

**PERLAKUAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA BERDASAR
SAK ETAP PADA PT. KARYA MULYA BANGUN
PERSADA SURABAYA**

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Diploma 3
Program Studi Akuntansi



Oleh :

TIARA DEWI FORTUNA

NIM : 2015410200

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
SURABAYA
2018**

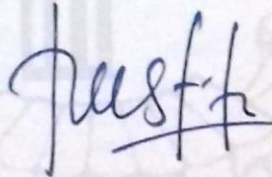
PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Tiara Dewi Fortuna
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 28 Mei 1997
N.I.M : 2015410200
Program Studi : Akuntansi
Program Pendidikan : Diploma 3
Judul : Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Berdasar
SAK-ETAP Pada PT. Karya Mulya Bangun
Persada Surabaya

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing

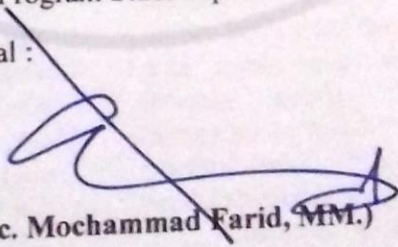
Tanggal :



(Titis Puspitaningrum Dewi Kartika, Spd., MSA.)

Ketua Program Studi Diploma 3

Tanggal :



(Drs. Ec. Mochammad Farid, M.M.)

**ACCOUNTING TREATMENT OF EMPLOYEE BENEFITS BASED ON SAK ETAP IN
PT. KARYA MULYA BANGUN
PERSADA SURABAYA**

Tiara Dewi Fortuna

NIM : 2015410200

Email : 2015410200@students.perbanas.ac.id

STIE Perbanas Surabaya

Titis Puspitaningrum Dewi Kartika, Spd., MSA.

NIP : 36120272

Email : titis_puspita@perbanas.ac.id

STIE Perbanas Surabaya

Wonorejo Timur No. 16 Surabaya

ABSTRACT

Employee benefits are a whole forms from companies for services provided by workers. Employee benefits include the feedback given to the worker on his dependents and must be paid by payment (or the supply of goods and services), either directly to the worker, husband or wife, children or other dependents, or to others such as insurance companies. The purpose of this study is to find out how the recognition, measurement and disclosure of earnings when SAK-ETAP no. 23 regarding employee benefits at PT. Mulya Bangun Persada's work issued on short-term employee benefits. This research was conducted by using secondary data and primary data. The results of this study indicate that PT. Karya Mulya Bangun Persada Surabaya has implemented well recognition and disclosure of short-term performance under SAK-ETAP No.23. However, at the time of short-term recording, the company has not implemented because there is no specific basis in the employee benefits journal.

Keywords : Accounting Standards, Employee Benefits, Journal Recording

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis yang saat ini semakin pesat menuntut pelaku bisnis baik perusahaan maupun orang perorangan untuk menghasilkan informasi keuangan perusahaan yang akurat dan tidak lepas dari peranan akuntansi perusahaan yang memberikan informasi terbaru dari laporan keuangan. Maka dari itu akuntansi memiliki peran yang penting untuk suatu perusahaan karena akuntansi dapat memberikan informasi mengenai gambaran posisi keuangan yang relevan dari perusahaan atau entitas tersebut dan juga sebagai salah satu penentu masa depan atau kelangsungan bisnis perusahaan.

Untuk dapat menghasilkan informasi mengenai gambaran posisi keuangan yang relevan dan informasi keuangan yang berkualitas, maka perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang potensial dan loyal terhadap perusahaan. Dunia usaha menciptakan tenaga kerja yang loyal, perusahaan harus memberikan dampak timbal balik kepada tenaga kerja yaitu dengan memberikan gaji atau upah yang layak. Gaji memiliki peranan penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan meningkatkan kinerja, lebih efektif, produktivitas dalam perusahaan.

