

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Jasa Kontruksi

Menurut Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional No 10 Tahun 2013 bahwa “Usaha jasa pelaksana konstruksi merupakan jenis usaha jasa konstruksi yang menyediakan layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi, yang dibedakan menurut bentuk usaha, klasifikasi dan kualifikasi usaha jasa pelaksana konstruksi”. (<http://www.lpjk.org>, 2013).

2.2 Kualifikasi Usaha Jasa Kontruksi

Menurut Peraturan Lembaga Jasa Kontruksi atau LPJK No. 10 Tahun 2013 menyatakan bahwa :

“kualifikasi adalah bagian kegiatan registrasi untuk menetapkan penggolongan usaha di bidang jasa konstruksi menurut tingkat atau kedalaman kompetensi dan kemampuan usaha, atau penggolongan profesi keterampilan dan keahlian kerja orang perseorangan di bidang jasa konstruksi menurut tingkat atau kedalaman kompetensi dan kemampuan profesi dan keahlian”.

Kualifikasi usaha jasa pelaksanaan konstruksi nasional didasarkan pada tingkat atau kedalaman kompetensi dan kemampuan usahanya ditinjau dari:

1. Aspek Penanggung Jawab Badan Usaha (PJBU), adalah pimpinan badan usaha yang ditetapkan sebagai Penanggung Jawab Badan Usaha. PJBU merupakan direktur utama atau anggota direksi atau Pimpinan Badan Usaha untuk kantor pusat dan kepala cabang atau perwakilan untuk

kantor cabang atau perwakilan yang bertanggung jawab atas berjalannya operasional badan usaha.

2. Penanggung Jawab Klasifikasi yang selanjutnya disebut PJK adalah tenaga ahli tetap yang ditunjuk pimpinan Badan usaha untuk bertanggung jawab terhadap aspek keteknikan satu klasifikasi tertentu yang dimiliki Badan usaha sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
3. Penanggung Jawab Teknik selanjutnya disebut PJT adalah tenaga kerja tetap yang ditunjuk PJBU untuk bertanggungjawab terhadap aspek keteknikan dalam operasionalisasi Badan usaha jasa konstruksi. Penggolongan kualifikasi Badan usaha jasa pelaksana konstruksi. (Peraturan lembaga No.10 tahun 2013., n.d.)

2.3 Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK-ETAP)

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

Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik menurut buku Bruce Mackenzie (2012:209) yaitu standar pelaporan keuangan internasional untuk usaha kecil menengah yang menguraikan pedoman pelaporan keuangan entitas usaha kecil dan menengah. Standar dapat diterapkan pada entitas usaha kecil menengah yang tidak mempunyai akuntabilitas publik, menerbitkan laporan

keuangan untuk tujuan umum bagi pengguna eksternal. Standar ini tidak melengkapi ukuran kuantitatif, seperti pendapatan, pengeluaran, aset atau jumlah karyawan, untuk menentukan apakah standar yang dapat digunakan atau tidak. Standar ini menyatakan bahwa setiap yuridiksi perlu untuk menentukan entitas mana yang dapat menerapkan Standar Pelaporan Keuangan Internasional untuk Usaha Kecil Menengah (Standar Akuntansi Keuangan ETAP).

Tujuan yang dinyatakan pada laporan keuangan usaha kecil menengah atau entitas tanpa akuntabilitas publik, yaitu menghasilkan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja, dan arus kas dari entitas yang bermanfaat, guna pengambilan keputusan ekonomi oleh berbagai pengguna yang luas, beberapa pengguna laporan mungkin tidak memiliki hak untuk meminta laporan yang terkait untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Laporan keuangan ini biasanya dirujuk sebagai laporan keuangan untuk tujuan umum. Sebagai suatu tujuan berikutnya, laporan keuangan juga memperlihatkan bagaimana manajemen telah mengelola sumber daya milik entitas (Bruce Mackenzie, 2012)

