

Is It Appropriate to Implement the Accounting Treatment for Production Employee Benefits at PT XYZ?

Audina Safira Yunita ¹⁾, Retno Widiastuti ²⁾, Yusna ³⁾
^{1,2,3}Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Malang, Kota Malang, Indonesia

Corresponding author: audinayunita02@gmail.com

Artikel diterima: Maret 2023

Tanggal direvisi: Mei 2023

Tanggal diterima: Juni 2023

Abstract

The purpose of this research was to evaluate the suitability of the employee benefits accounting treatment. Accounting treatment includes recognition, measurement, presentation, and disclosure for production employees at PT XYZ with SAK ETAP Chapter 23. This research type is descriptive quantitative. Research methods that used to collect the data are interviews and documentation to obtain the secondary data sources. The results showed that PT XYZ has already implemented the accounting treatment of employee benefits for its production division employees as required in SAK ETAP Chapter 23. However, the company only applies 3 types of employee benefits which are short-term employee benefits, post-employment benefits, and other long-term benefits, whereas for employee benefits type termination benefits have not been implemented by the company.

Keywords: Employee Benefits, Accounting Treatment, SAK ETAP

1. PENDAHULUAN

Perkembangan serta persaingan bisnis semakin pesat, agar kelangsungan bisnis tetap terjaga perlu sumber daya manusia (SDM) yang berpotensi memajukan perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang baik. Hal ini menjadikan keberadaan dan kontribusi karyawan menjadi aspek penting sebagai sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan, sehingga perlu adanya pengembangan dan peningkatan kompetensi untuk setiap individu. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur Ketenagakerjaan di Indonesia berlaku sejak tanggal 25 Maret 2003. Selain itu, juga terdapat Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang juga mengatur tentang hak dari pekerja di Indonesia. Dengan adanya undang-undang ini menjadi dasar dalam penentuan jumlah imbalan kerja yang dilaporkan di laporan keuangan. Undang-undang tersebut menjelaskan bahwa tenaga kerja berperan dan berkedudukan penting sebagai pelaku jalannya pembangunan, sehingga perlu peningkatan perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP) diperuntukkan bagi entitas tanpa akuntabilitas publik signifikan atau tidak menyusun laporan keuangan untuk umum. SAK ETAP sejak tahun 2009 menjadi dasar penentuan jumlah imbalan kerja untuk perusahaan tanpa akuntabilitas publik, dimana dijelaskan pada Bab 23 mengatur perlakuan akuntansi imbalan kerja. Perlakuan akuntansi sendiri meliputi konsep pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan atas suatu transaksi (Pura, 2013, p. 25). Pemberian imbalan kerja yang sesuai standar akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan efektivitas kinerjanya, sehingga produktivitas perusahaan meningkat, serta meningkatkan kepercayaan investor maupun kreditur terhadap perusahaan karena melaksanakan kewajibannya dengan baik. Hal tersebut jika didukung oleh perlakuan akuntansi atas imbalan kerja yang tepat akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat diandalkan (*reliable*) untuk membuat keputusan bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Namun, masih banyak perusahaan yang belum menerapkan imbalan kerja sesuai SAK ETAP Bab 23 dan termasuk topik sensitif karena menyangkut gaji atau imbalan yang diterima.

Penelitian dilakukan pada PT XYZ yang merupakan perusahaan industri *plywood* (triplek) di Kota Pacitan dan tidak memiliki akuntabilitas publik signifikan. Penyusunan laporan keuangan dan pengakuan imbalan kerja perusahaan ini harus sesuai dengan SAK ETAP. Oleh karena itu, perlu evaluasi kesesuaian perlakuan akuntansi imbalan kerja di PT XYZ dengan SAK ETAP Bab 23. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlakuan akuntansi imbalan kerja yang diterapkan oleh PT XYZ bagi karyawan produksinya dan mengevaluasi kesesuaiannya dengan SAK ETAP Bab 23.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Imbalan Kerja

Standar Akuntansi Keuangan untuk Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP) adalah standar akuntansi untuk entitas yang tidak berakuntabilitas publik signifikan sehingga tidak menerbitkan laporan keuangan untuk umum (IAI, 2016, p. 1). Imbalan kerja adalah imbalan dalam bentuk apapun yang diberikan

kepada pekerja (termasuk direktur dan Manajemen) oleh entitas sebagai pertukaran atas jasa yang diberikan (IAI, 2016, p. 131). Jenis imbalan kerja (IAI, 2016, p. 131) terdiri dari:

a. Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek didefinisikan sebagai imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja yang bukan termasuk pesangon pemutusan kerja dan harus diberikan dalam jangka waktu 1 periode setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya. Contoh imbalan kerja jangka pendek adalah upah dan gaji, cuti berimbalan jangka pendek, pembagian laba atau bonus, dan imbalan nonmoneter.

b. Imbalan Pasca Kerja

Imbalan pasca kerja merupakan imbalan kerja yang berkaitan dengan pensiun dan diberikan setelah pekerja selesai masa kerjanya dan bukan termasuk pesangon pemutusan kerja. Iuran pasti dan imbalan pasti merupakan contoh dari imbalan pasca kerja dan bukan termasuk dalam imbalan atas pesangon pemutusan kerja.

c. Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

Imbalan kerja jangka panjang lainnya adalah imbalan kerja yang diberikan dalam jangka waktu lebih dari 1 periode setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya dan bukan termasuk imbalan pascakerja atau pesangon pemutusan kerja. Contoh untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya adalah cuti jangka panjang atau cuti pengabdian, imbalan untuk cacat jangka panjang, atau imbalan lain yang lebih dari 1 periode akuntansi.

d. Pesangon Pemutusan Kerja

Definisi pesangon pemutusan kerja merupakan imbalan kerja karena entitas memberhentikan pekerja sebelum masuk masa pensiun atau pekerja mengundurkan diri secara sukarela dengan imbalan tertentu.

2.2 Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja

Perlakuan akuntansi imbalan kerja (IAI, 2016, p. 132- 146) adalah sebagai berikut:

a. Imbalan Kerja Jangka Pendek

Perusahaan haruslah mengakui beban atas imbalan kerja jangka pendek yang menjadi hak karyawan atas jasa mereka, serta diukur sesuai nilai yang diakui atas jasa yang karyawan berikan pada perusahaan selama periode pelaporan. Penyajian serta pengungkapan untuk imbalan kerja jangka pendek tidak disyaratkan secara spesifik.

b. Imbalan Kerja Pasca Kerja

Dalam mengakui dan mengukur iuran pasti diakui sebesar iuran terutang dalam periode berjalan, dimana sebagai kewajiban jika sudah dikurangkan dengan jumlah yang terbayar dan jika ada kelebihan dari jumlah terutang diakui sebagai aset. Selain itu, diakui sebagai beban kecuali biaya tersebut dikeluarkan untuk memperoleh suatu aset. Untuk imbalan pasti diakui sebagai kewajiban atas program imbalan pasti dan mengakui perubahan neto atas kewajiban tersebut, dimana diukur sesuai dengan nilai kini kewajiban tersebut dan dikurangkan dengan nilai wajar dari aset program jika ada. Dalam menyajikan dan mengungkapkan iuran pasti, sesuai jumlah dari beban iuran pasti untuk periode saat itu dan jumlah yang diakui dalam Laporan Laba Rugi sebagai beban untuk program iuran pasti. Untuk imbalan pasti penyajian dan pengungkapan perlu menyertakan informasi tentang jenis program, kebijakan akuntansi entitas, penjelasan yang berkaitan dengan imbalan pasti, dan jika entitas memiliki lebih dari satu program imbalan pasti maka dibuat terpisah untuk setiap programnya.

c. Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

Pengakuan imbalan kerja jangka panjang lainnya diukur berdasar nilai neto kewajiban tersebut yaitu nilai kini kewajiban imbalan kerja jangka panjang lainnya pada tanggal laporan dan jika ada dikurangkan nilai wajar dari aset program pada tanggal pelaporan. Dalam menyajikan dan mengungkapkan imbalan kerja jangka panjang lainnya harus mengungkapkan kategori sifat imbalan, jumlah kewajiban, dan status pendanaan pada tanggal pelaporan.

d. Pesangon Pemutusan Kerja

Pesangon pemutusan kerja diakui sebagai beban di laporan laba rugi karena perusahaan tidak menerima manfaat ekonomi di masa datang dan mencatat pengurangan tunjangan pensiun atau imbalan kerja lainnya, dimana diukur sebesar estimasi terbaik atas pembayaran kewajiban tersebut pada tanggal pelaporan, jika lebih dari 1 periode akuntansi maka diukur sesuai nilai kini terdiskonto. Untuk penyajian ada di laporan laba rugi dan pengungkapan berupa penjelasan sifat imbalan, kebijakan akuntansi, dan jumlah kewajiban tersebut pada tanggal pelaporan.

3. METODE

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan PT XYZ yang berlokasi di Kota Pacitan. PT XYZ adalah perusahaan industri yang memproduksi *plywood* (triplek). Data yang dianalisis adalah data sekunder pada tahun 2022 yang diperoleh dengan teknik pengambilan data yaitu wawancara dan dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kebijakan akuntansi imbalan kerja pada PT XYZ untuk periode akuntansi tahun 2022,

jurnal pencatatan imbalan kerja, serta Laporan Posisi Keuangan dan Laporan Laba Rugi PT XYZ untuk periode akuntansi tahun 2022.

3.2 Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul perlu dilakukan mekanisme analisis data, dimana akan menjawab pertanyaan penulis pada rumusan masalah. Mekanisme analisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Mengumpulkan data mengenai pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan dari penerapan akuntansi imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya, dan pesangon pemutusan kerja untuk karyawan bagian produksi pada periode akuntansi tahun 2022 dengan melakukan wawancara kepada narasumber dan dokumentasi data terkait.
2. Mengidentifikasi kebijakan perlakuan akuntansi imbalan kerja di PT XYZ dan mendiskripsikan data-data yang diperoleh agar mudah dipahami saat melakukan penelitian.
3. Menganalisis penerapan perlakuan akuntansi imbalan kerja di PT XYZ berdasarkan data yang diperoleh yaitu:
 - a. Perlakuan akuntansi imbalan kerja jangka pendek, berupa gaji, upah, iuran jaminan sosial, cuti tahunan, cuti berimbang, tunjangan hari raya (THR), pembagian bonus, dan imbalan nonmoneter.
 - b. Perlakuan akuntansi imbalan pasca kerja, berupa tunjangan pensiun.
 - c. Perlakuan akuntansi imbalan kerja jangka panjang lainnya, berupa cuti besar.
 - d. Perlakuan akuntansi pesangon pemutusan kerja.
4. Membandingkan kebijakan perlakuan akuntansi imbalan kerja di PT XYZ dengan SAK ETAP Bab 23 secara rinci dan teliti, sehingga menemukan bahan untuk dievaluasi mengenai kesesuaiannya dengan standar akuntansi yang berlaku.
5. Menarik kesimpulan dari hasil evaluasi yang berupa penilaian atas sesuai tidaknya penerapan kebijakan perlakuan akuntansi imbalan kerja di PT XYZ dengan standar yang berlaku yaitu SAK ETAP Bab 23.
6. Memberikan saran berupa masukan sebagai hasil dari evaluasi perlakuan akuntansi imbalan kerja yang diterapkan oleh PT XYZ.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas perlakuan akuntansi imbalan kerja yang meliputi pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan yang diterapkan PT XYZ untuk karyawan tetap dan karyawan PKWT bagian produksi. Berdasarkan wawancara dengan narasumber, perusahaan hanya menerapkan 3 jenis imbalan kerja yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, dan imbalan kerja jangka panjang lainnya. Perusahaan belum memperhitungkan imbalan kerja berupa pesangon pemutusan kerja untuk karyawan yang sudah habis masa kerjanya maupun karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela.

4.1 Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja

4.1.1 Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek untuk karyawan bagian produksi yang diterapkan oleh PT XYZ meliputi gaji, upah, iuran jaminan sosial, cuti tahunan, cuti berimbang, tunjangan hari raya (THR), pembagian bonus, dan imbalan nonmoneter. Pemberian imbalan kerja jangka pendek ini memiliki ketentuan yang berbeda untuk setiap status karyawan. Berikut ini penjelasan mengenai perlakuan akuntansi imbalan kerja jangka pendek di PT XYZ:

a. Gaji dan Upah

Gaji dan upah merupakan bentuk imbalan perusahaan kepada karyawan atas kinerjanya. PT XYZ mengakuinya sebagai gaji untuk karyawan tetap dan upah untuk karyawan PKWT. Besaran gaji ataupun upah di PT XYZ mengikuti Upah Minimum Kabupaten Pacitan (UMK) yang diatur oleh kebijakan pemerintah yaitu Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/803/KPTS/013/2021 dan biasanya akan terjadi kenaikan tiap tahunnya. Pada tahun 2022 UMK Pacitan adalah sebesar Rp 1.961.300,- dan besaran tersebut berbeda untuk kabupaten atau kota lainnya. PT XYZ akan memberikan slip gaji kepada karyawan tetap dan karyawan PKWT beberapa hari sebelum menerima gaji ataupun upah. Hal ini dilakukan agar karyawan mengetahui terlebih dahulu nominal gaji atau upah yang nantinya akan mereka terima, sehingga karyawan dapat melakukan pengecekan perhitungannya dan jika terdapat kesalahan perhitungan maka karyawan dapat mengajukan keluhan kepada perusahaan.

PT XYZ mengakui gaji maupun upah yang diterima karyawan bagian produksi setelah mereka memberikan jasanya kepada perusahaan dalam satu periode pelaporan. Pengakuan gaji dan upah dilakukan di akhir bulan sebagai beban gaji dan beban upah yang harus dibayarkan ketika karyawan sudah memberikan jasanya. Pembayaran gaji atau upah dilakukan di awal bulan selanjutnya sebagai pelunasan kewajiban perusahaan kepada karyawan. Berikut ini adalah jurnal akhir bulan yang diakui PT XYZ:

Beban Gaji Karyawan Tetap	Rp xxx	
Beban Upah Karyawan Harian	Rp xxx	
Beban Upah Karyawan Borongan	Rp xxx	
Utang Gaji atau Upah		Rp xxx

Untuk jurnal awal bulan selanjutnya diakui menggunakan akun berikut ini:

Utang Gaji atau Upah	Rp xxx
Kas Bank	Rp xxx

Pada akhir periode pelaporan akan dilakukan reklasifikasi dari beban gaji dan beban upah untuk karyawan bagian produksi ke dalam harga pokok produksi (HPP), dengan mengkreditkan saldo beban gaji dan upah bagian produksi dan mendebit akun harga pokok produksi (HPP). Jurnal yang dibuat seperti berikut:

Harga Pokok Produksi (HPP)	Rp xxx	
Beban Gaji Karyawan Tetap		Rp xxx
Beban Upah Karyawan Harian		Rp xxx
Beban Upah Karyawan Borongan		Rp xxx