Menurut (SAK ETAP 2016:89), Tiap perusahaan memiliki acuan standar

yang harus diterapkan dalam laporan keuangan mengenai program pemberian gaji karyawan. Standar akuntansi penting bagi perusahaan karena memberi kemudahan dalam menyusun laporan keuangan. Salah satu acuan standar perusahaan yaitu Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik atau SAK-ETAP. SAK-ETAP yaitu entitas yang tidak memiliki akuntabilitas publik signifikan dan menerbitkan laporan keuangan untuk tujuan umum bagi pengguna eksternal. Pada SAK-ETAP mensyaratkan perusahaan untuk mencatat imbalan kerja bagi pekerja berdasarkan bab 23 Imbalan Kerja. Imbalan kerja terbagi atas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya dan pesangon pemutusan kerja. Pemerintah juga mengeluarkan ketetapan untuk mengatur imbalan kerja tersebut. Ketetapan ini diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan. Pokok bahasan dalam Undang-Undang ini mengatur bahwa perusahaan harus mencadangkan dan menghitung beban imbalan kerja yang dibayar pada masa yang akan datang.

SAK ETAP No. 23 penting diterapkan agar perusahaan mengakui imbalan kerja yang telah diberikan. Apabila tidak terdapat akun imbalan kerja dalam laporan keuangan perusahaan maka secara tidak langsung perusahaan sebenarnya “menyembunyikan” kewajiban untuk imbalan kerja. Pengungkapan imbalan kerja yang kurang tepat dapat mendorong ketidakpercayaan para investor yang akan menghambat kemajuan perusahaan dan berdampak terhadap likuiditas perusahaan. Imbalan kerja juga dapat berdampak pada efektifitas perusahaan dan kinerja pekerja jika tidak diterapkan dengan baik. Perlakuan yang tidak tepat terhadap pekerja dapat berdampak negatif untuk perusahaan dikarenakan dapat mendorong pekerja melakukan pemogokan atau kecurangan seperti korupsi dan penyelundupan yang dapat merugikan perusahaan.

PT. Karya Mulya Bangun Persada Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor untuk pengerjaan kapal baik pembuatan kapal ataupun *repair* proyek pengecatan kapal dan industri serta pembuatan instalasi *boiler* dengan berbagai ukuran. Perusahaan mempunyai jumlah karyawan 25 orang diantaranya lima orang merupakan karyawan tetap dan sisanya merupakan karyawan kontrak dan harian. Perusahaan memberikan gaji dan upah bagi karyawan tetap dan kontrak setiap bulan beserta tunjangannya, sedangkan bagi karyawan harian gaji dan upah dibayarkan setiap minggu sekali sesuai dengan jumlah karyawan tersebut masuk kerja. Karyawan harian tidak setiap hari bekerja tergantung dengan banyaknya pekerjaan yang dibutuhkan dalam perusahaan tersebut. Untuk karyawan kontrak perusahaan mengadakan perjanjian selama paling lama dua tahun, sedangkan karyawan tetap bekerja sampai jangka waktu tidak ditentukan atau sampai umur pensiun dan karyawan tetap seperti manajer, sekretaris, administrasi, *supervisor*, dan mandor.

PT. Karya Mulya Bangun Persada Surabaya berpedoman pada SAK-ETAP dalam menyusun laporan keuangannya. Berdasar informasi yang peneliti dapat dari sekretaris perusahaan bahwa perusahaan tidak mengklasifikasikan secara khusus tentang pencatatan jurnal imbalan kerja jangka pendek contohnya seperti, pencatatan jurnal pembagian upah lembur, bonus, cuti berimbalan yang seharusnya terdapat klasifikasi khusus pada pencatatan jurnal. Hal ini dapat berpengaruh pada laporan keuangannya. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Berdasar SAK ETAP Pada PT. Karya Mulya Bangun Persada Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

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

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 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).

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.

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 Berimbalan 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 berimbalan diakui saat cuti terjadi maka cuti berimbalan 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 berimbalan seperti cuti berimbalan yang boleh diakumulasi adalah pada saat pekerja memberikan jasa yang menambah hak cuti berimbalan di masa depan. Cuti berimbalan 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.