2.4 Imbalan Kerja Jangka Pendek

Menurut Bruce Mackenzie (2012:211) Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja yang keseluruhannya jatuh tempo dalam 12 bulan, setelah tanggal pelaporan dimana karyawan menyerahkan jasanya yang terkait. Imbalan jangka pendek terdiri dari gaji dan upah, subsidi kantin, cuti, tunjangan pengobatan dan kontribusi, tunjangan jaminan sosial, tunjangan pensiun, imbalan lainnya seperti akses kepada penggunaan bebas atau subsidi entitas atas aset, misalnya kendaraan, akomodasi, barang dan jasa). Imbalan jangka pendek diakui

ketika masa kerja atau jasa karyawan sudah diserahkan. Pengakuan imbalan kerja jangka pendek didasarkan pada kontrak kerja. Namun kontrak kerja juga menjadi non-kontraktual, yang sering kali merujuk pada karyawan lepas. Imbalan jangka kerja pendek diukur atas dasar harapan jumlah yang tidak didiskontokan, yang dibayarkan sebagai ganti masa kerja yang diserahkan.

Menurut PSAK No. 24, ketika pekerja telah memberikan jasanya kepada perusahaan dalam suatu periode akuntansi, perusahaan harus mengakui jumlah tak terdiskonto (*undiscounted amount*) atas imbalan kerja jangka pendek yang diperkirakan untuk dibayar sebagai imbalan atas jasa tersebut:

- a. Sebagai kewajiban, setelah dikurangi jumlah yang telah dibayar. Apabila jumlah yang telah dibayar melebihi jumlah yang tak terdiskonto dari imbalan tersebut, perusahaan harus mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar di muka) sejauh pembayaran tersebut menimbulkan misalnya pengurangan pembayaran di masa depan atau pengembalian kas.
- b. Sebagai beban, kecuali PSAK lain mewajibkan atau membolehkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset.

2.4.1 Komponen Imbalan Kerja Jangka Pendek

Komponen imbalan kerja jangka pendek adalah terdiri dari :

1. Gaji dan Upah

Perusahaan wajib memberikan upah, gaji, dan iuran jaminan sosial kepada tenaga kerja. Upah, gaji dan iuran jaminan sosial merupakan bagian dari imbalan kerja jangka pendek yang diberikan kepada tenaga kerja yang

sudah bekerja dalam perusahaan. Imbalan kerja diberikan dalam waktu yang konstan seperti tiap bulan atau tiap minggu. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut Pasal 27 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 gaji dan upah terdiri dari:

a. Upah pokok

Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.

b. Tunjangan tetap

Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok yang termasuk tunjangan tetap antara lain, tunjangan istri atau suami, tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan.

c. Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

2. Cuti Berimbangan Jangka Pendek

Dwi Martani (2016:286) menjelaskan bahwa cuti berbayar jangka pendek boleh diakumulasi ketika diakui pada saat pekerja memberikan jasa yang menambah hak atas cuti berbayar dimasa depan dan sebaliknya apabila cuti berimbangan diakui saat cuti terjadi maka cuti berimbangan tidak boleh diakumulasi. Perusahaan mengukur biaya yang diperkirakan atas cuti berbayar yang diakumulasi sebagai jumlah tambahan yang diperkirakan dibayar oleh perusahaan akibat hak yang belum digunakan yang telah terakumulasi pada akhir periode pelaporan.

Pada umumnya, perusahaan memberikan cuti sebagai hak dari tenaga kerja. Perusahaan memberikan cuti bagi tenaga kerja selama 12 hari kerja atau ketentuan perusahaan tersebut, dan hanya diberikan bagi tenaga kerja yang sudah bekerja selama lebih dari 12 bulan dalam suatu perusahaan yang sama. Perusahaan memiliki wewenang untuk menolak permohonan cuti tahunan dari tenaga kerja yang belum genap 12 bulan bekerja di satu perusahaan yang sama (UU 13, 2003).