Pengukuran imbalan kerja jangka pendek di PT XYZ untuk setiap status karyawan berbeda cara perhitungannya. Untuk dasar perhitungan hari efektif kerja yang diakui oleh perusahaan adalah 25 hari kerja dalam sebulan, dimana dikurangi dengan hari libur, sedangkan untuk jam kerja efektif karyawan tetap dan karyawan PKWT yang diakui perusahaan adalah 7 jam kerja, hal ini dikarenakan untuk Hari Sabtu karyawan masih masuk kerja selama 5 jam, sehingga karyawan masuk selama 6 hari kerja dalam seminggu. Semua peraturan perusahaan untuk hari efektif dan jam kerja efektif dalam pengukuran gaji dan upah didasarkan pada Peraturan Departemen Tenaga Kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang saat ini diperbarui oleh terbitnya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), kemudian perusahaan mengaplikasikannya sesuai keadaan di perusahaan. Peraturan dari Departemen Tenaga Kerja mengatur bahwa 7 jam kerja sehari atau 40 jam seminggu untuk perusahaan dengan 6 hari kerja dan libur 1 hari, serta 8 jam kerja sehari atau 40 jam seminggu untuk perusahaan dengan 5 hari kerja dan libur 2 hari, sehingga di luar jam efektif tersebut perusahaan harus menghitungnya sebagai uang lembur. Oleh karena itu, peraturan mengenai hari dan jam kerja efektif di setiap perusahaan bisa saja berbeda karena sesuai keperluan dan keadaan perusahaan.

Perhitungan untuk gaji karyawan tetap dilakukan oleh pemilik dari PT XYZ, dimana antar karyawan tetap tidak boleh saling mengetahui perhitungannya ataupun jumlah yang mereka terima, akan tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan tetap di perusahaan tersebut didapatkan data bahwa besaran gaji yang diterima karyawan tetap minimalnya sebesar Rp 2.500.000,- untuk karyawan tetap yang baru. Karyawan tetap akan menerima nominal yang sama per bulannya karena tidak bergantung pada tarif dari hari atau jam kerja efektif. Nominal gaji tersebut juga dipengaruhi oleh penilaian pemilik perusahaan terhadap kinerja dan masa kerja karyawan tetap, serta terdapat uang makan yang diberikan setiap 2 minggu sekali yaitu sebesar Rp 30.000,- per harinya.

Perhitungan upah karyawan harian menggunakan dasar Upah Minimum Kabupaten Pacitan (UMK) pada tahun yang bersangkutan yaitu tahun 2022 dimana sebesar Rp 1.961.300,- tetapi upah yang dibayarkan tergantung banyaknya hari dan jam efektif masuknya karyawan tersebut, sehingga setiap bulannya belum tentu menerima pendapatan yang sama. Tarif harian juga dapat berbeda-beda untuk setiap karyawan harian, dimana dipengaruhi oleh masa kerja dan penilaian kerja individu. Upah lembur untuk karyawan harian diberikan ketika mereka masuk pada hari Minggu, dimana sebesar 1 ½ dari upah perjamnya dan dikalikan dengan jumlah jam kerja efektif karyawan tersebut. Untuk karyawan harian tidak mendapatkan uang makan seperti yang diterima oleh karyawan tetap. Untuk perhitungan upah sebagai berikut:

$\frac{\text{UMK Pacitan}}{\text{Hari Efektif}}$	$\frac{\text{Rp 1.961.300,-}}{25 \text{ hari kerja}}$	= Rp 78.452,- / per hari
$\frac{\text{Upah per Hari}}{\text{Jam Kerja Efektif}}$	$\frac{\text{Rp 78.452,-}}{7 \text{ jam}}$	= Rp 11.207,43 / per jam

Dengan demikian didapatkan rumus perhitungan upah sebagai berikut:

$$\text{Upah per Jam} \times \text{Jam Kerja Efektif}$$

$$= \text{Rp } 11.207,43 \times \text{Jam Kerja Efektif}$$

$$= \text{Rp xxx}$$

Untuk perhitungan uang lembur sebagai berikut:

$$\frac{\text{UMK Pacitan}}{\text{Hari Efektif}} = \frac{\text{Rp } 1.961.300,-}{25 \text{ hari kerja}} = \text{Rp } 78.452,- / \text{ per hari}$$

$$\frac{\text{Upah per Hari}}{\text{Jam Kerja Efektif}} = \frac{\text{Rp } 78.452,-}{7 \text{ jam}} = \text{Rp } 11.207,43 / \text{ per jam}$$

Dengan demikian didapatkan rumus perhitungan lembur sebagai berikut:

$$\text{Upah per Jam} \times \text{Jam Kerja Efektif} \times 1 \frac{1}{2}$$

$$= \text{Rp } 11.207,43 \times \text{Jam Kerja Efektif} \times 1 \frac{1}{2}$$

$$= \text{Rp xxx}$$

Kemudian Tabel 1 menampilkan komponen upah karyawan harian tahun 2022.

Tabel 1. Komponen Upah Karyawan Harian Tahun 2022

Keterangan Upah Karyawan Harian	Nominal
Upah Harian	Rp xxx
Ditambah:	
Upah Lembur	Rp xxx
Insentif	Rp xxx
Dikurangi:	
Iuran BPJS Ketenagakerjaan	(Rp -)
Iuran BPJS Kesehatan	(Rp -)
Potongan Kaos	(Rp xxx)
Potongan Koperasi	(Rp xxx)
Koreksi Gaji:	
Kurang Bayar	Rp xxx
Lebih Bayar	(Rp xxx)
Total Upah Diterima	Rp xxx

Sumber: PT XYZ, 2023

Perhitungan upah karyawan borongan berdasarkan banyaknya hasil produksi, lalu dikalikan dengan tarif produksi dimana setiap bagian (divisi) berbeda nominalnya dan dibagi dengan jumlah karyawan borongan yang bekerja pada saat itu, sehingga upah yang diterima belum tentu sama setiap bulannya karena bergantung pada hasil produksi dan bagian mereka ditempatkan. Oleh karena itu, semakin banyak hasil produksi akan menambah pendapatan mereka. Karyawan borongan tidak mendapatkan uang makan seperti yang diterima oleh karyawan tetap. Upah lembur untuk karyawan borongan tidak ada karena tidak diberikan jatah lembur, akan tetapi karyawan borongan dapat dialih fungsikan menjadi karyawan harian untuk sementara jika perusahaan memerlukan tenaga tambahan dan perhitungannya sesuai dengan perhitungan upah lembur karyawan harian. Tarif-tarif produksi untuk setiap bagian karyawan borongan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Tarif Untuk Tiap Bagian Karyawan Borongan Tahun 2022

Nama Bagian	Nominal
Bagian Rotary	
Tarif FB (Face Back)	Rp 81.250,- (per 1 m3)
Tarif PPC (Part Piece Core)	Rp 32.500,- (per 1 m3)
Tarif Rounding	Rp 100,- (per batang kayu)
Bagian HPV (Hot Press Vener)	
Tarif FB (Face Back)	Rp 38.800,- (per 1 m3)
Tarif PPC (Part Piece Core)	Rp 56.000,- (per 1 m3)
Bagian Repair	
Tarif FB (Face Back)	Rp 430,- (per lembar triplek)
Tarif PPC (Part Piece Core)	Rp 800,- (per lembar triplek)
Tarif OPC (One Piece Core)	Rp 100,- (per lembar triplek)
Tarif Long Grid	Rp 100,- (per lembar triplek)

Sumber: PT XYZ, 2023

Berikut adalah perhitungan untuk tiap tarif dari karyawan borongan:

$$\frac{\text{Hasil Produksi} \times \text{Tarif FB}}{\text{Jumlah Karyawan Borongan}} = \frac{\text{Rp xxx}}{\text{Jumlah Karyawan Borongan}} = \text{Rp xxx}$$

$$\frac{\text{Hasil Produksi x Tarif PPC}}{\text{Jumlah Karyawan Borongan}} = \frac{\text{Rp xxx}}{\text{Jumlah Karyawan Borongan}} = \text{Rp xxx}$$

$$\frac{\text{Hasil Produksi x Tarif Rounding}}{\text{Jumlah Karyawan Borongan}} = \frac{\text{Rp xxx}}{\text{Jumlah Karyawan Borongan}} = \text{Rp xxx}$$

$$\frac{\text{Hasil Produksi x Tarif OPC}}{\text{Jumlah Karyawan Borongan}} = \frac{\text{Rp xxx}}{\text{Jumlah Karyawan Borongan}} = \text{Rp xxx}$$

$$\frac{\text{Hasil Produksi x Tarif Long Grid}}{\text{Jumlah Karyawan Borongan}} = \frac{\text{Rp xxx}}{\text{Jumlah Karyawan Borongan}} = \text{Rp xxx}$$

Tabel 3 di bawah ini menyajikan komponen-komponen dari upah karyawan borongan.

Tabel 3. Komponen Upah Karyawan Borongan Tahun 2022

Keterangan Upah Karyawan Borongan	Nominal
Upah Bagian xxx	Rp xxx
Upah Supply Log	Rp xxx
Dikurangi:	
Iuran BPJS Ketenagakerjaan	(Rp -)
Iuran BPJS Kesehatan	(Rp -)
Potongan Kaos	(Rp xxx)
Potongan Koperasi	(Rp xxx)
Koreksi Gaji:	
Kurang Bayar	Rp xxx
Lebih Bayar	(Rp xxx)
Total Upah Diterima	Rp xxx

Sumber: PT XYZ, 2023

Berikut ini adalah contoh perhitungan atas upah yang diterima oleh Karyawan A dimana bekerja sebagai karyawan harian bagian produksi dengan dasar perhitungan upah mengikuti UMK Pacitan yaitu sebesar Rp 1.961.300,- dan bekerja selama 14 hari serta lembur sebanyak 10 jam:

Untuk perhitungan upah pokok karyawan harian selama 14 hari:

$$\frac{\text{UMK Pacitan}}{\text{Hari Efektif}} = \frac{\text{Rp 1.961.300,-}}{25 \text{ hari kerja}} = \text{Rp 78.452,- / per hari}$$

$$\frac{\text{Upah per Hari}}{\text{Jam Kerja Efektif}} = \frac{\text{Rp 78.452,-}}{7 \text{ jam}} = \text{Rp 11.207,43 / per jam}$$

$$\begin{aligned} \text{Upah per Jam x Jam Efektif} &= \text{Rp 11.207,43 x 7 jam} \\ &= \text{Rp 78.452,-} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Upah per Hari x Hari Efektif} &= \text{Rp 78.452,- x 14 hari} \\ &= \text{Rp 1.098.328,-} \end{aligned}$$

Besaran UMK Pacitan tahun 2022 menjadi dasar perusahaan dalam menghitung upah dan kemudian dikalikan dengan jam kerja efektif dan hari kerja efektif karyawan. Untuk hari kerja efektif dan jam kerja efektif didasarkan pada Peraturan Departemen Tenaga Kerja dimana 25 hari kerja dalam sebulan (sebulan 30 hari dikurangkan 5 hari libur) dan 7 jam kerja sehari (40 jam dalam seminggu, dimana 6 hari kerja dan Hari Sabtu dihitung 5 jam kerja efektif).

Untuk perhitungan upah lembur karyawan harian selama 10 jam:

$$\frac{\text{UMK Pacitan}}{\text{Hari Efektif}} = \frac{\text{Rp 1.961.300,-}}{25 \text{ hari kerja}} = \text{Rp 78.452,- / per hari}$$

$$\frac{\text{Upah per Hari}}{\text{Jam Kerja Efektif}} = \frac{\text{Rp 78.452,-}}{7 \text{ jam}} = \text{Rp 11.207,43 / per jam}$$

$$\begin{aligned} \text{Upah per Jam x Jam Efektif x } 1 \frac{1}{2} &= \text{Rp 11.207,43 x 10 jam x } 1 \frac{1}{2} \\ &= \text{Rp 168.111,45} \end{aligned}$$

Upah lembur ini diberikan karena karyawan bekerja lebih dari waktu kerja efektif yang diatur oleh Departemen Tenaga Kerja, sehingga berhak mendapat uang lembur dengan dasar perhitungan yang sama dengan upah pokok. Akan tetapi, besaran upah lembur ini dikalikan 1 ½ dari upah pokok yang diterima.

Jadi, upah pokok dan upah lembur yang diterima Karyawan A sebesar:
 Upah Pokok + Upah Lembur = Uang yang Diterima
 Rp 1.098.328,- + Rp 168.111,45 = Rp 1.266.439,45

Tabel 4 di bawah ini menampilkan komponen penyusun upah Karyawan A sebagai karyawan harian di bagian produksi jika dalam kondisi normal:

Tabel 4. Contoh Komponen Upah Karyawan Borongan Tahun 2022 dalam Kondisi Normal

Keterangan Upah Karyawan Harian	Nominal
Upah Harian	Rp 1.098.328,-
Ditambah:	
Upah Lembur	Rp 168.111,45
Insentif	Rp –
Dikurangi:	
Iuran BPJS Ketenagakerjaan	(Rp –)
Iuran BPJS Kesehatan	(Rp –)
Potongan Kaos	(Rp 35.000,-)
Potongan Koperasi	(Rp 10.000,-)
Koreksi Gaji:	
Kurang Bayar	Rp –
Lebih Bayar	(Rp –)
Total Upah Diterima	Rp 1.221.439,45

Sumber: PT XYZ, 2023

PT XYZ dalam menyajikan imbalan kerja jangka pendek yaitu gaji dan upah untuk karyawan bagian produksi terdapat pada Laporan Laba Rugi bagian akun harga pokok produksi (HPP) sehingga mempengaruhi perhitungan harga jual barang hasil produksi. Pengungkapan beban gaji dan upah karyawan bagian produksi oleh PT XYZ diungkapkan pada Catatan Atas Laporan Keuangan, dimana terdapat penjelasan kebijakan perusahaan mengenai pemberian gaji dan upah karyawan bagian produksi, serta rincian detail komponen penyusun upah karyawan harian dan karyawan borongan, sedangkan gaji karyawan tetap tidak ada penjelasan detail komponen pembentuknya.

b. Iuran Jaminan Sosial

Iuran jaminan sosial merupakan uang yang dibayarkan karyawan dan/atau pemberi kerja (perusahaan) dan dilakukan secara teratur untuk mengikuti program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. PT XYZ mengikutkan karyawan tetap dan karyawan PKWT di BPJS Ketenagakerjaan untuk iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Kematian (JKM), sedangkan Jaminan Pensiun (JP) tidak diikutkan karena tidak diwajibkan negara. Selain itu, karyawan tetap dan karyawan PKWT diikutkan BPJS Kesehatan Golongan Kelas 2. BPJS Kesehatan Golongan Kelas 2 adalah untuk peserta sebagai Pekerja Penerima Upah (PPU) yang menerima gaji atau upah beserta tunjangan tetap sampai Rp 4.000.000,- atau dibawahnya per bulan. Untuk iuran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, perusahaan membayarkan iuran tersebut secara penuh dan tidak memotongnya dari gaji atau upah karyawan, sehingga karyawan menerima gaji atau upah dengan utuh. Proses pencairan dana BPJS Ketenagakerjaan memiliki mekanisme yang sama pada umumnya, sehingga perusahaan tidak dapat menerangkan bagian ini karena hanya bertanggung jawab melakukan pembayaran. Untuk iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), tidak dapat dicairkan jika karyawan sudah tidak bekerja atau sudah memasuki masa pensiun, sedangkan untuk Jaminan Hari Tua (JHT) dapat dicairkan ketika karyawan sudah memasuki masa pensiun. Untuk BPJS Kesehatan tidak dapat dicairkan karena termasuk asuransi sosial dengan prinsip gotong royong.

Saat membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, PT XYZ mengakuinya sebagai beban operasional di tahun berjalan dan mengklasifikasikannya sesuai jenisnya, serta mengurangi saldo kas di buku bank perusahaan sebesar iuran yang dibayarkan perusahaan kepada BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Berikut adalah ilustrasi jurnal yang dibuat oleh PT XYZ:

Beban Operasional (Iuran BPJS Ketenagakerjaan)	Rp xxx	
Beban Operasional (Iuran BPJS Kesehatan)	Rp xxx	
Kas Bank		Rp xxx

Perhitungan iuran BPJS Ketenagakerjaan besarnya ditetapkan sama untuk setiap daerah dan setiap jenis karyawan dan dibayar setiap bulan, berikut penjelasannya:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah asuransi sosial yang memberikan perlindungan kepada tenaga kerja atas risiko kecelakaan kerja di tempat kerja, perjalanan menuju atau dari tempat kerja, atau penyakit yang disebabkan tempat kerja. Perusahaan wajib membayarkan iuran sebesar 0,89% (tingkat risiko sedang) dari gaji atau upah kotor yang diberikan ke tenaga kerja.
2. Jaminan Hari Tua (JHT) adalah program perlindungan berupa uang tunai untuk pekerja di hari tua (pensiun) terhadap risiko sosial dan ekonomi dan dapat dicairkan sekaligus saat tenaga kerja memasuki usia pensiun atau mengundurkan diri (baik secara sukarela atau diberhentikan perusahaan), dan lain sebagainya. Besar iuran yang dibayarkan untuk program ini adalah 5,7% dari gaji atau upah pokok yang diterima tenaga kerja, dimana 3,7% ditanggung perusahaan dan 2% ditanggung tenaga kerja, tetapi kebijakan di PT XYZ besar kedua iuran tersebut ditanggung perusahaan tanpa memotong gaji atau upah pokok tenaga kerja.
3. Jaminan Kematian (JKM) merupakan jaminan berupa uang untuk tenaga kerja yang meninggal dunia bukan disebabkan kecelakaan kerja, dimana uang santunan diberikan kepada ahli waris yang bersangkutan. Iuran ini sepenuhnya ditanggung perusahaan dengan besaran 0,3% dari gaji atau upah pokok tenaga kerja.

Selain itu, perusahaan juga mengikutkan karyawannya di BPJS Kesehatan Golongan Kelas 2 untuk mendapatkan fasilitas kesehatan. Besaran iuran yang wajib dibayarkan perusahaan adalah sebesar 5% dari gaji atau upah pokok perusahaan, seharusnya tanggung jawab perusahaan hanya membayarkan 4% dan tanggung jawab tenaga kerja membayar sebesar 1%, akan tetapi PT XYZ membayarkan besar iuran tersebut seutuhnya tanpa memotong gaji atau upah pokok dari karyawannya.

Penyajian iuran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan untuk karyawan disajikan oleh PT XYZ di bagian Laporan Laba Rugi sebagai beban operasional. Nantinya, akun tersebut mengurangi laba yang diakui perusahaan dari hasil operasional perusahaan. Beban iuran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan diungkapkan PT XYZ pada Catatan Atas Laporan Keuangan yang berisi kebijakan perusahaan bahwa iuran tersebut tidak memotong gaji dan upah karyawan bagian produksi, melainkan perusahaan membayarkan seutuhnya dengan besaran yang ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

c. Cuti Tahunan dan Cuti Berimbalan

Cuti tahunan dan cuti berimbalan adalah hak karyawan untuk mendapatkan libur dan tetap menerima imbalan, tetapi tidak dapat diakumulasikan sehingga jika hak tersebut tidak diambil akan dianggap hangus. Tunjangan cuti tahunan dan tunjangan cuti berimbalan di PT XYZ diakui sebagai beban cuti tahunan dan beban cuti berimbalan. Pada saat pembayaran mengurangi saldo kas perusahaan di bank, karena ditransfer ke rekening karyawan saat menerima gaji atau upah. Cuti Hari Raya (Idul Fitri dan Natal) dan Cuti Tahun Baru diakui sebagai beban cuti tahunan, untuk cuti dispensasi diakui sebagai beban cuti berimbalan. Berikut ilustrasi jurnal oleh PT XYZ:

Beban Cuti Tahunan	Rp xxx	
Beban Cuti Berimbalan	Rp xxx	
		Kas Bank
		Rp xxx

Dalam mengukur tunjangan cuti tahunan dan cuti berimbalan berdasarkan gaji atau upah pokok yang diterima karyawan, lalu dibagi hari kerja efektif yaitu 25 hari dalam satu bulan, dan dikalikan dengan jumlah hari jatah cuti tahunan/berimbalan sesuai peraturan perusahaan. Tabel 5 dan Tabel 6 menunjukkan peraturan cuti tahunan dan cuti dispensasi karyawan tetap dan karyawan PKWT.

Tabel 5. Cuti Tahunan Karyawan Tetap dan Karyawan PKWT Tahun 2022

Nama Cuti Tahunan	Perhitungan
Cuti Hari Raya Idul Fitri, Cuti Hari Raya Natal, dan Cuti Tahun Baru (tidak termasuk cuti Bersama)	12 hari x upah harian

Sumber: PT XYZ, 2023

Tabel 6. Cuti Dispensasi Karyawan Tetap dan Karyawan PKWT Tahun 2022

Nama Cuti Dispensasi	Perhitungan
Cuti Menikah	3 hari x gaji/upah harian
Cuti Mengkhitan Anak atau Cuti Membaptiskan Anak	2 hari x gaji/upah harian
Cuti Menikahkan Anak	2 hari x gaji/upah harian
Cuti Suami/Istri atau Orang Tua/Mertua Meninggal Dunia	2 hari x gaji/upah harian
Cuti Anggota Keluarga 1 Rumah Meninggal Dunia	1 hari x gaji/upah harian
Cuti 1,5 bulan Sebelum Melahirkan	37 hari x gaji/upah harian
Cuti 1,5 bulan Setelah Melahirkan	37 hari x gaji/upah harian
Cuti Istri Melahirkan/Keguguran	2 hari x gaji/upah harian
Cuti Izin Untuk Keperluan Lain (Khusus Karyawan Tetap)	1 hari x gaji/upah harian

Sumber: PT XYZ, 2023

Perhitungan untuk cuti tahunan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Gaji atau Upah Pokok}}{25 \text{ hari kerja}} \times \text{Jatah Cuti Tahunan (dalam hari)} = \text{Uang yang Diterima}$$

Perhitungan untuk cuti dispensasi sebagai berikut:

$$\frac{\text{Gaji atau Upah Pokok}}{25 \text{ hari kerja}} \times \text{Jatah Cuti Imbalan (dalam hari)} = \text{Uang yang Diterima}$$

Berikut ini adalah contoh perhitungan untuk tunjangan yang diberikan atas cuti dispensasi berupa cuti menikah selama 3 hari yang diambil oleh karyawan harian yaitu Karyawan B dengan upah pokok sebesar Rp 1.961.300,- per bulannya dengan dasar hari kerja efektif yang diatur perusahaan yaitu 25 hari kerja:

$$\frac{\text{Upah Pokok}}{25 \text{ hari kerja}} \times \text{Jatah Cuti Imbalan (dalam hari)} = \text{Uang yang Diterima}$$

$$\frac{\text{Rp 1.961.300,-}}{25 \text{ hari kerja}} \times 3 \text{ hari} = \text{Rp 235.356,-}$$

Jadi, Karyawan B akan menerima uang tunjangan sebesar Rp 235.356,- dari perusahaan atas cuti menikah selama 3 hari yang diambilnya.

Tunjangan untuk cuti tahunan dan cuti berimbalan PT XYZ menyajikannya pada Laporan Laba Rugi bagian beban operasional dan akan mengurangi laba dari kegiatan operasional perusahaan. Tunjangan Cuti Tahunan dan Cuti Berimbalan diungkapkan pada Catatan Atas Laporan Keuangan PT XYZ dan berupa penjelasan kebijakan perusahaan terhadap pemberian tunjangan cuti tersebut tanpa ada penjelasan secara rinci mengenai komponennya.

d. Tunjangan Hari Raya (THR)

Imbalan kerja jangka pendek berupa Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan perusahaan kepada karyawan tetap dan karyawan PKWT yang sudah bekerja minimal 1 bulan di perusahaan dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam rangka merayakan hari raya keagamaan Idul Fitri. Tunjangan Hari Raya (THR) diakui sebagai beban operasional dalam suatu periode pelaporan dan memotong saldo akun kas perusahaan di buku bank yang diberikan melalui rekening karyawan. Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) paling lambat diberikan 7 hari sebelum hari raya keagamaan berlangsung. Berikut adalah ilustrasi jurnal yang dibuat oleh PT XYZ:

Beban Operasional (THR)	Rp xxx	
Kas Bank		Rp xxx

Besaran Tunjangan Hari Raya (THR) diukur berdasarkan 1 kali gaji atau upah pokok untuk karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun di perusahaan tersebut. Untuk karyawan yang baru masuk dan belum bekerja selama 1 tahun di perusahaan maka perhitungannya berbeda, yaitu gaji atau upah pokok dibagi dengan 12 bulan, lalu dikalikan dengan lamanya karyawan baru tersebut bekerja di perusahaan. Perhitungan untuk tunjangan hari raya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Gaji atau Upah Pokok}}{12 \text{ bulan}} \times \text{Lama Kerja (dalam bulan)} = \text{THR yang Diterima}$$

Berikut adalah contoh perhitungan besaran Tunjangan Hari Raya yang diterima Karyawan C sebagai karyawan harian dan baru bekerja selama 10 bulan di perusahaan (karyawan baru) dengan upah pokok sebesar Rp 1.961.300,-:

$$\frac{\text{Upah Pokok}}{12 \text{ bulan}} \times \text{Lama Kerja (dalam bulan)} = \text{THR yang Diterima}$$

$$\frac{\text{Rp 1.961.300,-}}{12 \text{ bulan}} \times 10 \text{ bulan} = \text{Rp 1.634.417,-}$$

Untuk kasus Karyawan C yaitu karyawan harian yang baru saja bergabung dengan perusahaan dan belum bekerja selama 1 tahun, maka perhitungannya berdasarkan lamanya bekerja di perusahaan. Perhitungan ini didasarkan pada upah pokok yaitu Rp 1.961.300,- sesuai UMK Kabupaten Pacitan tahun 2022 dan dibagi 12 bulan, lalu dikalikan dengan lama kerja karyawan tersebut dalam bulan. Jadi, Tunjangan Hari Raya (THR) yang diterima oleh Karyawan C untuk masa kerjanya yang baru 10 bulan adalah sebesar Rp 1.634.417,- dimana dibayarkan perusahaan saat mendekati perayaan hari keagamaan.

PT XYZ menyajikan Tunjangan Hari Raya (THR) di Laporan Laba Rugi sebagai beban operasional sehingga tidak mempengaruhi harga pokok produksi (HPP) dan nantinya beban operasional ini mengurangi laba perusahaan karena diakui sebagai beban. Pengungkapan untuk Tunjangan Hari Raya (THR) di PT XYZ ada di Catatan Atas Laporan Keuangan, dimana tidak ada penjelasan lebih lanjut dan hanya penjelasan kebijakan perusahaan untuk besaran Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan kepada karyawannya.

e. Pembagian Bonus

Karyawan tetap maupun karyawan PKWT di PT XYZ akan pembagian bonus jika hasil produksi lebih dari 2000 m³ dalam satu bulannya. Hal ini merupakan bagian dari premi produksi, dimana jika target tidak tercapai akan dianggap hangus dan tidak ada pencatatan atau penghapusan khusus karena tidak ada pengakuan secara akrual. Maka dari itu, jika pembagian bonus terjadi akan diberikan langsung kepada karyawan dan mengurangi saldo kas perusahaan di buku bank yang dianggap sebagai beban tambahan dalam perhitungan harga pokok produksi dari barang hasil produksi yang akan dijual. Pembagian bonus ini sudah lama tidak diberikan karena perusahaan tidak pernah mencapai target karena adanya penurunan permintaan pasar yang mempengaruhi turunnya jumlah produksi perusahaan, dimana diakibatkan pandemi Virus *Corona* yang mempengaruhi proses perdagangan dan perekonomian Indonesia. Oleh karena itu, perhitungan dan perlakuan akuntansinya tidak dapat dijelaskan oleh perusahaan.

f. Imbalan Nonmoneter

Imbalan nonmoneter adalah imbalan atas kinerja karyawan yang diberikan dalam bentuk non uang (barang atau jasa). PT XYZ memberikan imbalan tersebut kepada karyawan tetap dan karyawan PKWT dalam bentuk pelayanan kesehatan (*Medical Check-Up*) yang bekerja sama dengan Puskesmas Pacitan dan Pemerintah Pacitan dimana karyawan serta perusahaan tidak dipungut biaya sepeserpun. Selain itu, PT XYZ juga memiliki acara khusus untuk karyawannya, seperti acara perayaan Hari Buruh Sedunia (*May Day*) yang diisi dengan permainan dan pembagian hadiah (*doorprize*), serta acara Kumpul Keluarga (*Family Gathering*) antara keluarga para karyawan dengan pergi ke suatu tempat wisata dan bermain bersama atau sekedar menikmati suasana, dimana biasanya dilakukan untuk merayakan ulang tahun perusahaan. Imbalan nonmoneter tersebut berhenti ketika pandemi Virus *Corona*, karena untuk menekan biaya produksi, sehingga tidak dapat dijelaskan oleh perusahaan.

4.1.2 Perlakuan Akuntansi Imbalan Pasca Kerja

PT XYZ menerapkan imbalan pasca kerja untuk karyawan bagian produksi berupa tunjangan pensiun melalui BPJS Ketenagakerjaan bagi karyawan tetap maupun karyawan PKWT yang memasuki masa pensiun yaitu berumur 55 tahun. Perusahaan membayarkan 3 iuran BPJS Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Kematian (JKM), akan tetapi dana yang dapat dicairkan saat memasuki usia pensiun hanyalah Jaminan Hari Tua. Tujuan PT XYZ membayarkan iuran Jaminan Hari Tua (JHT) adalah agar saat karyawan masuk masa pensiun perusahaan tidak merasa berat dalam mengeluarkan uang masa pensiun, karena sudah dicicil setiap bulannya melalui BPJS Ketenagakerjaan. Iuran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang dibayar perusahaan untuk karyawannya dapat dikategorikan sebagai iuran pasti karena persentase iuran yang dibayar tiap bulannya sama, tetapi imbalan yang diterima nantinya belum pasti sehingga tidak dapat dikategorikan sebagai imbalan pasti. Definisi dari program iuran pasti sendiri adalah kewajiban perusahaan membayar sejumlah uang kepada pengelola dana dan perusahaan tidak memiliki kewajiban membayar iuran lebih lanjut jika pengelola dana tidak cukup membayar jasa, sedangkan imbalan pasti adalah perusahaan berkewajiban membayar sebesar imbalan yang disepakati akan diterima pekerja saat selesai masa kerja (Martani, *et al.*, 2015, p. 290).

Iuran BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan ataupun perusahaan dibayarkan secara utuh oleh perusahaan tiap bulannya dan diakui sebagai beban operasional di tahun berjalan serta mengurangi saldo kas di buku bank perusahaan saat terjadi pembayaran, sehingga saat karyawan melakukan klaim pencairan dana iuran, perusahaan tidak lagi melakukan pengakuan. Untuk pengukuran atas pencairan dana iuran tersebut, perusahaan tidak melakukannya karena menjadi tanggung jawab BPJS Ketenagakerjaan. Untuk mencairkan dana tersebut, karyawan yang sudah memenuhi persyaratan dapat mengurusnya ke kantor BPJS Ketenagakerjaan dengan membawa surat-surat yang disyaratkan tanpa melalui perusahaan tempat mereka kerja dulunya. Penyajian dan pengungkapan untuk pencairan iuran Jaminan Hari Tua (JHT) tidak

dilakukan oleh perusahaan karena tidak mempengaruhi keuangan perusahaan, melainkan pencairan dana diberikan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan.

4.1.3 Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya yang diterapkan PT XYZ untuk karyawan bagian produksi adalah Cuti Besar yang hanya berlaku untuk karyawan tetap yang bekerja sudah cukup lama di PT XYZ. Cuti ini biasanya digunakan ketika karyawan melaksanakan kegiatan keagamaan seperti Umrah atau Haji ataupun keperluan lainnya dengan jangka waktu lama. Untuk cuti besar Umrah, perusahaan memberikan jangka waktu selama 20 hari libur, sedangkan untuk Haji mengikuti jangka waktu yang ditetapkan pemerintah atau pada surat tertulis yang diberikan kepada calon jemaah Haji, sehingga karyawan tetap perlu menunjukkan surat tersebut sebagai bukti kepada perusahaan. Pada saat karyawan tetap mengambil cuti besar, maka cuti tahunan yang menjadi haknya tidak dapat diambil (hangus). Karyawan PKWT di PT XYZ tidak menerima imbalan kerja jenis ini, sehingga mereka diperbolehkan mengambil cuti dengan jangka waktu yang panjang, tetapi tidak menerima upah dari perusahaan.

Perusahaan ini mengakui tunjangan cuti besar pada tanggal pelaporan sebagai beban cuti besar atas pengabdian karyawan tersebut, serta diakui sebesar lama cuti yang diambil dan mengurangi saldo kas perusahaan di bank. Berikut ilustrasi jurnal yang dibuat perusahaan:

Beban Cuti Besar	Rp xxx	
Kas Bank		Rp xxx

PT XYZ mengukur besarnya tunjangan cuti besar sesuai dengan nilai kini kewajiban imbalan kerja tersebut dan dihitung sebanyak jangka waktu atas cuti yang diambil. Dasar yang digunakan sama dengan pengukuran tunjangan cuti tahunan dan tunjangan cuti berimbalan, hanya saja tunjangan cuti tahunan dan tunjangan cuti berimbalan jangka waktu pemberian cutinya tidak sepanjang cuti besar. Perhitungannya sebagai berikut:

$$\frac{\text{Gaji Pokok}}{25 \text{ hari kerja}} \times \text{Jatah Cuti Besar (dalam hari)} = \text{Uang yang Diterima}$$

Berikut ini adalah contoh perhitungan untuk tunjangan cuti besar dari Karyawan D sebagai karyawan tetap dengan gaji pokok sebesar Rp 2.500.000,- mengambil cuti besar untuk mengikuti kegiatan keagamaan yaitu Umrah di mana mengambil cuti selama 20 hari:

$$\frac{\text{Gaji Pokok}}{25 \text{ hari kerja}} \times \text{Jatah Cuti Besar (dalam hari)} = \text{Uang yang Diterima}$$

$$\frac{\text{Rp 2.500.000,-}}{25 \text{ hari kerja}} \times 20 \text{ hari} = \text{Rp 2.000.000,-}$$

Perhitungan ini didasarkan pada gaji pokok karyawan tetap yang dibagi dengan 25 hari kerja efektif dalam sebulan (sebulan 30 hari dikurangkan 5 hari libur), lalu dikalikan dengan lama cuti yang diambil. Jadi, Karyawan A yang mengambil cuti besar selama 20 hari kerja menerima Rp 2.000.000,- dari perusahaan atas tunjangan cuti besar yang diambilnya.

Penyajian imbalan kerja jangka panjang lainnya yaitu tunjangan cuti besar, disajikan oleh PT XYZ pada Laporan Laba Rugi perusahaan sebagai beban operasional yang mengurangi laba perusahaan. PT XYZ mengungkapkan imbalan kerja jangka panjang lainnya yaitu cuti besar pada Catatan Atas Laporan Keuangan dengan menjelaskan kebijakan perusahaan untuk pemberlakuan tunjangan cuti besar tanpa adanya rincian detail lebih lanjut atas komponen yang menyusunnya.

4.1.4 Perlakuan Akuntansi Pesangon Pemutusan Kerja

Melalui hasil wawancara, perusahaan belum pernah mencoba menghitung maupun menerapkan imbalan kerja berupa pesangon pemutusan kerja dan perusahaan mengusahakan tidak memberhentikan karyawan sebelum habis masa kerjanya, karena diperkirakan akan memakan biaya yang terlalu tinggi sehingga belum mampu menerapkannya. Oleh karena itu, PT XYZ membuat peraturan berupa memendekkan jangka kontrak

karyawan PKWT agar tidak melakukan pemutusan hubungan kerja jika kinerja karyawan tersebut tidak baik. Jangka waktu untuk 1 kali kontrak kerja adalah 6 bulan dan dapat diperbarui jika ada persetujuan dari kedua belah pihak. Namun, jika ada karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela maupun terpaksa diberhentikan perusahaan, maka tidak akan menerima pesangon dan hanya akan menerima imbalan berupa pencairan dana iuran Jaminan Hari Tua (JHT) yang dibayarkan melalui BPJS Ketenagakerjaan oleh PT XYZ selama menjadi karyawan.

4.2 Diskusi Hasil Penelitian

Bagian menjelaskan poin-poin analisis yang telah diuraikan sebelumnya dengan melakukan evaluasi dengan dasar SAK ETAP Bab 23 yang membahas mengenai Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja yang untuk imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya, dan pesangon pemutusan kerja. Berdasarkan uraian data tersebut, PT XYZ sudah sesuai dengan SAK ETAP Bab 23 dalam menerapkan perlakuan akuntansi imbalan kerja jangka pendek untuk gaji dan upah, iuran jaminan sosial, tunjangan cuti tahunan dan tunjangan cuti berimbang, tunjangan hari raya (THR), pembagian bonus, serta imbalan nonmoneter. Hal ini dikarenakan SAK ETAP Bab 23 mensyaratkan bahwa perusahaan harus mengakui beban atas imbalan kerja jangka pendek yang menjadi hak karyawan atas jasa mereka, serta diukur sesuai dengan nilai yang diakui atas jasa yang karyawan berikan pada perusahaan selama periode pelaporan. Penyajian serta pengungkapan untuk imbalan kerja jangka pendek tidak disyaratkan secara spesifik dalam SAK ETAP sehingga dapat dikatakan perlakuan akuntansi yang diterapkan di PT XYZ sudah tepat dilakukan. Akan tetapi, penulis menemukan, bahwa seharusnya beban tunjangan hari raya (THR) karyawan bagian produksi lebih sesuai jika dimasukkan ke dalam perhitungan harga pokok produksi (HPP) bagian Biaya Tenaga Kerja Langsung (BTKL), karena akan mempengaruhi biaya yang dikenakan terhadap barang hasil produksi, sehingga perusahaan dapat mengetahui nilai asli (real) dari biaya produk yang dihasilkan (*cost actual product*) dan penetapan harga jual dari barang hasil produksi akan lebih tepat dilakukan. Namun, hal ini tidak akan menjadi masalah karena SAK ETAP Bab 23 tidak mengatur secara detail dalam menyajikan tunjangan hari raya (THR).

Untuk perlakuan akuntansi imbalan pasca kerja yang diterapkan oleh PT XYZ hanyalah tunjangan pensiun berupa pencairan dana iuran Jaminan Hari Tua (JHT) yang dibayarkan tiap bulannya melalui BPJS Ketenagakerjaan dan termasuk program iuran pasti. Pada SAK ETAP Bab 23 untuk perlakuan akuntansi iuran pasti disyaratkan untuk diakui dan diukur sebagai beban, kecuali diakui sebagai bagian dari biaya untuk perolehan suatu aset. Penyajian dan pengungkapan dalam SAK ETAP Bab 23, perusahaan harus mengungkapkan jumlah dari beban iuran pasti untuk periode saat itu dan jumlah yang diakui dalam Laporan Laba Rugi sebagai beban untuk program iuran pasti. Hal ini sudah sesuai dengan penerapan di PT XYZ maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah sesuai dalam menerapkannya, dimana mengakui iuran BPJS Ketenagakerjaan sebagai beban operasional pada saat terjadi pembayaran dan diukur berdasarkan besaran persentase iuran tersebut berdasar peraturan BPJS Ketenagakerjaan. Untuk penyajian dan pengungkapan yang dilakukan perusahaan sudah sesuai karena menyajikan jumlah beban iuran pasti untuk periode saat itu dalam Laporan Laba Rugi dan mengungkapkannya dalam Catatan Atas Laporan Keuangan.

Imbalan kerja jangka panjang lainnya yang diterapkan oleh PT XYZ hanya berlaku untuk karyawan tetap saja yaitu berupa cuti besar (cuti jangka panjang) yang biasanya digunakan untuk kegiatan keagamaan (Umrah dan Haji). Uraian data penelitian tersebut jika dibandingkan dengan SAK ETAP Bab 23 dapat disimpulkan bahwa perlakuan akuntansi imbalan kerja jangka panjang lainnya di PT XYZ sudah sesuai standar akuntansi yang berlaku, karena SAK ETAP mensyaratkan perusahaan mengakui kewajiban untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya pada tanggal pelaporan. Pengukuran berdasar nilai neto kewajiban tersebut yaitu nilai kini kewajiban imbalan kerja jangka panjang lainnya pada tanggal laporan dan dikurangkan nilai wajar dari aset program pada tanggal pelaporan jika ada. Penyajian dan pengungkapan menurut SAK ETAP Bab 23 mensyaratkan untuk setiap kategori imbalan kerja jangka panjang lainnya harus mengungkapkan sifat imbalan, jumlah kewajiban, dan status pendanaan pada tanggal pelaporan. Maka dari itu, perusahaan telah sesuai dalam mengungkapkan hal yang disyaratkan SAK ETAP Bab 23 atas kebijakan imbalan kerja jangka panjang lainnya berupa Tunjangan Cuti Besar di Catatan Atas Laporan Keuangan milik perusahaan.

Untuk perlakuan akuntansi pesangon pemutusan kerja tidak diterapkan oleh PT XYZ untuk karyawan tetap maupun karyawan PKWT, hal ini dikarenakan perusahaan mengusahakan untuk tidak memberhentikan karyawannya karena akan mengeluarkan biaya yang cukup tinggi jika menerapkan pesangon pemutusan kerja, sehingga tidak akan membawa keuntungan untuk perusahaan. Oleh karena itu, untuk imbalan kerja berupa pesangon pemutusan kerja tidak dapat dibandingkan dan dievaluasi berdasarkan SAK ETAP Bab 23.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah perlakuan akuntansi imbalan kerja yang meliputi pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan telah diterapkan oleh PT XYZ sesuai yang disyaratkan SAK ETAP Bab 23. Pengakuan imbalan kerja yang diterapkan sudah sesuai dengan prinsip umum pengakuan imbalan kerja dalam SAK ETAP Bab 23 dimana diakui sebagai beban dan kewajiban. Jenis imbalan kerja berdasarkan SAK

ETAP Bab 23 belum diterapkan semuanya oleh PT XYZ, hanya 3 jenis saja yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, dan imbalan jangka panjang lainnya. Imbalan kerja pesangon pemutusan kerja belum diterapkan, karena mengusahakan untuk tidak memberhentikan karyawan sebelum habis masa kerjanya agar tidak memakan biaya terlalu tinggi, serta perusahaan merasa belum mampu untuk menerapkannya.

Penerapan imbalan kerja jangka pendek di PT XYZ berupa gaji, upah, iuran jaminan sosial, cuti tahunan, cuti berimbalan, tunjangan hari raya (THR), pembagian bonus, dan imbalan nonmoneter. Untuk penerapan imbalan pasca kerja berupa tunjangan pensiun dan untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya adalah cuti besar. PT XYZ dalam mengakui beban imbalan kerja untuk karyawan bagian produksi menggunakan basis akrual (*Accrual Basis*). Hal ini dikarenakan pencatatan atas beban segera dilakukan setelah transaksi terjadi walaupun belum ada pengeluaran kas oleh perusahaan, nantinya disesuaikan dengan membuat jurnal penyesuaian ketika beban dibayarkan dan ada pengeluaran pada saldo kas perusahaan. Akan tetapi, dalam penelitian ini penulis menemukan bahwa perusahaan memasukkan beban atas tunjangan hari raya (THR) ke dalam komponen beban operasional, hal ini dirasa kurang sesuai dengan teori akuntansi. Oleh karena itu, lebih baik perusahaan memasukkannya ke dalam komponen harga pokok produksi (HPP), dengan melakukan hal tersebut perusahaan dapat mengetahui nilai asli dari biaya yang dikeluarkan untuk memproduksi barang yang dihasilkan (*cost actual product*) dan penetapan harga jual barang hasil produksi akan lebih tepat dilakukan, begitu juga dengan laba atau rugi perusahaan akan lebih tepat diperhitungkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). (2016). Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik. Jakarta: Dewan Standar Akuntansi Keuangan.
- Martani, D., NPS, S. V., Wardhani, R., Farahmita, A., Tanujaya, E., & Hidayat, T. (2016). Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Pura, R. (2013). Pengantar Akuntansi 1. Makasar: Penerbit Erlangga.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). Jakarta: Sekretaris Negara Republik Indonesia.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. (2020). Jakarta: Sekretaris Negara Republik Indonesia.