Pengungkapan Imbalan kerja Jangka pendek

Berdasar buku PSAK 24 tidak memberikan syarat pengungkapan secara spesifik mengenai imbalan kerja jangka pendek. PSAK 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.

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.

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.

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 pekerjaannya 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.

GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN Profil Perusahaan

PT. Karya Mulya Bangun Persada Surabaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor untuk pengerjaan kapal baik pembuatan kapal ataupun repair proyek pengecatan kapal dan industri serta pembuatan dan instalasi Boiler dengan berbagai ukuran. Perusahaan ini berkedudukan di Jl. Mulyosari Timur No. 61 Kelurahan Kalisari Kecamatan Mulyorejo Surabaya.

Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari perusahaan yaitu “Menjadikan PT. Karya Mulya Bangun Persada sebagai perusahaan jasa kontruksi

yang berkembang secara berkesinambungan, memberikan *Total Quality Service* bagi pengguna jasa di seluruh Indonesia, memberikan kesejahteraan kepada karyawan, pengurus serta tata kelola perusahaan yang baik”.

Sedangkan Misi dari perusahaan yaitu:

1. Memberikan pelayanan, mutu, dan kepuasan terbaik kepada pelanggan
2. Membangun serta menciptakan citra terbaik perusahaan
3. Memiliki integritas yang tinggi

PEMBAHASAN

Imbalan kerja Jangka Pendek

Pada PT. Karya Mulya Bangun Persada Surabaya memiliki dua puluh lima karyawan yang terdiri dari lima karyawan tetap, dua belas karyawan kontrak dan delapan karyawan harian atau bulanan dan jabatan sebagai *payroll* hanya dilakukan oleh satu orang. Oleh karena itu, dibutuhkan perlakuan akuntansi yang tepat untuk mengolah transaksi khususnya perlakuan akuntansi yang tepat terhadap imbalan kerja jangka pendek atau biaya gaji karyawan pada perusahaan tersebut. Pada PT. Karya Mulya Bangun Persada Surabaya membagikan imbalan kerja kepada karyawan berupa gaji pokok, tunjangan, cuti berimbalan, bonus

Komponen Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT. Karya Mulya Bangun Persada Surabaya

Komponen imbalan kerja jangka pendek pada perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan Upah
Perusahaan memberikan imbalan kerja berupa gaji pokok tiap bulannya untuk karyawan tetap dan karyawan kontrak waktu tertentu, untuk karyawan harian perusahaan membagikan gaji setiap minggunya. Gaji dan upah tersebut berupa:
 - a. Gaji Pokok

Perusahaan memberikan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian. Setiap gaji pokok yang diberikan berbeda-beda, hal ini didasarkan pada posisi jabatan. Perusahaan membagikan gaji diatas UMR.

- b. Tunjangan Tetap
Perusahaan memberikan tunjangan berupa tunjangan makan, tunjangan transport. Tunjangan ini diperhitungkan setiap bulan dan dijumlahkan dengan gaji pokok karyawan. Untuk karyawan harian, tunjangan ini diberikan apabila karyawan menyetorkan nota pembelian makanan dan transportasi setiap harinya untuk mengakumulasi perhitungan gaji.
- c. Tunjangan Tidak Tetap
Perusahaan juga memberikan tunjangan tetap berupa jaminan kesehatan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pembayaran tunjangan ini bersamaan dengan pembayaran gaji pokok.
- d. Upah Lembur (*overtime*)
PT. Karya Mulya Bangun Persada memiliki kebijakan tersendiri mengenai waktu lembur bagi karyawan yang bekerja pada perusahaannya. Dan waktu lembur disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pasal 1 ayat 1 No. 102 Tahun 2004 yaitu upah lembur adalah upah yang diterima pekerja atas

pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukannya. Waktu lembur adalah waktu kerja yang melebihi tujuh jam sehari untuk enam hari kerja dan empat puluh jam dalam seminggu atau delapan jam sehari untuk delapan hari kerja dan empat puluh jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004).