3. Program Bagi Laba dan Bonus

Menurut PSAK No. 24, perusahaan harus mengakui biaya imbalan kerja jangka pendek dalam bentuk cuti berimbangan seperti cuti berimbangan yang

boleh diakumulasi adalah pada saat pekerja memberikan jasa yang menambah hak cuti berimbang di masa depan. Cuti berimbang yang tidak boleh diakumulasi adalah pada saat cuti tersebut terjadi.

Pada umumnya, perusahaan memberikan bonus kepada tenaga kerja. Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE-07/MEN/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah. Bonus bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima tenaga kerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena tenaga kerja menghasilkan hasil kerja yang lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktifitas. Besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan tenaga kerja.

2.4.2 Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek

Ketika pekerja telah memberikan jasanya kepada entitas dalam suatu periode akuntansi, entitas mengakui jumlah tidak terdiskonto dari imbalan kerja jangka pendek yang diharapkan akan dibayar sebagai imbalan atas jasa tersebut (PSAK 24, 2015:11)

1. Sebagai liabilitas (beban akrual), setelah dikurangi jumlah yang telah dibayarkan. Jika jumlah yang telah dibayar melebihi jumlah yang tidak didiskonto dari imbalan tersebut, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar di muka) selama pembayaran tersebut akan menimbulkan, sebagai contoh, pengurangan pembayaran di masa depan atau pengembalian kas.

2. Sebagai beban, kecuali jika SAK lain mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset (lihat, sebagai contoh, PSAK 14: Persediaan dan PSAK 16: Aset Tetap).

Penerapan PSAK 24, 2015:11) untuk imbalan kerja jangka pendek dalam bentuk cuti berbayar, program bagi laba, dan program bonus adalah sebagai berikut:

- a. Cuti berbayar jangka pendek

Entitas mengakui biaya ekspektasian imbalan kerja jangka pendek dalam bentuk cuti berbayar seperti yang diatur di paragraf 11 sebagai berikut (PSAK 24, 2015:13)

Dalam hal cuti berbayar dapat diakumulasi, pada saat pekerja menerima jasa yang menambah hak atas cuti berbayar di masa depan. Dalam hal cuti berbayar tidak dapat diakumulasi, pada saat cuti terjadi. Entitas mengukur biaya ekspektasian dari cuti berbayar yang dapat diakumulasi sebagai jumlah tambahan yang diharapkan akan dibayar oleh entitas akibat hak yang belum digunakan dan telah terakumulasi pada akhir periode pelaporan (PSAK 24, 2015: 16).

- b. Program bagi laba dan bonus

Berdasar (PSAK 24, 2015:19) Entitas mengakui biaya ekspektasian atas pembayaran bagi laba dan bonus yang diatur di paragraf 11 jika, dan hanya jika entitas mempunyai kewajiban hukum kini atau kewajiban konstruktif kini atas pembayaran beban tersebut sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan Kewajiban tersebut dapat diestimasi secara andal.

Berdasar (PSAK 24, 2015:22) Kewajiban kini timbul jika, dan hanya jika, entitas tidak mempunyai alternatif realistis lain kecuali melakukan pembayaran. Entitas dapat mengestimasi secara andal jumlah kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif dalam program bagi laba atau bonus jika, dan hanya jika perusahaan harus mengakui beban sebesar perkiraan pembayaran bagi laba dan bonus apabila terdapat kewajiban konstruktif atas pembayaran beban tersebut sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan kewajiban tersebut dapat diestimasi secara andal.

c. Upah, gaji dan iuran jaminan sosial

Perusahaan wajib memberikan upah, gaji, dan iuran jaminan sosial kepada tenaga kerja. Upah, gaji dan iuran jaminan sosial merupakan bagian dari imbalan kerja jangka pendek yang diberikan kepada tenaga kerja yang sudah bekerja dalam perusahaan. Imbalan kerja diberikan dalam waktu yang konstan seperti tiap bulan atau tiap minggu. Dalam memberikan imbalan ini, perusahaan dilarang membayar dibawah Upah Minimum Regional (UMR) (UU 13, 2003). Upah Minimum Regional (UMR) meliputi gaji pokok ditambah tunjangan tetap dikurangi iuran jaminan sosial. Iuran jaminan sosial dibayarkan perusahaan dan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Iuran jaminan sosial yang dibayar oleh tenaga kerja melalui perusahaan sifatnya memotong gaji/upah pokok tenaga kerja tersebut.

