	Dilihat dari pedoman akuntansi PT Mitra Abadi Mahakam pengungkapan pesangon di perusahaan di publikasikan pada beban kerja dalam laporan aktivitas serta di cantumkan pada perubahan aset neto.	

Pembahasan

Analisis Perbedaan PSAK 24 dengan Praktik Imbalan di PT. Mitra Abadi Mahakam

Pengukuran dan pengakuan imbalan kerja telah diatur dalam PSAK 24 tentang imbalan kerja dimana pengukuran dan pengakuan imbalan kerja jangka pendek, pesangon, imbalan kerja jangka panjang akan tetapi besaran jumlah imbalan kerja tidak diatur dalam PSAK 24 melainkan menggunakan kebijakan perusahaan sendiri. Berikut perbedaan pengukuran dan pengakuan imbalan kerja berdasarkan PSAK 24 dengan praktik di PT Mitra Abadi Mahakam.

Dari tabel 6. disimpulkan jika PSAK 24 telah di laksanakan secara penuh oleh PT Mitra Abadi Mahakam yang ditunjukkan dari pengukuran, pengakuan imbalan kerja sudah sesuai dengan kriteria PSAK 24. Selain itu tidak ditemukan perbedaan pada pengukuran dan pengakuan imbalan kerja jangka pendek di PT Mitra Adi Mahakam. Pengukuran yang dilakukan oleh PT Mitra Abadi Mahakam telah mengikuti PSAK 24 dimana imbalan kerja di berikan setelah pekerja memberikan jasanya selama satu periode. Sedangkan besar imbalan kerja jangka pendek seperti gaji, tidak diatur dalam PSAK 24 sehingga penentuan gaji dilakukan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Begitu pula dengan pengukuran imbalan kerja jangka panjang yang tidak ada perbedaan dengan PSAK 24, hanya saja terdapat perbedaan pada penamaan laporan aktivitas di PT Mitra Abadi Mahakam sama dengan laporan laba rugi. Hal ini didukung dengan pernyataan dari Accounting manajer yaitu

“Kalau untuk gaji dari karyawan kita sesuaikan dengan peraturan yang di terbitkan oleh dewan komisaris dan juga disesuaikan dengan keahlian, bagian, pendidikan serta lama kerja.”

Sedangkan HRD Manager mengungkapkan:

“Dalam menentukan besaran gaji dan pesangon karyawan dilihat dari lama kerja yang di dasari dengan peraturan perusahaan. Begitu pula dengan pesangon yang diberikan tidak pada waktu karyawan berhenti di usia pensiun, kita juga memberikan pesangon sesuai dengan lamanya bekerja.”

Dari tabel 6. di dapati bahwa pengungkapan imbalan kerja jangka pendek, pasca kerja , jangka panjang dan pesangon termasuk kedalam beban yang berdampak pada laporan laba rugi dan tercantum dalam retained earning statemnet dan statement of financial position sehingga dapat di katakan bahwa PT Mitra Adi Mahakam telah menerapkan pengungkapan imbalan kerja sesuai dengan PSAk 24.

Gaji yang diberikan oleh PT. Mitra Abadi Mahakam dihitung oleh aktuaria dan diklasifikasikan sesuai umur pegawai tersebut. karyawan di PT. Mitra Abadi Mahakam sendiri dibedakan menjadi: karyawan tetap dan karyawan kontrak. Gaji yang diberikan oleh Gaji setelah pegawai melakukan kerjanya selama sebulan. Asuransi kesehatan dikelompokan dalam akun beban. Akun beban gaji dan beban asuransi kesehatan masuk kedalam beban kegiatan administrasi dan berpengaruh dalam perubahan asset neto.

Pesangon yang telah dibayarkan masuk kedalam akun beban gaji, pesangon sendiri tidak dikelompokan dalam akun terpisah melainkan masuk kedalam akun beban gaji. Pesangon dihitung berdasarkan berapa lama pegawai itu telah bekerja dan penghasilan selama ia bekerja ditambah tunjangan kemahalan.

Imbalan pascakerja di PT. Mitra Abadi Mahakam dibedakan menjadi 2 yaitu Iuran Dana pensiun yang diberikan pada karyawan dan manfaat pensiun pembayaran berkala yang dibayarkan kepada peserta pada saat dan dengan cara yang ditetapkan dalam peraturan Dana Pensiun. Masa kerja pegawai pada pendiri yang diperhitungkan untuk penentuan besarnya manfaat pensiun.

Pencatatan Iuran dana pensiun masuk kedalam jurnal beban iuran dana pensiun. Untuk

manfaat pasti yang dikelola oleh dana pensiun masuk kedalam jurnal pembayaran dana pensiun PT. Mitra Abadi Mahakam. Keduanya masuk kedalam bagian pengeluaran kas dan kedalam akun beban kegiatan administrasi dan berpengaruh dalam perubahan asset neto.

Imbalan kerja jangka panjang di PT. Mitra Abadi Mahakam adalah Cuti besar. Jatuh tempo cuti besar diberikan kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja paling singkat 6 tahun secara terus menerus, dan kelipatan 6 tahun setelahnya. karyawan yang berhenti sebelum mencapai masa dinas 6 tahun tidak berhak atas tunjangan cuti besar.

Implikasi Perbedaan Pencatatan PSAK 24 pada Laporan Keuangan

PT Mitra Abadi Mahakam membayarkan pesangon di masukkan kedalam beban gaji pokok Sehingga beban gaji terlihat meningkat dan bukan dari kenaikan gaji itu sendiri tetapi berasal dari pembayaran pesangon untuk karyawan PT Mitra Abadi Mahakam. Seperti yang sudah tertera di PSAK 24, pembayaran pesangon masuk kedalam akun beban pesangon bukan masuk kedalam beban gaji. Hal ini berakibat pada ketidaktepatan kenaikan beban gaji sehingga PSAK 24 mengatur perhitungan pesangon dilakukan sejak awal..

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka disimpulkan bahwa :

- a. Pengukuran, pengakuan dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek , imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang dan pesangon di PT Mitra Abadi Mahakam tidak ada perbedaan dengan PSAK 24.
- b. Ada perbedaan kecil pada pengakuan awal pada masa kerja karyawan.
- c. Hasil kuesioner dari 50 responden dimana 98% responden mengatakan setuju tentang kesesuaian pengungkapan imbalan kerja di PT Mitra Abadi Mahakam dengan PSAK 24.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dapat disarankan sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan
 - a) Sebaiknya besaran gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kewajibannya.
 - b) Untuk pesangon seharusnya di ukur ketika awal pengakuan atau di cadangkan sejak awal karyawan bekerja.
- b. Bagi Peneliti lanjutan

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi acuan untuk melakukan penelitian tentang kesesuaian penerapan imbalan kerja dengan PSAK 24 pada perusahaan lainnya.

REFERENCES

- Anonim. 2017. *Pernyataan Standar Akuntans Keuangan (PSAK)*. Jakarta : Ikatan Akuntan Indonesia.
- Anonim. 2019. *Standar Akuntansi Keuangan Revisi 2009*. Salemba Empat. Jakarta
- Pawan, E. C. (2013). Pengakuan, pengukuran, pengungkapan dan pelaporan pendapatan berdasarkan PSAK No. 23 pada PT. Pegadaian (Persero). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Suwardjono, 2011. *Teori Akuntansi perekayasaan Pelaporan Keuangan*. Edisi Ketiga. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.