Pada PT. Karya Mulya Bangun Persada, upah lembur yang dibagikan tiap karyawan adalah sebesar Rp 20.000.- per jam.

2. Program Bagi Laba dan Bonus

PT. Karya Mulya Bangun Persada Surabaya membagi bonus kepada karyawan tiap tahun dan memiliki jumlah proporsi yang berbeda-beda setiap karyawan. Apabila karyawan yang telah bekerja lebih dari tiga tahun maka mendapat bonus dua kali lipat dari gaji pokok, untuk karyawan yang bekerja kurang dari tiga tahun maka mendapat bonus sebesar gaji pokok. Perusahaan dalam melakukan pencatatan jurnal bonus dimasukkan ke dalam klasifikasi beban gaji dan upah yang seharusnya dalam SAK ETAP No. 23 terdapat akun tersendiri yaitu beban imbalan kerja bonus.

Pengakuan dan Pencatatan Imbalan kerja Jangka Pendek

PT. Karya Mulya Bangun Persada memiliki jenis-jenis imbalan kerja jangka pendek. Berikut penjelasan mengenai jenis-jenis imbalan kerja jangka pendek:

1. Gaji dan Upah

Berdasar informasi yang didapat dari sekretaris bahwa gaji karyawan pada PT. Karya Mulya Bangun Persada Surabaya diakui sebagai kewajiban yang harus dibayar oleh perusahaan kepada karyawan, ketika karyawan telah memberikan jasanya kepada perusahaan pada setiap tanggal dua puluh setiap bulannya. Oleh karena itu kewajiban tersebut dicatat dalam jurnal sebagai hutang gaji. Pendapatan jasa yang dikirim *customer* melalui bank, uang yang masuk tersebut digunakan untuk membayar gaji karyawan dan diakui sebagai beban gaji. Gaji dicatat pada saat pengakuannya, adapun jurnal-jurnal yang digunakan tersebut sebagai berikut:

a. Pencatatan pada saat gaji diakui tanggal sepuluh setiap bulannya:

Beban Gaji dan upah	xxxx
Utang PPh 21	xxxx
Utang Gaji dan upah	xxxx

b. Pencatatan pada saat pembayaran gaji tanggal dua puluh setiap bulannya:

Utang Gaji dan upah	xxxx
Kas	xxxx

2. Program pembagian Bonus

Perusahaan mengakui pembagian bonus setiap akhir tahun, setiap karyawan mendapat bonus berbeda-beda, hal ini didasarkan pada lama waktu bekerja.

a. Jurnal yang seharusnya dicatat perusahaan adalah.