2.4.3 Pengungkapan Imbalan kerja Jangka pendek

Berdasar buku PSAK 24 tidak memberikan syarat pengungkapan secara spesifik mengenai imbalan kerja jangka pendek. SAK mungkin mensyaratkan pengungkapan tersebut, sebagai contoh adalah PSAK 7: Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi mensyaratkan pengungkapan mengenai imbalan kerja untuk personel manajemen kunci. PSAK 1: Penyajian Laporan Keuangan mensyaratkan pengungkapan beban imbalan kerja.

2.5 Imbalan Pascakerja

Pengertian imbalan pascakerja menurut Dwi Martani (2016:289) yaitu imbalan kerja yang telah disediakan perusahaan (selain pesangon) dan diberikan kepada pekerja setelah menyelesaikan masa kerjanya. Pesangon bukan merupakan imbalan pascakerja karena karyawan berhenti sebelum masa kerja normalnya.

Berdasarkan Undang-Undang No.11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun, program imbalan pascakerja harus dikelola oleh entitas terpisah yang disebut Dana Pensiun. Perusahaan hanya menyediakan dana berupa iuran kepada dana pensiun, sedangkan imbalan kepada karyawan yang telah pensiun akan dibayarkan oleh Dana Pensiun, oleh karena itu, pembukuan atas program imbalan pascakerja juga terpisah dari pembukuan perusahaan sebagai pemberi kerja. Hal ini ditujukan agar dana tidak bercampur dengan dana perusahaan dan untuk melindungi ketersediaan dana tersebut bagi karyawan pada saat pensiun.

Selain asas memisahkan kekayaan perusahaan dan dana pensiun, Undang-Undang No.11 Tahun 1992 juga berlandaskan pada asas pendanaan. Program imbalan pascakerja haruslah dilakukan dengan pemupukan dana yang dikelola

secara terpisah dari kekayaan pendiri, sehingga cukup untuk memenuhi pembayaran hak peserta. Perusahaan tidak diperkenankan membentuk cadangan dalam perusahaan untuk membiayai pembayaran imbalan pascakerja, melainkan harus melalui kebebasan untuk membentuk atau tidak membentuk dana pensiun yang didasarkan pada kemampuan keuangan pemberi kerja.

2.5.1 Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Pascakerja Program Iuran Pasti

Menurut buku Dwi Martani (2016:293), ketika pekerja telah memberikan jasa kepada entitas selama suatu periode entitas mengakui iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa pekerja 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 mengurangi pembayaran iuran masa depan atau pembayaran kembali dalam bentuk kas.

Pada beban, kecuali PSAK lain mensyaratkan atau mengizinkan iuran tersebut untuk dimaksudkan dalam biaya perolehan aset. Ketika iuran pada program iuran pasti tidak diharapkan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya, maka iuran tersebut didiskonto dengan menggunakan tingkat diskonto.

Contoh:

Pada bulan Juni 2015, iuran pensiun yang harus dibayar oleh PT. Haritua untuk bulan tersebut adalah Rp 15.000.000. Jika PT. Haritua membayar seluruh iuran tersebut maka jurnal yang dicatat sebagai berikut.

Beban	15.000.000
Kas	15.000.000

PT. Haritua baru membayar Rp 10.000.000 atas iuran tersebut hingga akhir bulan juni 2015. Maka jurnal yang dicatat oleh PT. Haritua untuk bulan Juni adalah sebagai berikut

Beban	15.000.000
Kas	10.000.000
Liabilitas	5.000.000

Pada contoh diatas, iuran seluruhnya jatuh tempo dalam waktu 1 bulan (kurang dari 12 bulan) sehingga nilainya tidak didiskontokan. Jika iuran tidak jatuh tempo seluruhnya dalam jangka waktu 12 bulan setelah akhir periode saat pekerja memberikan jasanya, maka nilainya didiskontokan.

2.5.2 Pengungkapan Imbalan Pascakerja Program Iuran Pasti

Entitas harus mengungkapkan jumlah biaya iuran pasti untuk periode dan jumlah yang diakui dalam laporan laba rugi sebagai beban untuk program iuran pasti. (SAK ETAP 24:37)

2.5.3 Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Pascakerja Program Imbalan Pasti

Menurut PSAK 2017 (24.12), Akuntansi untuk program imbalan pasti kompleks karena disyaratkan adanya asumsi actuarial untuk mengukur kewajiban

dan beban dan terdapat kemungkinan adanya keuntungan dan kerugian actuarial. Selain itu, kewajiban diukur dengan menggunakan dasar terdiskonto karena kemungkinan kewajiban tersebut baru terselesaikan beberapa tahun setelah pekerja memberikan jasanya.

Program imbalan pasti mungkin tidak didanai, atau mungkin seluruhnya atau sebagian didanai oleh iuran entitas, dan terkadang pekerjanya dalam suatu entitas yang terpisah secara hukum dari entitas pelapor dan pihak yang menerima imbalan kerja. Pada saat jatuh tempo, pembayaran atas imbalan yang didanai tidak hanya bergantung pada posisi keuangan dan kinerja investasi dana namun juga pada kemampuan dan kemauan entitas untuk menutupi kekurangan aset pada dana tersebut. Oleh karena itu, entitas pada hakikatnya menanggung risiko investasi dan actuarial yang terkait dengan program. Beban yang diakui untuk program imbalan pasti tidak harus sebesar iuran untuk suatu periode.

2.5.4 Pengungkapan Imbalan Pascakerja Program Imbalan Pasti

Berdasarkan SAK ETAP (23:38) Entitas harus mengungkapkan informasi berikut tentang program imbalan pasti. Jika entitas memiliki lebih dari satu program imbalan pasti, maka pengungkapan ini dibuat secara total terpisah untuk setiap program atau pengelompokan tersebut dianggap paling bermanfaat:

1. Penjelasan umum jenis program, termasuk kebijakan pendanaan.
2. Kebijakan akuntansi entitas untuk mengakui keuntungan dan kerugian actuarial (dalam laporan laba rugi atau ekuitas) dan jumlah atas keuntungan dan kerugian actuarial yang diakui selama periode berjalan.

3. Penjelasan naratif jika entitas menggunakan penyederhanaan pada paragraf 23.17 dalam mengukur kewajiban imbalan pasti.
4. Tanggal penilaian aktuarial komprehensif paling kini dan (jika tidak dilakukan pada periode pelaporan) penjelasan mengenai penyesuaian untuk mengukur kewajiban imbalan pasti pada tanggal pelaporan.
5. Rekonsiliasi saldo awal dan saldo akhir kewajiban imbalan pasti yang menunjukkan keuntungan dan kerugian aktuarial yang diakui selama periode.
6. Rekonsiliasi saldo awal dan saldo akhir atas nilai wajar aset program dan saldo awal dan saldo akhir setiap hak penggantian yang diakui sebagai aset, ditunjukkan secara terpisah (jika dapat diterapkan):
 7. Iuran;
 8. Imbalan yang dibayarkan; dan
 9. Perubahan lainnya dalam aset program.
10. Total biaya yang terkait dengan program imbalan pasti untuk periode, diungkapkan secara terpisah jumlah:
 11. Diakui dalam laporan laba rugi sebagai beban; dan
 12. Termasuk biaya perolehan suatu aset.
13. Untuk setiap kategori besar aset program, dimana seharusnya termasuk tetapi tidak terbatas pada instrumen ekuitas, instrumen utang, properti, dan semua aset lainnya, persentase dan jumlah masing-masing kategori tersebut berdasarkan nilai wajar aset program pada tanggal pelaporan.
14. Jumlah yang termasuk nilai wajar aset program untuk:

15. Setiap kelompok instrumen keuangan yang dimiliki entitas; dan
16. Setiap properti yang dikuasai oleh, atau aset lainnya yang digunakan oleh, entitas;
17. Pengembalian aktual aset program.
18. Asumsi aktuarial utama yang digunakan, termasuk, jika dapat diterapkan:
19. tingkat diskonto;
20. Tingkat imbal hasil yang diekspektasikan atas setiap aset program untuk periode yang disajikan dalam laporan keuangan;
21. Ekspektasi tingkat kenaikan gaji;
22. Tingkat tren kenaikan biaya kesehatan; dan
23. Asumsi aktuarial material lainnya.

Rekonsiliasi di (e) dan (f) di atas tidak perlu disajikan untuk periode lalu

2.6 Imbalan Jangka Panjang Lain

Menurut buku PSAK 2017 (24.32) Imbalan jangka panjang lain mencakup jika tidak diharapkan dan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait cuti berbayar jangka panjang seperti cuti besar atau cuti *sabbatical*, penghargaan masa kerja atau imbalan jasa jangka panjang lainnya, imbalan cacat permanen, bagi laba dan bonus, remunerasi tangguhan.

Pengakuan imbalan jangka panjang lain biasanya tidak bergantung pada tingkat ketidakpastian yang sama seperti halnya pengukuran imbalan pascakerja. Untuk tujuan ini, pernyataan ini mensyaratkan metode akuntansi yang disederhanakan untuk imbalan kerja jangka panjang lain. Berbeda dengan

akuntansi yang disyaratkan untuk imbalan pascakerja, metode ini tidak mengakui pengukuran kembali dalam penghasilan komprehensif lain.

2.6.1 Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Jangka Panjang Lain

Menurut buku SAK ETAP 2016 (23:96) untuk imbalan kerja jangka panjang lain, entitas mengakui total nilai neto dari jumlah berikut dalam laba rugi kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan jumlah tersebut untuk termasuk dalam biaya perolehan aset yaitu biaya jasa, biaya bunga neto atau liabilitas (aset) imbalan pasti neto dan pengukuran kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto.

Salah satu dari imbalan kerja jangka panjang lain adalah imbalan cacat permanen. Jika besar imbalan bergantung pada masa kerja, maka kewajiban timbul ketika jasa telah diberikan. Pengukuran kewajiban tersebut mencerminkan kemungkinan pembayaran yang dilakukan. Jika level imbalan sama bagi setiap pekerja cacat terlepas dari masa kerja, maka biaya yang diharapkan atas imbalan tersebut diakui ketika terjadi peristiwa yang menyebabkan cacat permanen.

2.6.2 Pengungkapan Imbalan Jangka Panjang Lainnya

Menurut SAK ETAP (2016:96) untuk setiap kategori imbalan kerja jangka panjang lainnya yang diberikan oleh entitas kepada pekerja, maka entitas harus mengungkapkan sifat imbalan, jumlah kewajiban dan status pendanaan pada tanggal pelaporan.

2.7 Pesangon

Menurut buku PSAK 2017 (24.32) Pernyataan ini membahas pesangon secara terpisah dari imbalan kerja lain karena kejadian yang menimbulkan kewajiban ini adalah terminasi kontrak kerja dan bukan jasa yang diberikan

pekerja. Pesangon dihasilkan baik dari keputusan suatu entitas untuk memutuskan hubungan kerja atau keputusan untuk menerima tawaran imbalan dari entitas atas pemutusan kontrak kerja.

Pesangon tidak termasuk imbalan kerja yang dihasilkan dari terminasi kontrak kerja atas permintaan pekerja tanpa tawaran entitas, atau sebagai akibat dari persyaratan purnakarya wajib, karena merupakan imbalan pascakerja. Beberapa entitas memberikan tingkat yang lebih rendah dari imbalan bagi pemutusan kontrak kerja atas permintaan pekerja (secara substansi, imbalan pascakerja) daripada untuk pemutusan kontrak kerja atas permintaan entitas. Perbedaan antara imbalan yang disediakan untuk pemutusan kontrak kerja atas permintaan entitas adalah imbalan pemutusan. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK, perusahaan wajib membayar uang pesangon dan/atau untuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat 1).

2.7.1 Pengakuan dan Pengukuran Pesangon

Menurut buku PSAK 2017 (24.33) Entitas mengakui pesangon sebagai liabilitas dan beban pada tanggal yang lebih awal diantara tanggal ketika entitas tidak dapat lagi menarik tawaran imbalan tersebut dan tanggal ketika entitas mengakui biaya untuk restrukturisasi yang berada dalam ruang lingkup PSAK 57: Provisi, Liabilitas Kontinjensi dan Aset Kontinjensi dan melibatkan pembayaran pesangon. Berikut adalah tabel perhitungan uang pesangon.

Tabel 2.1
PERHITUNGAN UANG PESANGON

MASA KERJA	PESANGON
Kurang dari 1 tahun	1 bulan upah/gaji
1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah/gaji
2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah/gaji
3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah/gaji
4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah/gaji
5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah/gaji
6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun	7 bulan upah/gaji
7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun	8 bulan upah/gaji
8 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 tahun	9 bulan upah/gaji

Sumber: (UU 13, 2003) diolah

Menurut Dwi Martani (2016:288), sebagai contoh ilustrasi perhitungan pesangon adalah Pada pertengahan tahun 2015 PT. Hari Tua memutuskan melakukan pemutusan kontrak kerja (PKK) atas sepuluh orang karyawan dengan jumlah pesangon keseluruhan nilai Rp 500.000.000. selain itu, PT. Hari Tua juga menawarkan kepada 5 karyawan lainnya untuk berhenti secara sukarela. Setiap karyawan yang menerima secara sukarela akan mendapatkan pesangon masing-masing Rp 60.000.000. PKK direncanakan efektif dilakukan awal tahun 2016. Jika seandainya PT. Hari Tua tidak mungkin lagi membatalkan penawaran PKK tersebut maka pada akhir tahun 2015 PT. Hari Tua harus mengakui beban walaupun pembayaran pesangon belum direalisasi. Untuk PKK secara sukarela PT. Hari Tua mengestimasi dua dari lima karyawan akan menerima tawaran PKK. Jumlah beban yang harus diakui PT. Hari Tua tahun 2015 adalah:

Pesangon sepuluh karyawan yang diberhentikan = Rp 500.000.000

Pesangon dua karyawan yang berhenti sukarela (@60.000.000) = Rp 120.000.000

Jumlah pesangon Rp 620.000.000

Oleh karena realisasi dari pesangon PKK seluruhnya baru terjadi pada tahun 2016 sedangkan keputusan sudah dibuat pada tahun 2015 maka PT. Hari Tua harus mengakui sebagai beban tersebut sebagai liabilitas di laporan posisi keuangan 2015 dengan jurnal:

Beban Imbalan kerja-Pesangon	620.000.000
Provisi	620.000.000

Jika sudah ada pesangon yang terealisasi di tahun 2015, maka liabilitas yang diakui setelah dikurangi jumlah yang telah dibayar. Pada tahun 2016, ketika terjadi realisasi, maka PT. Hari Tua akan membuat jurnal:

Provisi	620.000.000
Kas	620.000.000

2.8 Penyajian

Berdasarkan buku Dwi Martani (2016:306) pengertian penyajian sebagai berikut :

“Pada imbalan kerja jangka pendek, Pesangon dan imbalan pascakerja iuran pasti yang lebih sederhana, masalah penyajian dan pengungkapan tidak diatur spesifik karena sudah diatur secara umum pada PSAK 1 (Revisi 2013) *Penyajian Laporan Keuangan*. Sementara itu, terkait karyawan kunci diatur pada PSAK 7 (Revisi 2010) *Pengungkapan Pihak-Pihak Berelasi*. Untuk masalah ketidakpastian pada Pesangon diatur pada PSAK 57 (Revisi 2009).

2.9 Dokumen yang Digunakan

Mulyadi 2016 menjelaskan bahwa dokumen yang digunakan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan adalah:

1. Dokumen Pendukung Perubahan Gaji dan Upah

Dokumen-dokumen ini umumnya dikeluarkan oleh fungsi kepegawaian berupa surat-surat keputusan yang bersangkutan dengan karyawan. Seperti pangangkatan karyawan baru, naik jabatan, perubahan tarif upah, lain sebagainya. Tembusan dokumen-dokumen ini dikirimkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk kepentingan pembuatan daftar gaji dan upah.

2. Kartu Jam Hadir

Dokumen ini biasanya digunakan oleh fungsi pencatat waktu untuk mencatat jam hadir karyawan di perusahaan. Catatan jam hadir karyawan ini dapat berupa data hadir biasa, dapat pula berbentuk kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu.

3. Kartu Jam Kerja

Dokumen ini digunakan untuk mencatat waktu yang dikonsumsi oleh tenaga kerja langsung pabrik guna mengerjakan pesanan tertentu. Dokumen ini diisi dan diserahkan ke fungsi pembuat daftar gaji dan upah untuk kemudian dibandingkan dengan kartu jam hadir, sebelum digunakan untuk distribusi biaya upah langsung kepada setiap jenis produk atau pesanan.

4. Daftar Gaji atau Upah

Dokumen ini berisi jumlah gaji dan upah bruto setiap karyawan, dikurangi potongan-potongan berupa PPh pasal 21, utang karyawan, iuran untuk organisasi karyawan, dan lain sebagainya.

5. Rekap Daftar Gaji atau Upah

Dokumen ini merupakan ringkasan gaji dan upah per departemen, yang dibuat berdasarkan daftar gaji dan upah. Dalam perusahaan yang produksinya berdasarkan pesanan, rekap daftar upah dibuat untuk membebaskan upah langsung dalam hubungannya dengan produk kepada pesanan yang bersangkutan. Distribusi biaya tenaga kerja ini dilakukan oleh fungsi akuntansi biaya dengan dasar rekap daftar gaji dan upah.

6. Surat Pernyataan Gaji

Dokumen ini dibuat oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah bersamaan dengan pembuatan daftar gaji dan upah atau dalam kegiatan yang terpisah dari pembuatan daftar gaji dan upah. Dokumen ini dibuat sebagai catatan setiap karyawan mengenai rincian gaji dan upah yang diterima setiap karyawan beserta berbagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan.

7. Amplop gaji dan upah

Uang gaji dan upah karyawan diserahkan kepada setiap karyawan dalam amplop gaji dan upah.

2.10 Catatan yang Digunakan

Mulyadi 2016 menjelaskan bahwa catatan akuntansi yang digunakan dalam pencatatan gaji dan upah adalah:

1. Jurnal Umum

Dalam pencatatan gaji dan upah ini jurnal umum digunakan untuk mencatat distribusi biaya tenaga kerja ke dalam setiap departemen dalam perusahaan.

2. Kartu Harga Pokok Produk

Catatan ini digunakan untuk mencatat upah tenaga kerja langsung yang dikeluarkan untuk pesanan tertentu.

3. Kartu Biaya

Digunakan untuk mencatat biaya tenaga kerja tidak langsung dan biaya tenaga kerja nonproduksi setiap departemen setiap perusahaan. Sumber informasi untuk pencatatan dalam kartu biaya ini adalah bukti memorial.

4. Kartu Penghasilan Karyawan

Digunakan untuk mencatat penghasilan dan berbagai potongannya yang diterima oleh setiap karyawan. Informasi dalam kartu penghasilan ini dipakai sebagai dasar penghitungan PPh 21 yang menjadi beban setiap karyawan. Di samping itu, kartu penghasilan karyawan ini digunakan sebagai tanda terima gaji dan upah karyawan dengan ditandatanganinya kartu tersebut oleh karyawan yang bersangkutan.