Bonus	xxxx
Biaya yang Masih Harus Dibayar	xxxx

- b. Jurnal pada saat pembagian bonus adalah:
Biaya yang Masih Harus Dibayar xxxx
 Kas xxxx
- c. Jurnal untuk mencatat upah lembur adalah:
Beban Gaji dan Upah xxxx
 Utang Gaji dan Upah xxxx
- d. Jurnal untuk membayar upah lembur adalah:
Utang Gaji dan Upah xxxx
 Kas xxxx
3. Tunjangan-tunjangan
Tunjangan merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawan dan dapat diketahui secara pasti. Agar menimbulkan motivasi untuk lebih giat dalam bekerja. Pada PT. Karya Mulya Bangun Persada, ada macam-macam tunjangan yang diberikan adalah Tunjangan Hari Raya. PT. Karya Mulya Bangun Persada menyediakan tunjangan ini setiap tahunnya kepada para karyawan tetap. Untuk karyawan yang bekerja kurang dari dua tahun maka diberikan Tunjangan Hari Raya sebesar gaji yang diterima perbulan. Apabila karyawan yang bekerja lebih dari dua tahun maka Tunjangan Hari Raya sebesar dua kali lipat gaji yang diterima perbulan.
Jurnal untuk pembayaran Tunjangan Hari Raya adalah:
Beban THR xxxx
 Kas xxxx
4. Potongan-potongan
Jumlah gaji yang dibayarkan kepada karyawan tidak sama dengan jumlah penghasilan kotor karyawan. Hal ini disebabkan adanya berbagai potongan yang dikenakan terhadap penghasilan kotor. Potongan tersebut ada yang sifatnya wajib dan ada pula yang ditetapkan berdasarkan aturan internal dalam perusahaan diantaranya:
- a. Potongan koperasi
Potongan koperasi adalah potongan yang harus dilakukan oleh perusahaan atas penghasilan kotor para karyawannya yang meminjam uang kepada koperasi perusahaan.
- b. Pajak penghasilan
Pajak penghasilan (PPh) pasal 21 adalah pajak yang dikenakan atas penghasilan berupa gaji, upah, honorarium, tunjangan dan pembayaran lain dengan nama apapun sehubungan dengan pekerjaan.
5. Cuti berimbalan
Perusahaan mengakui cuti berbayar yang dalam hal ini dikategorikan sebagai cuti berbayar yang tidak dapat diakumulasi berupa kompensasi melahirkan, kompensasi kematian, dan kompensasi pernikahan. Perusahaan tidak mengakui liabilitas atau beban sampai waktu terjadinya cuti, karena jasa pekerja tidak menambah jumlah imbalan. Pencatatan yang dilakukan perusahaan adalah sebagai berikut:
Beban Cuti Berimbalan xxxx
 Kas xxxx
- Pesangon**
Perusahaan membagikan pesangon kepada karyawan apabila karyawan tersebut sudah tidak lagi bekerja di perusahaan atau perusahaan menawarkan pekerja untuk melakukan pengunduran diri secara sukarela. Pesangon hanya terkait dengan jasa yang telah diberikan oleh karyawan, bukan terkait pertukaran jasa dimasa depan.
Pencatatan untuk pesangon adalah sebagai berikut.
Beban Imbalan Kerja – Pesangon xxxx
 Provisi xxxx
- Jika sudah ada pesangon yang terealisasi di tahun sebelumnya, maka liabilitas yang diakui setelah dikurangi jumlah yang telah

dibayar. Pada tahun 2016, ketika terjadi realisasi, maka perusahaan harus membuat jurnal:

Provisi xxxx
 Kas xxxx

Penyajian Imbalan Kerja

Salah satu untuk mengetahui serta mengukur kinerja perusahaan adalah dengan membuat laporan keuangan untuk suatu periode akuntansi. Laporan keuangan sangat dibutuhkan oleh pihak manajemen untuk mengevaluasi keadaan perusahaan dan dapat juga mengambil keputusan untuk kelangsungan perusahaan di masa yang mendatang. PT. Karya Mulya Bangun Persada juga menyajikan hasil transaksi keuangan dalam bentuk laporan keuangan. Bentuk laporan yang berhubungan dengan gaji karyawan tampak pada laporan laba rugi dan neraca.

1. Laporan Laba Rugi

PT. Karya Mulya Bangun Persada menggunakan laporan laba rugi untuk melihat laba atau rugi yang diperoleh dari hasil operasional perusahaan. Gaji pada perusahaan ini dilaporkan pada laba rugi sebagai beban operasional perusahaan yang mempengaruhi besar kecilnya laba perusahaan pada periode akuntansi tertentu. Pada laporan laba rugi disajikan sebagai biaya karena pembayaran atas gaji karyawan adalah tanggungan PT. Karya Mulya Bangun Persada Surabaya. Berikut adalah Laporan laba rugi perusahaan.

2. Laporan Posisi Keuangan

Laporan Posisi Keuangan menyajikan jumlah kekayaan yang dimiliki perusahaan dalam periode akuntansi tertentu. PT. Karya Mulya Bangun persada merupakan perusahaan kontraktor pengadaan barang dan jasa, maka perusahaan membutuhkan tenaga kerja. Tenaga kerja erat kaitannya dengan

masalah gaji, maka gaji adalah komponen yang mempengaruhi neraca perusahaan. Dalam pengakuan dan pencatatannya, gaji di perusahaan mempengaruhi liabilitas yaitu utang gaji karyawan, dan pada saat pembayaran mempengaruhi aset lancar yaitu kas. Sehingga mempengaruhi total

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja berdasar SAK-ETAP Pada PT. Karya Mulya Bangun Persada Surabaya bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlakuan akuntansi terkait dengan imbalan kerja apakah sudah sesuai dengan teori SAK-ETAP yang mengatur tentang imbalan kerja. Perusahaan dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara dengan sekretaris terkait dengan imbalan kerja serta data sekunder. Data sekunder tersebut meliputi daftar gaji karyawan, kartu penghasilan karyawan, dan rekap gaji karyawan dan laporan keuangan.

Perusahaan telah menerapkan SAK-ETAP No. 23 pada tahun 2013 dan dalam pengakuan, pengungkapan imbalan kerja jangka pendek telah sesuai dengan SAK-ETAP No. 23. Perusahaan dalam hal pengakuan pengungkapan, PT. Karya Mulya Bangun Persada telah mengungkapkan imbalan kerja jangka pendek tetap dibayar kepada karyawan seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, upah dan lembur. Akan tetapi untuk pencatatan imbalan kerja jangka pendek perusahaan tidak mengklasifikasikan imbalan kerja jangka pendek yang sesuai dengan SAK-ETAP No. 23. Perusahaan ini hanya mencatat jurnal beban gaji yang seharusnya terdapat klasifikasi jurnal untuk pencatatan upah lembur, bonus, cuti berimbang, dan pencatatan PPh 21 untuk karyawan. Pencatatan bonus menurut SAK-ETAP harus menjurnal akun debit

beban imbalan kerja bonus dan akun kredit kewajiban yang masih harus dibayar atau liabilitas. Pencatatan cuti berimbalan dalam jurnal pada akun debit yaitu beban cuti berimbalan dan sisi kredit yaitu kas. Pada pencatatan upah lembur maka perusahaan harus menjurnal sisi debit dengan nama akun gaji upah dan sisi kredit dengan nama akun utang gaji dan upah.

Saran

Sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, peneliti memiliki beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menjadi beban pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Berikut ini adalah beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk Perusahaan:

1. Perlakuan akuntansi yang diterapkan oleh PT. Karya Mulya Bangun Persada Surabaya terkait dengan perlakuan, pengungkapan telah sesuai dengan SAK ETAP No. 23. Oleh karena itu perusahaan diharapkan untuk mempertahankannya.
2. Perusahaan disarankan untuk mempelajari lebih lanjut tentang SAK-ETAP No. 23 yang mengatur tentang imbalan kerja. Perusahaan sebaiknya untuk mempelajari tentang pencatatan jurnal imbalan kerja jangka pendek karena masih terdapat transaksi yang tidak diklasifikasikan, seperti pembagian bonus, cuti berimbalan, dan upah lembur. Hal tersebut berdampak pada laporan laba rugi dan laporan posisi keuangan.

DAFTAR RUJUKAN

Mackenzie, Bruce. 2012. *IFRS for SMEs untuk usaha kecil menengah atau Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik*. Jakarta Barat: Indeks

Dwi Martani. 2016. *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Edisi dua. Jakarta Selatan: Salemba Empat

Dwi Martani. 2015. SAK ETAP DETIL (<http://dwimartani.com/sak-etap-detil/>, diakses pada 28 Desember)

Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi. 2013. *Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi tentang Registrasi Usaha Jasa pelaksana Kontruksi No. 10 Tahun 2013*. Jakarta. Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi

Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi*. Edisi empat. Jakarta: Salemba Empat

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2017. *Standar Akuntansi Keuangan. Dewan Standar Akuntansi keuangan Ikatan Akuntan Indonesia (DSAK-IAI)*. Jakarta

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2016. *Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik. Dewan Standar Akuntansi keuangan Ikatan Akuntan Indonesia (DSAK-IAI)*. Jakarta

Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan