

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA
KESESUAIANNYA DENGAN PSAK 24 PADA
HOTEL AL- BADAR MAKASSAR**

SKRIPSI

**OLEH
MUHAMMAD HASSAN
105730512514**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2018**

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA
KESESUAIANNYA DENGAN PSAK 24 PADA
HOTEL AL- BADAR MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD HASSAN

NIM 105730512514

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Rangka
Menyelesaikan Studi Pada Program Studi Strata 1
Akuntansi**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk Kedua Orang Tuaku, Ayahanda Haruna Ma'mun Dan Ibunda Rasnawiah Serta Saudara-saudaraku, Serta Orang-Orang Yang Sudah Banyak Membantu Baik Dalam Menyemangati, Mendorong Serta Mendoakan Kesuksesanku Dari Segi Materi Maupun Non-Materi

MOTTO HIDUP

Bekerja dan berproseslah dengan baik maka kamu akan menjadi baik. Belajarlah adab agar kamu lebih berhati-hati dalam bertingkah. Bekerja dan belajarlah dengan IMAN maka kamu kuat menghadapi segala masalah dan raih kesuksesanmu dengan IMAN-MU.

Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau hidup selamanya, Beramallah untuk akhiratmu seakan-akan mati besok.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja
Kesesuaiannya dengan PSAK 24 pada Hotel Al-
Badar Makassar

Nama Mahasiswa : Muhammad Hassan

No. Stambuk/ NIM : 105730512514

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah mengikuti ujian skripsi pada hari sabtu tanggal 13 Oktober 2018
bertempat diruangan 8.1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 13 Oktober 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Drs. Sultan Sarda, M.M.

NBM: 103 0311

Pembimbing II,

Amran, SE.,M.,Ak.,Ak.CA

NIND: 0915116902

Mengetahui,

Dekan



Ismail Rasulong, SE., MM

NBM : 903078

Ketua Program Studi,

Ismail Badollahi, SE., M.Si., AK. CA.CSP

NBM : 4073428



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **MUHAMMAD HASSAN**, NIM : **105730512514**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 191/2018 M. Tanggal 04 Shafar 1440 H / 13 Oktober 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 04 Shafar 1440 H
13 Oktober 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Ansyarif Khalid, SE, M.Si, Ak., CA
2. Ismail Rasulong, SE., MM
3. Andi Arman, SE., M.Si. Ak. CA
4. Saida Said, SE., M.Ak.

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Ismail Rasulong, SE, MM
-NBM : 903078



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Hassan
Stambuk : 105730512514
Program Studi : Akuntansi
Dengan Judul : Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja
Kesesuaiannya dengan PSAK 24 pada Hotel Al-Badar
Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan didepan tim penguji pada tanggal 13 Oktober 2018 adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

04 Shafar 1440 H
Makassar, _____
13 Oktober 2018 M



ang membuat pernyataan,

Muhammad Hassan

Diketahui Oleh:

Dekan
Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903 078

Ketua Program Studi,

Ismail Badollahi, SE., M.Si. Ak. CA CSP
NBM: 107 3428

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji terhatur kepada Sang Maha Pencipta dan Pencinta, Allah SWT. Tuhan yang menciptakan langit dan bumi, segala kesempurnaan adalah milik-Nya. Semoga limpahan rahmat-Nya senantiasa menghiasi kehidupan hamba-hamba-Nya di muka bumi ini. Ungkapan rasa syukur yang melimpah karena atas karunia-Nya penelitian dapat selesai. Pelaksanaan penelitian di Hotel Al-Badar Makassar. Semoga proses yang dilalui dinilai sebagai ibadah di sisi-Nya.

Salam dan shalawat dijunjukkan kepada Nabiullah, Rasulullah Muhammad SAW yang dengan kelembutan perangnya membuat risalah Islam ini tetap merekah walau sepeninggal beliau, bahkan sampai sekarang dan sampai detik-detik sangkakala dibunyikan, pertanda yaumul akhir, insya-Allah. Rahmat dan kasih sayang-Nya juga semoga tercurahkan kepada keluarga beliau, para sahabat, dan para pengemban risalah Islam yang senantiasa menyerukan jihad dalam makna yang luas agar kebenaran dan keadilan dapat tegak di bumi-Nya. Semoga pengorbanan mereka senantiasa mengharu-biru dan menguatkan hati peneliti agar terus berupaya mengharumkan agama, bangsa, dan negara.

Terima kasih untuk ibunda Rasnawiah atas segala pengorbanan, perhatian, kasih sayang, limpahan materi serta doa yang selalu mengiringi tiap langkah peneliti hingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih juga peneliti sampaikan pada segenap keluarga besar peneliti yang selalu

menjadi motivasi tersendiri bagi peneliti dalam menempuh studi dan menyelesaikan laporan Kuliah Kerja Profesi. Tak lupa pula terima kasih untuk Almarhum ayahanda Haruna Ma'mun atas didikannya semasa hidupnya.

Penulisan Skripsi merupakan tugas akhir yang harus diselesaikan termasuk dalam kurikulum Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, disamping memberikan pengalaman kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan menyusun karya ilmiah. Terwujudnya penelitian dan penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulisan skripsi baik secara materi maupun moril. Oleh karena itu, izinkan peneliti untuk mengapresiasi kepada semua pihak yang telah berkontribusi hingga selesainya skripsi ini. Kepada mereka peneliti haturkan terima kasih:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Drs. Sultan Sarda, M.M.dan Amran, SE.,M.,Ak.,Ak.CA selaku dosen pembimbing dan pembimbing lapangan atas waktu yang telah diluangkan untuk memberi bimbingan, motivasi, dan diskusi-diskusi yang dilakukan dengan peneliti selama proses menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah membalas kebaikannya dan memudahkan segala urusannya.
4. Para pemegang jabatan struktural Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar: Dekan beserta jajarannya dan Ketua Jurusan beserta jajarannya.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang berhasil mendidik dan mentransfer ilmunya dengan sangat baik. Semoga ilmu Bapak dan Ibu bermanfaat dan dapat peneliti amalkan.
6. Seluruh staff akademik dan kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu peneliti dalam kelengkapan administrasi.
7. Direktur Hotel Al-Badar Makassar dan stafnya atas izin penelitian yang diberikan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Hotel Al-Badar Makassar.
8. Bapak Ahmad Meidian, SE selaku Manager yang berperang penting dalam Hotel Al-Badar Makassar yang telah memberikan informasi mengenai penelitian ini.
9. Teman-teman seperjuangan Ikatan Mahasiswa Akuntansi Indonesia Simpul Sulawesi Selatan. Semoga hasil tukar pikirannya bermanfaat untuk kesuksesan bersama.
10. Teman-teman AK. 12 dan teman bimbingan yang selalu menemani berbagi pengalaman memberikan warna dan cerita, berbagi suka dan duka.

Makassar, 5 september 2018

Muhammad Hassan

ABSTRAK

MUHAMMAD HASSAN, 2018 Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Kesesuaiannya dengan Psak 24 pada Hotel Al-Badar Makassar, Skripsi program Studi Akuntansi fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar. Di bimbing oleh pembimbing I Sultan Sarda dan pembimbing II Amran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan akuntansi imbalan kerja pada Hotel Al-Badar Makassar. Peneliti mengambil objek penelitian di Hotel Al-Badar Makassar. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data berupa penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yaitu wawancara langsung dengan pihak hotel yaitu manager. Hasil penelitian di Hotel Al-Badar Makassar dapat disimpulkan bahwa imbalan kerja di Hotel Al-Badar Makassar dapat di kategorikan kedalam empat kategori berdasarkan PSAK 24 yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang lainnya dan pesangon. Dari empat imbalan kerja tersebut hanya imbalan kerja jangka pendek yang terapkan dan dilaporkan telah sesuai dengan PSAK 24. Sedangkan ke tiga imbalan kerja lainnya belum di terapkan sehingga tidak perlu disesuaikan dengan PSAK 24. Manajemen hotel sebaiknya tetap konsisten dalam penerapan PSAK 24 agar informasi atas pelaporan imbalan kerja tetap andal.

Kata kunci : Imbalan Kerja, Penerapan, PSAK 24.

ABSTRACT

MUHAMMAD HASSAN, 2018 The Analysis Aplication Of Employee Benefit Based On Psak No. 24 At Hotel Al-Badar Makassar Thesis Faculty of Economics and Business Department of Accounting Muhammadiyah University of Makassar . Guided by Supervisor I father Sultan Sarda and Advisor II Father Amran

This study aims to know how The analysis implementasi employee benefits at hotel al-badar makassar. Researcher take the object of research in Al Badar Hotel Makassar. Method of analyzing data used in this research is qualitative analysis with descriptife approach. The data of research were obtained from the primary and secondary data. Technique of collection data are literature research and field research which is direct interview with the relevant hotel the manager. Research in Hotel Al-Badar Makassar it can be concluded that the employment benefits at Hotel Al-Badar Makassar can be categorized into four categories based on PSAK 24 are employee benefits short-term, post-employment benefits, employee benefits long-term and severance. From four employee benefits just employee benefits short-term can be impelemented and reported. the company's management should be consistent in the application of PSAK 24 in order to update the reporting of employee benefits remain reliably.while, the three employee benefits not including implemeted until is not need for suit with PSAK 24. The management hotel as good be consistnt in based PSAK 24 for information reported employee benefits is excelent.

Keyword : employee benefits, implementasi, PSAK 24

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	x
ABTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Akuntansi	6
B. UU NO.13 Tahun 2003	7
C. Akuntansi Imbalan Kerja.....	10
D. Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja	15
E. Pengungkapan Imbalan Kerja	28

F. Penelitian Terdahulu	28
G. Kerangka Konsep	32
III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Teknik Pengumpulan Data	33
D. Metode Analisis Data	34
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
B. Karakteristik Hotel Al- Badar Makassar.....	46
C. Hasil Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja	54
D. Pembahasan Hasil	61
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
DAFTAR LAMPIRAN	67

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	38

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Gambar .4.1	Data Tingkat Hunian Hotel	44

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya selalu ingin meningkatkan aktivitas dan kinerja perusahaannya untuk mencapai hasil dan tujuan. Setiap perusahaan mempunyai sumber daya manusia untuk menjalankan aktivitas perusahaan (karyawan). Karyawan merupakan aset yang terpenting dan berharga dalam perusahaan karena dengannya seluruh aktivitas perusahaan bisa dijalankan. Semua yang dimiliki perusahaan seperti aset lancar, aset tetap, aset berwujud dan tidak berwujud dan lainnya selain manusia itu dikendalikan oleh karyawan (Sofyan, 1993:376). Semua aktivitas dalam perusahaan dikendalikan oleh karyawan sehingga perusahaan mendapatkan nilai tambah dan menghasilkan laba. Tidak lepas dari itu, Karyawan dalam perusahaan mempunyai hak dan kewajiban. Karyawan berhak untuk mendapatkan imbalan kerja sedangkan kewajibannya adalah menjalankan tugasnya. Hak dan kewajiban ini harus berjalan dengan lancar dan sebanding. Imbalan kerja sangat penting di pandangan karyawan karena imbalan kerja merupakan salah motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Fenomena yang terjadi di Indonesia sekarang banyak aksi mogok dan demonstrasi yang dilakukan oleh karyawan perusahaan. Para pendemo juga mempertanyakan soal nasib 12 rekannya dipecat sepihak dari perusahaan. Diduga pemecatan karena mereka memprotes keras kebijakan penghapusan insentif. Sapri (31), salah seorang dari 12 orang dipecat, mengatakan mogok kerja ini bentuk solidaritas atas tindakan sewenang-wenang perusahaan melakukan pemecatan sepihak. Dia menuding pimpinan perusahaan

mencoba mempermainkan hak para pekerja. Sebab biasanya mereka bisa mendapat Rp 500 ribu kini menjadi Rp 100 ribu. Hal ini tidak terlepas dari akuntansi imbalan kerja karyawan. Mereka menuntut perbaikan gaji, upah, bonus, tunjangan-tunjangan, cuti atau hal hal yang berkaitan dengan kesejahteraan. Aksi mogok kerja tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang menyebabkan banyak kerugian. Agar kelangsungan hidup perusahaan baik maka perlu adanya pemenuhan kesejahteraan berupa imbalan kerja karyawan. Pada umumnya, Mogok kerja terjadi karena banyaknya janji imbalan kerja yang tidak ditepati.

Indonesia mempunyai Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) yang membuat aturan bernama Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Aturan yang dibuat oleh IAI mengatur semua kegiatan akuntansi yang harus dilakukan oleh perusahaan yang ada di Indonesia. Standar Akuntansi Keuangan adalah suatu kerangka dalam prosedur pembuatan laporan keuangan agar terjadi keseragaman dalam penyajian laporan keuangan (Komite Prinsipil Akuntansi Indonesia : 1994).

Pada tahun 2003 dikeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang berlaku efektif sejak 25 Maret 2003. UU Ketenagakerjaan disusun dengan harapan dapat menciptakan rasa keadilan bagi semua pihak dan memperluas lapangan kerja dengan menjaga iklim investasi. UU Ketenagakerjaan merupakan dasar dalam menentukan besaran baik imbalan kerja jangka pendek maupun imbalan kerja jangka panjang yang harus dilaporkan pada laporan keuangan setiap perusahaan.

Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) merespon pemberlakuan UU Ketenagakerjaan dengan menetapkan pelaporan keuangan khusus terkait imbalan kerja. PSAK 24 diterbitkan untuk memperbaiki kualitas pelaporan keuangan yang berkaitan dengan imbalan kerja. Keberadaan standar pelaporan keuangan imbalan kerja tidak dapat dipisahkan dari UU Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan harus dipertimbangkan dalam pelaporan keuangan imbalan kerja (Marisi, 2012:2). Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) mempertimbangkan standar pelaporan keuangan yang tidak bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan. Salah satunya dapat dilihat dari ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengharuskan perusahaan untuk membukukan pencadangan atas kewajiban pembayaran pesangon/imbalan kerja dalam laporan keuangannya. Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan suatu entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk pemutusan kontrak kerja (PSAK 24, 2015:15).

PSAK 24 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.

Selain itu, Permasalahan imbalan kerja sangat banyak terjadi dilapangan seperti ketidak sesuaian gaji, bonus, masalah cuti, gaji pensiun, atau yang berkaitan imbalan kerja. Masalah ini merupakan masalah yang besar dalam perusahaan karena terkait dengan sumber daya manusia. Untuk mengatasi masalah tersebut dalam perusahaan maka sangat perlu adanya pengungkapan akuntansi imbalan kerja dalam perusahaan sehingga para karyawan mengetahui sistematika mengenai imbalan kerja mereka.

Peneliti memilih hotel Al-Badar karena bisnis hotel ini belum pernah jadi objek penelitian sebelumnya dalam hal analisis akuntansi imbalan kerja. Hotel Al-Badar merupakan hotel pertamayang berlabel syariah di kota makassar. Berbagai macam tipe jabatan yang dimiliki dalam perusahaan tersebut mulai dari manager, persediaan dan lainnya. Dari hal tersebut maka perusahaan harus mencatat dengan baik keuangannya.

Dalam dunia akuntansi permasalahan ini bisa kita lihat pada PSAK 24 yang membahas tentang Akuntansi Imbalan Kerja. Didalamnya di kaji mengenai bagaimana pengungkapan imbalan kerja yang sebenarnya dalam dunia akuntansi dan keuangan. Maka dari itu untuk menyelesaikan masalah di atas saya ingin mengungkapkan tulisan mengenai **“ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA KESESUIANNYA DENGAN PSAK 24 PADA HOTEL AL-BADAR SYARIAH MAKASSAR”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah Apakah Penerapan akuntansi Imbalan kerja sesuai PSAK pasal 24 pada Hotel Al-Badar Syariah Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui bagaimana penerapan akuntansi imbalan kerja pada Hotel Al-Badar Syariah Makassar

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan pada penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan, dari hasil penelian ini menjadi acuan untuk memperbaiki dan mengolah keuangan perusahaan terutama mengenai akuntansi imbalan kerja
2. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan secara spesifik dari hasil penelitian yang di dapatkan
3. Bagi peneliti selanjutnya, dari hasil penelitian ini dapat di jadikan acuan dan landasar untuk melakukan penelitian kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Akuntansi

1. Konsep Akuntansi

Definisi akuntansi seperti yang diberikan oleh Komite Terminologi dari *American Institute of Certified Public Accountants* (Riahi & Belkaoui 2011:50) adalah suatu seni pencatatan, pengklasifikasian, dan pengikhtisarian dalam cara yang signifikan dan satuan mata uang, transaksi-transaksi dan kejadian-kejadian yang paling tidak sebagian di antaranya, memiliki sifat keuangan, dan selanjutnya menginterpretasikan hasilnya. Sedangkan menurut *A Statement of Basic Accounting Theory* (ASOBAT) yang diterbitkan oleh *American Accounting Association* (AAA) pada tahun 1966 (Hery, 2013:3), akuntansi adalah proses mengidentifikasi, mengukur dan menyampaikan informasi ekonomi bagi para penggunanya dalam mempertimbangkan berbagai alternatif yang ada dan membuat kesimpulan.

Salah satu cabang akuntansi adalah akuntansi keuangan. Akuntansi keuangan adalah cabang akuntansi yang informasinya lebih dititikberatkan untuk memenuhi kebutuhan pihak ekstern perusahaan (Tunggal, 2012:6).

2. Pengakuan Dalam Laporan Keuangan

Proses penetapan terpenuhinya kriteria pencatatan suatu kejadian atau peristiwa dalam catatan akuntansi sehingga akan menjadi bagian yang melengkapi unsur aset, kewajiban, ekuitas, pendapatan, dan pembiayaan, sebagaimana tercantum dalam laporan keuangan disebut

pengakuan (SAP). Pengakuan diwujudkan dalam pencatatan jumlah uang terhadap pos-pos laporan keuangan yang terpengaruh oleh kejadian atau peristiwa terkait

3. Pengukuran Dalam Laporan Keuangan

Pengukuran merupakan proses penetapan nilai uang untuk mengakui dan memasukkan setiap pos atau unsur laporan keuangan dalam neraca atau laporan laba rugi. Prinsip Pengukuran (*Measurement Principle*) atau Prinsip Biaya (*Cost Principle*), yaitu pencatatan akuntansi dalam pemerolehan sumber daya harus didasarkan pada harga perolehan atau biaya aktual atau biaya historis yang diukur berbasis kas atau setara kas (Pontoh, 2013:5).

4. Pengungkapan Dalam Laporan Keuangan

Pengungkapan secara umum diartikan sebagai konsep, metode, atau media tentang bagaimana informasi akuntansi disampaikan kepada pihak yang berkepentingan. Dalam prinsip pengungkapan penuh, organisasi harus memuat catatan penjelasan atas apa yang termuat dalam laporan keuangan, sehingga dapat dibuktikan kebenarannya. Keterbuktian dapat berupa data yang lengkap, netral, dan bebas dari salah saji yang material (Pontoh, 2013:6).

B. UU NO.13 TAHUN 2003

Ketentuan umum mengenai ketenagakerjaan dalam UU no. 13 tahun 2003 :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah :
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah :
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.

Ketentuan mengenai pengupahan ketenagakerjaan dalam UU no.13 Tahun 2003 :

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;

- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

C. Akuntansi Imbalan Kerja

PSAK 24 akuntansi imbalan kerja mengatur tentang akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja. Untuk tujuan akuntansi, PSAK 24 mengelompokkan Imbalan kerja menjadi lima kategori yaitu :

1. Imbalan kerja jangka pendek

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain dari pesangon). yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait. Imbalan kerja jangka pendek mencakup :

- a. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial
- b. Cuti berimbalan jangka pendek, seperti cuti tahunan dan cuti sakit
- c. Utang bagi laba dan utang bonus dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat karyawan memberikan jasanya; dan
- d. Imbalan non moneter

PSAK 24 mensyaratkan bahwa seluruh imbalan kerja jangka pendek harus diakui sebagai beban dalam satu periode akuntansi.

Imbalan pascakerja di defenisikan dalam PSAK 24 sebagai imbalan kerja (selain pesangon PKK dan imbalan berbasis ekuitas) yang terutang setelah karyawan menyelesaikan masa kerjanya.

2. Imbalan PascaKerja

Imbalan pascakerja adalah imbalan kerja (selain pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja.

Imbalan pascakerja mencakup tunjangan pensiun dan imbalan pascakerja lain seperti tunjangan kesehatan pascakerja.

Program pascakerja dapat di klarifikasikan sebagai “program iuran pasti” atau “program imbalan pasti”.

a. Program iuran pasti

Program iuran pasti adalah program imbalan pascakerja yang mewajibkan perusahaan membayar sejumlah iuran tetrtentu kepada entitas (dana) terpisah, sehingga perusahaan tidak memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif untuk membayar iuran lebih lanjut jika entitas tersebut tidak memiliki aset yang cukup untuk membayar seluruh imbalan pascakerja.

PSAK 24 menyatakan bahwa :

- 1) Jumlah iuran yang wajib dibayar oleh perusahaan dalam program itu harus di catat sebagai beban pada periode berjalan, dan
- 2) Dalam laporan posisi keuangan perusahaan harus dicatat sebagai liabilitas jika iuran itu belum dibayar penuh (atau dicatat sebagai aset jika jumlah yang di bayar lebih dari julmah yang diwajibkan).

b. Program Imbalan pasti

Program imbalan pasti adalah program imbalan pascakerja yang bukan merupakan program iuran pasti.

Pada dasarnya program imbalan pasti menyediakan imbalan yang dijanjikan kepada karyawan di akhir masa kerja dan perusahaan harus memastikan telah membayar cukup iuran untuk memenuhi beban imbalan yang ditentukan dalam program itu.

Administrasi dan akuntansi untuk program imbalan pasti sangat kompleks, imbalan ditentukan dengan variabel-variabel yang belum pasti di masa depan, seperti mortalitas, absensi karyawan, lamanya masa kerja, tingkat kompensasi, dan suku bunga. Pola pembiayaan harus yang tepat harus dilakukan untuk memastikan tersedianya cukup dana di akhir masa kerja guna memberikan imbalan yang telah dijanjikan.

Proses akuntansi oleh perusahaan untuk program imbalan pasti meliputi tahap berikut :

- 1) Menggunakan teknik aktuarial untuk membuat estimasi andal dari jumlah imbalan yang menjadi hak karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada periode kini dan lalu
- 2) Mendiskontokan imbalan dalam menentukan nilai kini dari kewajiban imbalan pasti dan biaya jasa kini.
- 3) Menentukan nilai wajar aset program.
- 4) Menentukan jumlah keuntungan dan kerugian aktuarial dan selanjutnya menentukan jumlah yang harus diakui.

- 5) Menentukan besarnya biaya jasa lalu ketika suatu program diterapkan pertama kali atau diubah.
- 6) Menentukan keuntungan dan kerugian ketika suatu program ditiadakan atau diselesaikan.

Secara khusus PSAK 24 mensyaratkan informasi berikut :

- 1) Dalam laporan laba/rugi komprehensif, jumlah yang diakui sebagai beban atau pendapatan imbalan pasti merupakan jumlah netto dari :
 - a) Biaya jasa kini
 - b) Biaya bunga
 - c) Hasil yang diharapkan dari aset program
 - d) Keuntungan dan kerugian aktuarial, sepanjang diakui.
 - e) Biaya jasa lalu, sepanjang diakui
 - f) Dampak keuntungan dan kerugian kurtailmen atau penyelesaian.
- 2) Dalam laporan posisi keuangan, jumlah di akui sebagai kewajiban imbalan pasti merupakan jumlah netto dari :
 - a) Nilai kini kewajiban imbalan pasti pada tanggal pelaporan.
 - b) Ditambah/dikurangkan, keuntungan/kerugian aktuarial yang tidak diakui.
 - c) Dikurang biaya jasa lalu yang belum diakui.
 - d) Dikurang nilai wajar aset program pada tanggal pelaporan.

3. Imbalan jangka panjang lainnya

Imbalan kerja jangka panjang lainnya didefenisikan dalam PSAK 24 sebagai Imbalan kerja (selain imbalan pascakerja, pesangon PKK, dan

imbangan berbasis ekuitas) yang jatuh tempo lebih dari 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat karyawan memberikan jasanya.

Imbalan jangka panjang lainnya mencakup antara lain :

- a. Cuti berimbalan jangka panjang seperti cuti panjang
- b. Imbalan jasa jangka panjang lainnya
- c. Utang bagi laba dan bonus yang dibayar 12 bulan atau lebih setelah akhir periode pelaporan saat karyawan memberikan jasanya

Untuk Imbalan kerja jangka panjang lainnya, PSAK 24 mensyaratkan:

Dalam pelaporan laba rugi komprehensif, jumlah yang diakui sebagai beban atau pendapatan merupakan jumlah netto dari :

- a. Biaya jasa kini
- b. Biaya bunga
- c. Hasil yang diharapkan dari aset program
- d. Keuntungan dan kerugian aktuarial
- e. Biaya jasa yang seluruhnya harus langsung diakui
- f. Dampak dari kurtailmen atau penyelesaian.

4. Pesangon Pemutusan Kontrak Kerja

Pesangon Pemutusan Kontrak Kerja (PKK) didefenisikan dalam PSAK 24 sebagai Imbalan kerja terutang sebagai akibat dari keputusan perusahaan untuk memberhentikan karyawan sebelum usia pensiun normal atau keputusan karyawan untuk menerima tawaran perusahaan untuk mengundurkan diri secara sukarela dengan imbalan tertentu. Perlu di perhatikan bahwa tidak seperti imbalan kerja lainnya, peristiwa menimbulkan kewajiban untuk membayar pesangon PKK adalah PKK, bukan masa kerja karyawan.

PSAK 24 menyatakan bahwa suatu perusahaan harus mengakui pesangon PKK sebagai beban dan liabilitas jika, dan hanya jika, perusahaan berkomitmen (yaitu apabila perusahaan memiliki rencana formal terperinci untuk melakukan PKK dan secara realistis kecil kemungkinan untuk dibatalkan) untuk memberhentikan seorang atau sekelompok karyawan atau menyediakan pesangon bagi karyawan karyawan yang menerima penawaran mengundurkan diri secara sukarela.

PSAK 24 lebih lanjut menyatakan bahwa jika pesangon PKK jatuh tempo lebih dari 12 bulan setelah tanggal pelaporan, maka besarnya pesangon PKK harus di ukur berdasarkan nilai kininya.

D. Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja

Seperti yang diatur dalam PSAK 24, 2015: par. 11 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:

1. Sebagai liabilitas (beban akrual), setelah dikurangi jumlah yang dibayar. Jika jumlah yang telah dibayar melebihi jumlah yang tidak didiskonto dari imbalan tersebut, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar dimuka) selama pembayaran di masa depan atau pengembalian kas.
2. Sebagai beban, kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset.

Adapun beberapa bentuk pengakuan dan pengukuran akuntansi Imbalan kerja jangka pendek :

a. Cuti Berbayar Jangka Pendek

Entitas mengakui biaya ekspektasian imbalan kerja jangka pendek dalam bentuk cuti berbayar sebagai berikut :

- 1) Dalam hal cuti berbayar dapat diakumulasi, pada saat pekerja memberikan jasa yang menambah hak atas cuti berbayar dimasa depan.
- 2) Dalam hal cuti berbayar tidak dapat diakumulasi, pada saat cuti terjadi.

Entitas mungkin membayar pekerja untuk cuti dengan berbagai alasan termasuk liburan, sakit dan cacat sementara, melahirkan atau suami mendampingi istri melahirkan, panggilan pengadilan dan militer. Hak atas cuti berbayar tersebut dibagi dalam dua kategori:

- 1) Dapat diakumulasi; dan
- 2) Tidak dapat diakumulasi.

Cuti berbayar yang dapat diakumulasi adalah cuti yang dapat digunakan pada periode masa depan jika hak cuti periode berjalan tidak digunakan seluruhnya. Cuti berbayar yang dapat diakumulasi dapat bersifat *vesting* (dengan kata lain, pekerja berhak memperoleh pembayaran kas untuk hak yang tidak digunakan ketika hubungan kerja putus) atau *nonvesting* (pekerja tidak berhak menerima pembayaran kas untuk hak yang tidak digunakan ketika hubungan kerja putus). Kewajiban timbul ketika pekerja memberikan jasa yang menambah hak atas cuti berbayar di masa depan. Kewajiban tersebut ada, dan diakui, bahkan jika cuti berbayar tersebut bersifat *nonvesting*, walaupun

kemungkinan putus hubungan kerja sebelum penggunaan hak *nonvesting* mempengaruhi pengukuran kewajiban tersebut.

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.

Metode yang ditentukan di paragraf sebelumnya mengukur kewajiban sebesar tambahan pembayaran yang diharapkan timbul semata-mata karena imbalan berakumulasi. Dalam banyak kasus, entitas mungkin tidak perlu membuat perhitungan yang rinci untuk mengestimasi bahwa tidak terdapat kewajiban yang material untuk cuti berbayar yang belum digunakan. Misalnya, kewajiban atas cuti sakit menjadi material hanya jika terdapat kesepakatan formal atau informal bahwa cuti sakit yang tidak digunakan dapat dialihkan menjadi cuti tahunan berbayar.

Cuti berbayar yang tidak dapat diakumulasi tidak dapat dibawa ke periode masa depan: imbalan tersebut hilang jika hak periode berjalan tidak digunakan sepenuhnya dan tidak memberikan hak bagi pekerja untuk menerima pembayaran kas atas hak yang tidak digunakan ketika hubungan kerja putus. Ini lazim terjadi untuk cuti sakit dibayar (sepanjang hak yang belum digunakan tidak menambah hak masa depan), cuti melahirkan atau cuti suami yang mendampingi istri melahirkan. Entitas tidak mengakui liabilitas atau beban sampai waktu terjadinya cuti, karena jasa pekerja tidak menambah jumlah imbalan.

b. Program Bagi Laba dan Bonus

Entitas mengakui biaya ekspektasian atas pembayaran bagi laba dan bonus yang diatur di paragraf 11 jika, dan hanya jika:

- 1) Entitas mempunyai kewajiban hukum kini atau kewajiban konstruktif kini atas pembayaran beban tersebut sebagai akibat dari peristiwa masa lalu; dan
- 2) kewajiban tersebut dapat diestimasi secara andal.

Kewajiban kini timbul jika, dan hanya jika, entitas tidak mempunyai alternatif realistis lain kecuali melakukan pembayaran. Dalam beberapa program bagi laba, pekerja menerima bagian atas laba hanya jika mereka tetap bekerja pada entitas selama periode tertentu. Program tersebut menimbulkan kewajiban konstruktif ketika pekerja memberikan jasa yang dapat menambah jumlah yang akan dibayarkan jika mereka tetap bekerja sampai akhir periode tertentu. Pengukuran atas kewajiban konstruktif ini mencerminkan kemungkinan adanya pekerja yang keluar tanpa menerima pembayaran bagi laba.

Entitas mungkin tidak mempunyai kewajiban hukum untuk membayar bonus. Walaupun demikian, dalam beberapa kasus, entitas memiliki kebiasaan memberikan bonus. Dalam kasus ini, entitas mempunyai kewajiban konstruktif karena tidak mempunyai alternatif realistis lain kecuali membayar bonus. Pengukuran kewajiban konstruktif tersebut mencerminkan kemungkinan adanya pekerja yang berhenti tanpa menerima bonus.

Entitas dapat mengestimasi secara andal jumlah kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif dalam program bagi laba atau bonus

jika, dan hanya jika:

- 1) Ketentuan formal program tersebut memuat suatu formula untuk menentukan jumlah imbalan;
- 2) Entitas menentukan jumlah yang harus dibayar sebelum laporan keuangan diotorisasi untuk terbit; atau
- 3) Praktik masa lalu memberikan bukti jelas mengenai jumlah kewajiban konstruktif entitas.

Kewajiban yang timbul dalam program bagi laba dan bonus merupakan akibat dari jasa pekerja dan bukan transaksi dengan pemilik entitas. Oleh karena itu, entitas mengakui bagi laba dan bonus ini sebagai beban dan bukan sebagai distribusi laba.

Jika pembayaran bagi laba dan bonus tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait, maka pembayaran tersebut merupakan imbalan kerja jangka panjang lain

c. Program Multipemberi Kerja

Entitas mengklasifikasikan program multipemberi kerja sebagai program iuran pasti atau program imbalan pasti sesuai dengan ketentuan program tersebut (termasuk berbagai kewajiban konstruktif di luar ketentuan formal).

Jika entitas berpartisipasi dalam program imbalan pasti multipemberi kerja, kecuali paragraf 34 diterapkan, maka entitas:

- 1) Melaporkan bagian proporsionalnya atas kewajiban imbalan pasti, aset program, dan biaya terkait dengan program tersebut dengan cara yang sama dengan program imbalan pasti lain; dan

- 2) Mengungkapkan informasi yang disyaratkan oleh paragraf 135-148 (kecuali paragraf 148(d))

Jika informasi memadai tidak tersedia dalam menerapkan akuntansi imbalan pasti untuk program imbalan pasti multipemberi kerja, maka entitas:

- 1) Melaporkan program sesuai dengan pengaturan di paragraf 51 dan 52 seolah-olah sebagai program iuran pasti; dan
- 2) Mengungkapkan informasi yang disyaratkan oleh paragraph 148.

Program imbalan pasti multipemberi kerja adalah bila:

- 1) Program tersebut didanai dengan *basis pay-as-you-go*, yaitu iuran ditetapkan pada tingkat yang diharapkan cukup untuk membayar imbalan yang jatuh tempo pada periode yang sama; dan imbalan masa depan yang menjadi hak pekerja selama periode berjalan akan dibayarkan dengan iuran masa depan; dan
- 2) Imbalan kerja ditentukan berdasarkan masa kerja dan entitas peserta tidak mempunyai cara yang realistis untuk menarik diri dari program tersebut tanpa membayar iuran atas imbalan yang telah menjadi hak pekerja sampai dengan tanggal pembatalan tersebut. Program tersebut menimbulkan risiko aktuarial bagi entitas: jika biaya imbalan yang telah menjadi hak pekerja pada akhir periode pelaporan lebih besar dari yang diharapkan, maka entitas meningkatkan jumlah iurannya atau membujuk pekerja untuk menerima pengurangan imbalan. Oleh karena itu, program seperti itu merupakan program imbalan pasti.

Jika tersedia informasi memadai mengenai program imbalan pasti multipemberi kerja, maka entitas melaporkan bagian proporsionalnya atas kewajiban imbalan pasti, aset program, dan biaya terkait dengan program tersebut dengan cara yang sama dengan program imbalan pasti lain. Namun, entitas mungkin tidak dapat menentukan bagiannya atas posisi keuangan dan kinerja yang mendasari program, dengan keandalan yang cukup untuk tujuan akuntansi. Hal ini dapat terjadi jika:

- 1) Program tersebut memaparkan entitas peserta terhadap risiko aktuarial yang terkait dengan pekerja yang ada saat ini dan mantan pekerja dari entitas lainnya, sehingga tidak terdapat dasar yang konsisten dan andal untuk mengalokasikan kewajiban, aset program, dan biaya kepada setiap entitas peserta dalam program tersebut.
- 2) Entitas tidak memiliki akses atas informasi yang memadai mengenai program tersebut sesuai dengan yang disyaratkan dalam Pernyataan ini.

Dalam kasus tersebut, entitas mencatat program tersebut seolah-olah sebagai program iuran pasti dan mengungkapkan informasi tambahan yang disyaratkan paragraf 148.

Mungkin terdapat perjanjian kontraktual antara program multipemberi kerja dan pesertanya yang menentukan bagaimana surplus program akan didistribusikan kepada peserta (atau bagaimana defisit didanai). Peserta dalam program multipemberi kerja dengan perjanjian demikian yang memperlakukan program sebagai program iuran pasti sesuai dengan paragraf 34 mengakui aset atau liabilitas yang

timbul dari perjanjian kontraktual dan hasil pendapatan atau beban dalam laba rugi.

Program multipemberi kerja berbeda dengan program administrasi kelompok. Program administrasi kelompok merupakan gabungan program pemberi kerja tunggal yang memungkinkan para pemberi kerja untuk menyatukan aset mereka untuk tujuan investasi, serta mengurangi biaya manajemen investasi dan administrasi, sedangkan klaim masing-masing pemberi kerja dipisahkan untuk imbalan pekerja mereka masing-masing. Program administrasi kelompok tidak mempunyai masalah akuntansi, karena tersedia informasi untuk perlakuan akuntansi yang sama dengan program pemberi kerja tunggal, dan karena program tersebut melindungi entitas dari risiko aktuarial yang dihubungkan dengan pekerja dan mantan pekerja dari entitas lain. Definisi dalam Pernyataan ini mensyaratkan pemberi kerja untuk mengklasifikasi program administrasi kelompok sebagai program iuran pasti atau program imbalan pasti sesuai dengan ketentuan program tersebut (termasuk berbagai kewajiban konstruktif di luar ketentuan-ketentuan formal).

d. Program Imbalan Pasti yang Membagi Risiko Antara Entitas Sepengendalian

Program imbalan pasti yang membagi risiko antara entitas sepengendalian, sebagai contoh, entitas induk dan entitas anak, bukan merupakan program multipemberi kerja.

Entitas yang berpartisipasi dalam program tersebut memperoleh informasi mengenai program secara keseluruhan yang diukur sesuai dengan Pernyataan ini berdasarkan asumsi yang berlaku untuk program secara keseluruhan. Jika ada perjanjian kontraktual atau kebijakan tertulis untuk membebankan kepada individu entitas kelompok usaha atas biaya imbalan pasti netto dari program secara keseluruhan yang diukur sesuai dengan Pernyataan ini, maka entitas mengakui biaya imbalan pasti netto yang dibebankan dalam laporan keuangan tersendiri atau individual. Jika tidak ada kesepakatan atau kebijakan seperti itu, maka biaya imbalan pasti netto diakui dalam laporan keuangan tersendiri atau individual dari entitas dalam kelompok usaha yang secara hukum mendukung program tersebut. Entitas lain dalam kelompok usaha, dalam laporan keuangan tersendiri atau individual, mengakui biaya setara dengan iuran yang terutang untuk periode tersebut.

Partisipasi dalam program tersebut merupakan transaksi pihak-pihak berelasi untuk setiap entitas dalam kelompok usaha. Oleh karena itu, entitas, dalam laporan keuangan tersendiri atau individual, mengungkapkan informasi yang disyaratkan oleh paragraf 149.

e. Program Jaminan Sosial

Entitas mencatat program jaminan sosial dengan cara yang sama seperti program multipemberi kerja (lihat paragraf 32–39).

Program jaminan sosial dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan dan berlaku untuk seluruh entitas (atau seluruh

entitas dalam suatu kategori tertentu, sebagai contoh suatu industri tertentu) dan dilaksanakan oleh pemerintah pusat atau daerah atau badan lain (sebagai contoh badan otonom yang dibentuk khusus untuk tujuan ini) yang tidak dikendalikan atau dipengaruhi oleh entitas pelapor. Beberapa program yang dibentuk oleh entitas menyediakan imbalan wajib, yang menggantikan imbalan yang dicakup program jaminan sosial, di samping imbalan tambahan sukarela lainnya. Program tersebut bukan program jaminan sosial.

Karakteristik program jaminan sosial dapat berupa imbalan pasti atau iuran pasti, bergantung pada kewajiban entitas dalam program. Beberapa program jaminan sosial didanai dengan dasar *pay-as-you-go* yaitu iuran ditetapkan pada tingkat yang diharapkan cukup untuk membayar imbalan yang jatuh tempo pada periode yang sama; imbalan masa depan yang menjadi hak pekerja selama periode berjalan akan dibayarkan dengan iuran masa depan. Namun demikian, pada sebagian besar program jaminan sosial, entitas tidak mempunyai kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif untuk membayar imbalan masa depan tersebut: satu-satunya kewajiban entitas adalah untuk membayar iuran ketika jatuh tempo dan jika entitas tidak lagi mempekerjakan pekerja yang merupakan peserta program jaminan sosial, entitas tidak berkewajiban untuk membayar imbalan yang diperoleh pekerjanya di tahun-tahun sebelumnya. Untuk alasan ini, program jaminan sosial merupakan program iuran pasti. Namun, jika program jaminan sosial merupakan program imbalan pasti, maka entitas menerapkan paragraf 32-39.

f. Imbalan yang Dijamin

Entitas mungkin membayar premi asuransi untuk mendanai program imbalan pascakerja. Entitas memperlakukan program tersebut sebagai program iuran pasti, kecuali jika entitas akan memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif (baik langsung maupun tidak langsung melalui program):

- 1) Untuk membayar imbalan kerja secara langsung pada saat jatuh tempo; atau
- 2) Untuk membayar tambahan imbalan jika pihak asuransi tidak membayar seluruh imbalan kerja masa depan yang timbul dari jasa pekerja periode berjalan dan sebelumnya. Jika entitas masih memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif, maka entitas memperlakukan program tersebut sebagai program imbalan pasti.

Iuran pasti diatur dalam PSAK 24, 2015: par. 51 yaitu ketika pekerja telah memberikan jasa kepada entitas selama suatu periode, entitas mengakui iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa pekerja:

1. Sebagai liabilitas (beban akrual), setelah dikurangi dengan iuran yang telah dibayar. Jika iuran yang telah dibayar tersebut melebihi iuran terutang untuk jasa sebelum akhir periode pelaporan, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar dimuka) sepanjang kelebihan tersebut akan mengurangi pembayaran iuran masa depan atau pembayaran kembali dalam bentuk kas.
2. Sebagai beban, kecuali jika PSAK lain mensyaratkan atau mengizinkan iuran tersebut untuk dimasukkan dalam biaya perolehan aset.

Jika iuran dalam program iuran pasti tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasanya, maka iuran tersebut didiskonto dengan menggunakan tingkat diskonto yang diatur di paragraf 83.

Entitas mengungkapkan jumlah yang diakui sebagai beban untuk program iuran pasti. Sebagaimana disyaratkan oleh PSAK 7: Pengungkapan Pihak-pihak berelasi, entitas mengungkapkan informasi tentang iuran kepada program iuran pasti untuk personel manajemen kunci.

Program imbalan pasti dalam PSAK 24, 2015: par. 58 mengatur bahwa entitas menentukan jumlah liabilitas (aset) imbalan pasti netto dengan keteraturan yang memadai bahwa jumlah yang diakui dalam laporan keuangan tidak berbeda secara material dengan jumlah yang akan ditentukan pada akhir periode pelaporan.

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

Berdasarkan PSAK 24, 2015: par. 156 untuk imbalan kerja jangka panjang lain, entitas mengakui total nilai netto dari jumlah berikut dalam laba rugi kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan jumlah tersebut untuk termasuk dalam biaya perolehan aset: biaya jasa; biaya bunga netto atas liabilitas (aset) imbalan pasti netto; dan pengukuran kembali liabilitas (aset) imbalan pasti netto.

Pengukuran imbalan kerja 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 pasca kerja, metode ini tidak mengakui pengukuran kembali didalam pendapatan komprehensif lainnya.

Salah satu bentuk 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 akan dilakukan dan jangka waktu pembayaran diharapkan akan dilakukan. Jika besar imbalan sama bagi setiap pekerja cacat tanpa memerhatikan masa kerja, maka biaya ekspektasian atas imbalan tersebut diakui ketika terjadi peristiwa yang menyebabkan cacat permanen.

Walaupun Pernyataan ini tidak mensyaratkan pengungkapan rinci mengenai imbalan kerja jangka panjang lain, PSAK/ISAK lain mungkin mensyaratkan pengungkapan. Sebagai contoh, PSAK 7: *Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi* mensyaratkan pengungkapan mengenai imbalan kerja untuk personel manajemen kunci. PSAK 1: *Penyajian Laporan Keuangan* mensyaratkan pengungkapan atas beban imbalan kerja.

Pesangon yang diatur dalam PSAK 24, 2015: par. 165 adalah entitas mengakui liabilitas dan beban pesangon pada tanggal yang lebih awal di antara: ketika entitas tidak dapat lagi menarik tawaran atas imbalan tersebut; dan ketika entitas mengakui biaya untuk restrukturisasi yang berada dalam ruang lingkup PSAK 57: *Provisi, Liabilitas Kontijensi, dan Aset Kontijensi* dan melibatkan pembayaran pesangon.

Entitas mengukur pesangon pada saat pengakuan awal, dan mengukur dan mengakui perubahan selanjutnya, sesuai dengan sifat imbalan kerja, dengan ketentuan bahwa jika pesangon merupakan sebuah peningkatan pada imbalan pascakerja, maka entitas menerapkan persyaratan imbalan pascakerja (PSAK 24, 2015: par. 169). Sebaliknya jika pesangon diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pesangon diakui, maka entitas menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek; dan jika pesangon tidak diharapkan untuk diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan, maka entitas menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka panjang lain.

E. Pengungkapan Imbalan Kerja

Menurut PSAK 24 Revisi 2015, pernyataan ini tidak mensyaratkan pengungkapan yang spesifik mengenai imbalan kerja jangka pendek; imbalan pascakerja; imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon, namun SAK mensyaratkan pengungkapan spesifik tersebut. Sebagai contoh, PSAK 7: Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi mensyaratkan pengungkapan mengenai imbalan kerja untuk personil manajemen kunci. PSAK 1: Penyajian Laporan Keuangan mensyaratkan pengungkapan atas beban imbalan kerja.

F. Penelitian Terdahulu

Destri Rahmania, 2014 Analisis Dampak Penerapan PSAK 24 revisi 2013 Akuntansi Imbalan Pascakerja Pada PT Avia Avian secara garis besar akuntansi imbalan pasca kerja dengan menggunakan metode project unit credit pada PT Avia Avian telah sesuai dengan PSAK No. 24 (Revisi 2010).

Chintya Lidya Amelia Paath, 2015 Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja Pada Bank Sulut secara umum bank telah menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalan pascakerja sesuai PSAK 24 Revisi 2010. Namun dalam perhitungan aktuarial yang dilakukan aktuaris pada Bank Sulut belum sepenuhnya sesuai, karena PSAK 24 Revisi 2010 metode PUC mensyaratkan entitas untuk membuat berbagai asumsi aktuarial yang belum digunakan yaitu tingkat imbalan hasil aset program, perputaran pekerja, dan kecenderungan tingkat biaya kesehatan.

Mercy Natalia Watung, 2016 Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Bank Maybank Indonesia Tbk. Kcp KotaTambagu, PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu telah memberikan seluruh imbalan kerja menurut PSAK 24, yaitu imbalan kerja jangka pendek; imbalan pascakerja; imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon. Secara umum, PT. Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu telah menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja sesuai ruang lingkup PSAK 24 (Revisi 2015), walaupun untuk beberapa perhitungan imbalan kerja bank menerapkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek; imbalan kerja jangka panjang; dan pesangon dicatat pada beban yang diukur pada saat beban tersebut terjadi atau terutang pada karyawan. Sedangkan untuk imbalan pascakerja diakui sebagai beban dan diukur berdasarkan jumlah iuran yang harus dibayarkan sesuai dengan program pensiun yang diikuti oleh perusahaan. Dalam hal pengungkapan, PT. Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja pada

Laporan Laba Rugi dalam akun beban tenaga kerja. Perusahaan juga mengungkapkan informasi-informasi terkait imbalan kerja dalam Catatan Atas Laporan Keuangan.

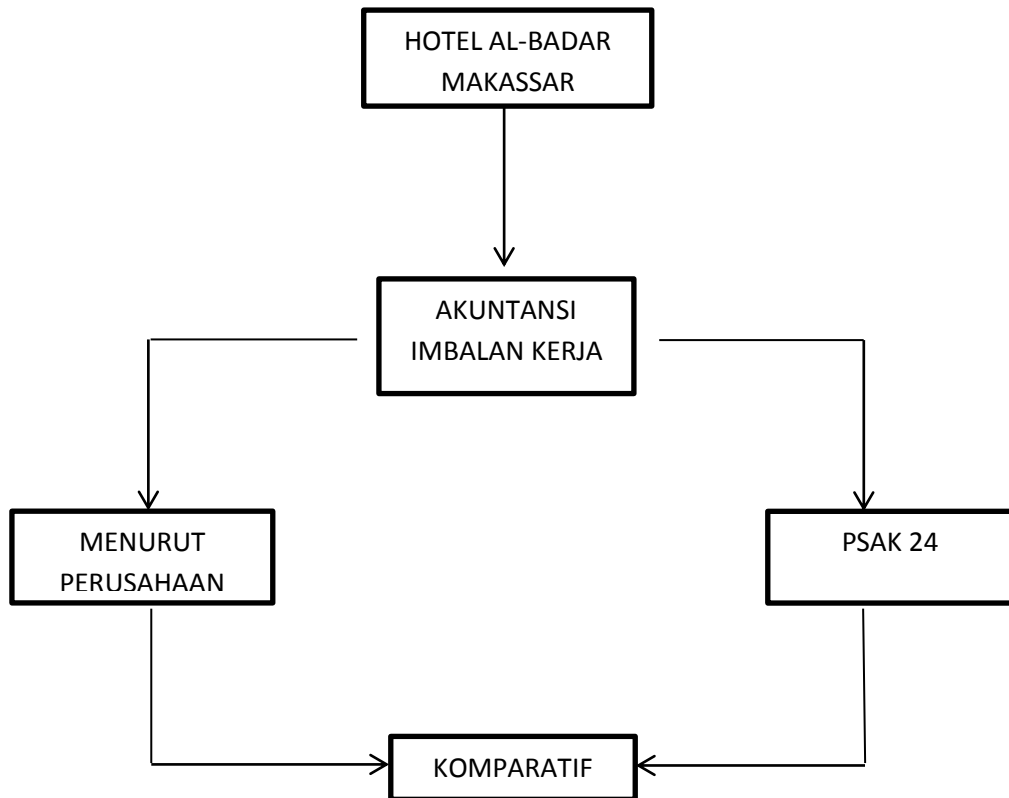
Gerry tjandra, 2014 Dampak Penerapan (Revisi 2010) Fas 158 dan ED PSAK 24 (Revisi 2013) Imbalan PaskaKerja Program Imbalan Pasti. Berdasarkan laporan aktuaris independen sesuai dengan PSAK 24 (Revisi 2010) dan FAS 158 terhadap nilai kini kewajiban imbalan pasti dan nilai wajar aset program menunjukkan tidak perbeaan hasil perhitungan. Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 dengan metode pendekatan koridor menghasilkan liabilitas imbalan pascakerja, program imbalan pasti yang lebih rendah sebaliknya metode pendekatan tanpa koridor menambah liabilitas neto dan mengakui seluruh kerugian aktuarial dalam pendapatan komprehensif lain menurunkan jumlah ekuitas sebesar 1,49 persen. Penerapan ED PSAK Revisi 2013 menambah liabilitas neto, mengurangi pendapatan komprehensif lain, jumlah ekuitas dan beban imbalan paska kerja.

Longdong Inggrit Lisa, 2015 Analisis Pengakuan, Pengukuran Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan Psak No.24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Hasjrat Abadi Manado dalam pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja yang diterapkan oleh PT Hasjrat Abadi telah sesuai dengan PSAK 24.

Gisela Rumimper, Stanley Alexander, Jessy Warongan 2017 Analisis Penerapan Psak 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Pt Vandika Abadi 1. Imbalan Kerja Jangka Pendek dalam pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek dicatat pada beban yang diukur pada saat beban tersebut terjadi atau terutang pada karyawan. Sedangkan, 2. Untuk imbalan

pasca kerja diakui sebagai beban dan diukur berdasarkan jumlah iuran yang harus dibayarkan pada saat iuran tersebut dibayarkan oleh perusahaan kepada program pensiun yang diikuti oleh perusahaan dan PT Vandika Abadi telah sesuai dengan PSAK 24.

Tawas, Charen P.J. 2013 Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Imbalan Kerja Menurut PSAK No. 24 PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Universitas Sam Ratulangi. Manado PT. Pegadaian (Persero) telah menjalankan ketentuan pemberian imbalan sesuai PSAK No. 24 yang diatur dengan berpatokan kepada pembagian tugas menurut struktur organisasi dan tata kerja

G. Kerangka Konsep

Gambar 2.1
Kerangka Konsep

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif –kualitatif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan yang sebenarnya terjadi berdasarkan apa yang nampak. Analisis ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai objek yang diteliti dalam perusahaan mengenai analisis penerapan akuntansi imbalan kerja.

Penelitian ini sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, berupa data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dengan kepala bagian keuangan, dan karyawan yang terkait langsung dengan objek yang diteliti, dan kegiatan observasi mengenai pengakuan, pengukuran dan pengukuran imbalan kerja.
2. Data Sekunder, berupa data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan dan data yang telah diolah seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan dokumen lainnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Al-Badar Syariah Makassar, Waktu penelitian yang dibutuhkan kurang lebih 2 bulan yaitu Agustus sampai September 2018.

C. Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi, menurut Hamidi (2004:72), Metode dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun perorangan. Menurut Sugiyono (2013:240), dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya karya monumental dari seseorang.
2. Wawancara yang berupa pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2014: 410). Wawancara dilakukan dengan bagian keuangan dan karyawan yang terkait Hotel Al-Badar Syariah Makassar
3. Penelitian kepustakaan, study kepustakaan adalah mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sebelumnya yang sejenis berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti (Sarwono :2006).

D. Metode Analisis Data dan Teknik Analisis

Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan suatu keadaan perusahaan secara sistematis, aktual dan akurat dengan cara mengumpulkan data berdasarkan data yang nampak dalam perusahaan atau organisasi, dimana fakta tersebut dikumpulkan, diolah dan dianalisis sehingga dapat memberikan saran-saran untuk masa yang akan datang (Sugiyono 2014: 206). Dalam upaya menganalisis penerapan akuntansi imbalan kerja pada Hotel Al-Badar Makassar :

1. Mengetahui struktur organisasi Hotel Al-Badar Makassar serta tugas dan tanggung jawab.

2. Mempelajari prosedur perhitungan imbalan kerja sesuai dengan ketentuan Hotel Al-Badar Makassar dan ketentuan PSAK No. 24.
3. Membandingkan PSAK No. 24 dengan pemberian imbalan yang dilaksanakan di Hotel Al-Badar Makassar
4. Mengumpulkan bukti-bukti pemberian imbalan kerja perusahaan berupa surat edaran keputusan, nota, kwitansi, laporan keuangan, dan lain-lain.
5. Menarik suatu kesimpulan serta saran-saran dalam hasil analisis akuntansi imbalan kerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Hotel syariah adalah hotel yang menerapkan syariah Islam ke dalam operasional hotel. Kehadiran hotel dengan konsep syariah ini mengurangi *image* masyarakat bahwa hotel menjadi tujuan atau tempat maksiat, karena dengan hotel konsep syariah, maka peraturan-peraturan yang ada dijadikan acuan untuk menjalankan operasionalnya adalah hukum syariah Islam.

Hotel syariah adalah hotel sebagaimana lazimnya. Operasional dan layanannya telah menyesuaikan dengan prinsip-prinsip syariah atau pedoman ajaran Islam, guna memberikan suasana tenang, nyaman, sehat, dan bersahabat yang dibutuhkan tamu, baik muslim maupun non-muslim. Operasional hotel syariah secara umum tidak berbeda dengan hotel-hotel lainnya, tetap tunduk kepada peraturan pemerintah, tetap buka 24 jam, tanpa interupsi. Pemasarannya pun terbuka bagi semua kalangan, baik muslim maupun non-muslim.

Saat ini, perkembangan hotel dengan berbasis syariah belum menjadi suatu bisnis yang cukup populer namun diyakinkan bahwa perkembangan hotel berbasis syariah ini akan mengalami perkembangan peningkatan yang cukup drastis dikarenakan tingkat kesadaran terhadap nilai-nilai syariah tersebut. Hotel berbasis syariah kini masih menjadi suatu kata-kata yang asing terutama bagi orang yang awam.

Fenomena munculnya hotel syariah telah menjadi tren baru pada akomodasi bisnis di beberapa daerah, termasuk di kota Makassar.

Keberadaan hotel syariah menjadi solusi mengeyahkan pemahaman masyarakat tentang keberadaan hotel yang sering di gunakan sebagai hal-hal negatif dan menyimpang dari nilai-nilai syariah.

Hotel Al Badar adalah hotel syariah pertama di kota Makassar. Hotel ini termasuk dalam kategori hotel berbintang satu. Hotel bintang satu adalah jenis hotel yang kecil karena dikelola langsung oleh pemiliknya. Hotel ini terletak di kawasan ramai dan berada di sekitar pusat perbelanjaan kota Makassar.

1. Sejarah Singkat Hotel Al Badar

Berdasarkan sejarahnya, Hotel Al-Badar berasal dari bahasa Arab yang berarti "Bulan purnama". Salah satu alasan hotel ini bernama Al-Badar dikarenakan nama pemilik hotel ini adalah H. Badaruddin. Hotel Al Badar berdiri sejak tahun 2012 yang berlokasi di Jl. Pengayoman Ruko Mira 2 No. 11, Makassar. Hotel ini dibangun dari satu orang pemilik modal saja yaitu Pak Badar yang sekaligus menjadi satu-satunya pemilik resmi hotel Al Badar. Pak Badar sendiri mempunyai beberapa bisnis yang dikelola dibawah naungan beliau pribadi sehingga dari bisnis-bisnis itulah hotel ini dapat dibangun. Berdasarkan sumber yang didapatkan oleh peneliti, Hotel Al Badar dibangun dengan modal hingga miliaran rupiah. Beliau menjadikan hotel ini sebagai investasi di masa depan yang tentunya halal dan berkah.

Hotel ini mulai beroperasi sebagai tempat penginapan pendatang maupun penduduk lokal. Sejak awal, Hotel Al Badar sengaja dibangun untuk keperluan masyarakat umum, akan tetapi tamu yang menginap harus tunduk dan patuh oleh peraturan yang telah di buat oleh manajemen hotel syariah. Salah satu contohnya dengan tidak melakukan tindakan negatif yang

menyimpang dari ajaran dan larangan pada agama islam, seperti membawa pasangan yang bukan muhrim dan membawa minuman keras.

Awal mula didirikannya Hotel Al Badar yaitu berdasarkan kondisi beberapa hotel di kota Jakarta yang berbasis konsep syariah. Pemilik hotel melihat adanya pangsa pasar yang cukup besar di kalangan masyarakat sehingga pemilik mencoba untuk membuka bisnis di kota Makassar dengan konsep yang sama, yaitu hotel berbasis syariah. Pada dasarnya pemilik hotel memilih konsep syariah dikarenakan pandangan khalayak umum menyangkut hotel selalu dikaitkan dengan hal yang berbau negatif. Pemilik hotel mencoba untuk merubah pandangan tersebut sehingga didirikanlah Hotel Al Badar dengan konsep syariah yang sesuai dengan ajaran Islam dan diharapkan bebas dari hal-hal negatif.

Adapun Visi dan Misi Hotel Al-Badar Makassar

VISI

Menjadi salah satu Gerbong lokomotif syariah di kota Makassar pada khususnya dan Sulawesi Selatan pada umumnya.

MISI

1. Menjalin sinergitas antara lembaga-lembaga atau organisasi islam yang ada di Kota Makassar
2. Turut andil (Sponsorship) dalam kegiatan/Event syariah di Kota Makassar

2. Struktur Organisasi

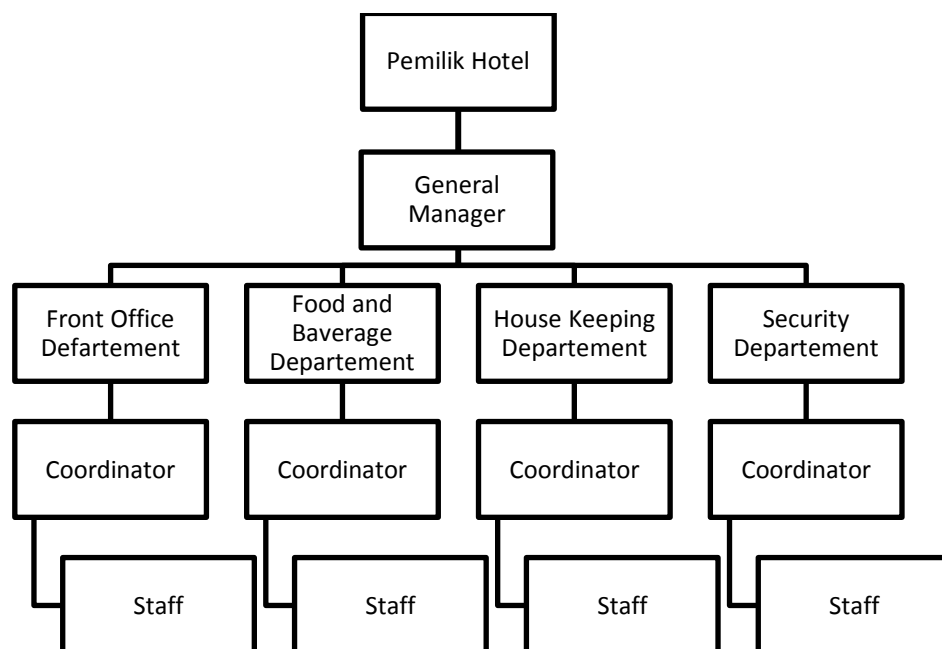
Setiap instansi mempunyai stuktur organisasi yang menggambarkan hubungan antara personal dalam lingkup perusahaan. Struktur organisasi di

maksudkan agar masing-masing sadar akan tugas dan tanggung jawab antar personil sehingga tidak menimbulkan konflik dalam organisasi.

Struktur organisasi yang baik dan serasi dapat menjamin terjadinya suatu kerja sama yang baik antar personil. Hal ini dapat menciptakan kesatuan yang utuh sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan sempurna.

Hotel Al Badar mempunyai dipimpin oleh pemilik hotel secara langsung. Selanjutnya diamanahkan oleh manajer perusahaan. Manajer sendiri bertanggung jawab atas empat departemen, yaitu *front office department*, *food and beverage department*, *house keeping department* dan *security department*.

Struktur Organisasi Hotel



Gambar 4.1

Job Description

Berikut bagian tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian pada Hotel Al-Badar Syariah Makassar, yaitu :

a. Manager

- 1) Mengatur manajemen bisnis, perencanaan dan pengawasan seluruh departemen.
- 2) Melakukan perekrutan, pengevaluasian dan aktivitas administrasi.
- 3) Memecahkan permasalahan, konflik maupun situasi krisis dalam perusahaan dengan cepat dan tepat.
- 4) Bertanggung jawab pada tugas-tugasnya serta dapat menjadi panutan bagi karyawannya.

b. Front Office Reception

- 1) Mengucapkan salam kepada tamu dengan sopan dan ramah.
- 2) Mengecek *look book* sebelum memulai pekerjaan.
- 3) Memberikan informasi secara singkat dengan jelas tentang hotel.
- 4) Memeriksa daftar *reservation list, conventional chart, room rack*.
- 5) Berkoordinasi dengan *house keeping* departemen untuk mengecek status kamar.
- 6) Menangani tamu *check in – check out* dan tamu yang pindah kamar.
- 7) Membuat laporan harian, mengecek *room report* dan menyiapkan kunci.

c. Food and Beverage Department

- 1) Departemen hotel yang menangani hal-hal yang berkaitan dengan mengolah menyediakan makanan dan minuman serta bertugas memberikan pelayanan kepada tamu pada saat makan di restaurant.

- 2) Mengolah bahan makanan menjadi bahan matang untuk disediakan kepada para tamunya.
- 3) Pengantaran order tamu.

d. Housekeeping Department

- 1) Departemen hotel yang bertanggung jawab atas seluruh kebersihan hotel baik dalam ruangan maupun public area serta membersihkan berbagai fasilitas hotel.
- 2) Departemen ini penting dalam islam karena islam sangat memperhatikan kebersihan lingkungan. Kaum muslim wajib membersihkan lingkungan dimana mereka hidup dari hal-hal yang membahayakan , dari semua najis dari bau-bau yang tidak sedap dan dari segala sesuatu yang menjijikkan.

e. Security Department

- 1) Secara langsung bertugas memantau dan mengatur keamanan hotel.
- 2) Melaporkan segala kejadian / peristiwa yang terjadi di hotel keatasannya baik itu kehilangan ataupun penemuan barang milik tamu
- 3) Memantau serta membantu keluar masuknya kendaraan yang keluar masuk hotel baik kendaraan milik tamu ataupun staf hotel.

3. Peraturan Al-Badar Hotel Syariah

- a. Tamu tidak diperbolehkan *check in* bagi pasangan yang bukan muhrim (Suami/istri).
- b. Pada saat *check in* wajib memperlihatkan identitas yang masih berlaku (KTP/Buku Nikah) bagi yang sudah berkeluarga.

- c. Tamu tidak diperbolehkan *check in* dalam kondisi dibawah pengaruh minuman keras, maupun sesudah *check in*.
- d. Tamu dilarang membawa teman dalam keadaan mabuk.
- e. Bagi tamu yang sudah *check in* tidak diperkenankan membawa tamu yang bukan *muhrim* masuk ke dalam kamar.
- f. Tamu tidak diperkenankan membawa minuman keras dan obat-obatan terlarang selama berada di area hotel.
- g. Tamu dilarang membawa tukang pijit dari luar, kecuali tukang pijit yang sudah disiapkan oleh pihak hotel.
- h. Jumlah tamu maksimal 3 orang untuk setiap kamar kecuali kamar standar maksimal 1 orang.
- i. Tamu dilarang menurunkan *bed*/tempat tidur . Jika *Bed* diturunkan akan dikenakan *charge* seharga *extra bed*.
- j. Pembatalan *check in* bagi tamu yang telah memasukkan deposit tidak dapat dikembalikan.
- k. Bilamana tamu melanggar salah satu dari peraturan diatas (khusus peraturan a & g), maka kami dari pihak hotel berhak mengeluarkan tamu dari hotel, adapun pembayaran yang telah dimasukkan tidak dapat dikembalikan lagi.

4. Produk/Jasa yang Ditawarkan

a. Jasa Penginapan

Tujuan utama sebuah hotel didirikan adalah sebagai tempat penginapan bagi para pengunjung baik yang berasal dari dalam maupun luar negeri. Penginapan menjadi pelayanan utama di Hotel Al Badar.

Terdapat beberapa tipe kamar yang ditawarkan yaitu:

- *Standar Room*. Tipe kamar ini disediakan hanya untuk satu orang saja dengan ukuran tempat tidur yang tidak terlalu besar. Terdapat empat kamar standar yang tersedia di Hotel Al Badar.
- *Superior Room*. Tipe kamar ini berada satu level diatas tipe kamar standard dengan maksimal tamu menginap sebanyak tiga orang.
- *Deluxe Room*. Tipe kamar deluxe adalah tipe kamar keluarga dengan maksimal tamu yang dapat menginap sebanyak empat orang. Hotel Al Badar menyiapkan enam *deluxe room* yang dapat dinikmati oleh tamu.

b. Food and Beverage

Food and Beverage adalah jasa penyediaan minuman dan makanan kepada pengunjung. Tersedia menu makanan dan minuman yang telah diberikan di setiap kamar pengunjung sehingga pengunjung dapat dengan mudah mengetahui menu dan harga makanan dan minuman yang disediakan di Hotel Al Badar.

c. Meeting Room

Sebuah ruangan besar telah disediakan di salah satu lantai di Hotel AlBadar yang dapat disewakan sebagai ruang pertemuan atau rapat bagi sebuah organisasi.

d. Laundry

Laundry adalah salah satu pelayanan bagian *housekeeping department* yang bertanggung jawab atas segala cucian yang ditawarkan oleh tamu.

5. Kondisi Karyawan

Hotel Al Badar didirikan pada tahun 2012 dengan jumlah karyawan sebanyak 31 orang. Di akhir tahun 2012, *general manager* ternyata tidak mampu untuk menyelesaikan beberapa permasalahan di Hotel Al Badar. Salah satunya adalah pendapatan hotel belum mampu membiayai biaya operasional selama beberapa bulan. Hal ini menyebabkan terjadinya pergantian *general manager* yang juga mengubah strategi dalam melakukan manajemen di hotel ini. *General manager* mengubah struktur karyawan dengan sistem yang baru mulai dari nol. Seluruh karyawan diharuskan untuk melamar kerja kembali agar dapat bekerja di hotel ini sehingga jumlah karyawan pada tahun tersebut menurun menjadi 21 orang. Permasalahan yang sama dialami oleh *general manager* kedua. Beliau belum mampu menstabilkan kondisi keuangan di Hotel Al Badar sehingga masa jabatan beliau hanya bertahan tiga bulan saja.

Setelah itu, hadir lah *general manager* ketiga, yang sebenarnya merupakan orang kepercayaan pemilik Hotel Al Badar. Beliau hanya bertahan sebulan saja dikarenakan beliau juga memegang amanah penting di salah satu bisnis di Makassar.

General manager keempat, Pak Rakib, memulai karirnya di hotel ini pada bulan Februari 2013. Semenjak itu, kondisi keuangan mulai membaik walaupun masih terjadi pasang surut keuangan hotel. Hingga saat ini, jumlah karyawan Hotel Al Badar tersisa menjadi 10 orang dengan pergantian shift tiga kali dalam sehari dan jumlah jam kerja sebanyak delapan jam terkecuali jika mendapatkan lembur.

6. Tingkat Hunian / Tingkat Okupansi Hotel

Salah satu elemen penilaian keberhasilan suatu bisnis perhotelan adalah tingginya tingkat hunian hotel. Tingkat hunian hotel adalah banyaknya kamar yang dihuni dibagi dengan kamar yang tersedia dikalikan 100%. Tingkat hunian atau biasa juga disebut tingkat okupansi ini menjadi salah satu unsur penghitungan pendapatan suatu hotel (Khaer & Utomo,2012).

Banyaknya wisatawan yang diikuti dengan lamanya waktu tinggal di suatu daerah tujuan wisata tentunya akan membawa dampak positif terhadap meningkatnya hunian kamar dalam sebuah hotel. Semakin tinggi tingkat hunian hotel maka semakin tinggi pula pendapatan yang dapat dihasilkan, begitu pun sebaliknya. Berikut ini ditampilkan data tingkat hunian Hotel Al Badar pada tahun 2015-2017.

Tabel 4.1 Data Tingkat Hunian Hotel Al Badar Tahun 2015-2017

Bulan	2015	2016	2017
Januari	43%	36%	40%
Februari	28%	45%	33%
Maret	45%	28%	37%
April	47%	35%	43%
Mei	45%	33%	33%
Juni	46%	30%	38%
Juli	41%	37%	42%
Agustus	37%	36%	38%
September	37%	40%	38%
Oktober	46%	30%	38%
November	80%	35%	38%
Desember	61%	47%	43%

Rata"	46%	36%	38%
-------	-----	-----	-----

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat hunian Hotel Al Badar tidak menentu tiap bulannya. Secara keseluruhan, tingkat hunian Hotel Al Badar dari tahun ke tahun terjadi penurunan. Pada tahun 2015 ke tahun 2016, terjadi penurunan tingkat hunian kamar yang cukup besar yaitu sebesar 10%. Sedangkan dari tahun 2016 ke tahun 2017, pun terjadi kenaikan tingkat hunian yaitu hanya sebesar 2%.

Jumlah hunian Hotel Al Badar kadang mengalami peningkatan dan penurunan setiap bulannya. Secara jelas terlihat bahwa dalam tiga tahun terakhir tingkat hunian terbanyak yang menginap di Hotel Al Badar terjadi pada tahun 2015 yaitu bulan November 2015 sebesar 80% yang artinya hampir seluruh kamar hotel pada bulan tersebut telah dihuni oleh pengunjung. Sebaliknya, merosotnya hunian kamar terjadi pada bulan Februari 2015 yaitu hanya sebesar 28%. Salah Sumber : Olah Data satu alasan berkurangnya pengunjung dari tahun ke tahun adalah semakin meningkatnya persaingan hotel di kota Makassar. Hal tersebut terbukti dengan munculnya beberapa hotel di lingkungan sekitar Hotel Al Badar. Ditambah lagi kurang efektifnya sistem pemasaran hotel sebab manajer tidak terlalu berfokus akan hal tersebut.

B. Karakteristik Hotel Al-Badar Makassar

1. Asas

Suatu usaha yang telah dibangun tentunya memiliki asas (dasar) atas didirikannya bisnis tersebut. Dalam Islam, Al Qur'an diturunkan ke bumi diyakini sebagai petunjuk bagi manusia secara keseluruhan. Berbagai aktivitas manusia telah dituliskan dalam Al Quran sebagai pedoman agar

manusia dapat berperilaku sesuai dengan aturan-Nya dan menggapai ridha-Nya.

Al Quran adalah kitab yang suci dan tidak ada satupun yang lepas dari bimbingannya. Al Quran menjadi tuntunan bagi manusia baik sesuatu yang berkaitan langsung dengan ibadah (hubungan vertikal dengan Tuhan) maupun muamalah (hubungan horizontal terhadap sesama manusia). Salah satunya adalah dasar bisnis Islami yang didirikan tetap mengacu pada nilai dan norma etika dalam Al Quran (Djakfar, 2008:205).

Hotel Al Badar sebagai salah satu bisnis berkonsep syariah didirikan atas dasar beberapa alasan. Salah satunya adalah untuk menegakkan aturan Islam. Hotel ini dengan label syariah dapat memberikan kemashlatan kepada seluruh umat agar selalu menebar kebaikan dan menghindari keburukan. Beberapa penjelasan di bawah ini akan menggambarkan bagaimana dasar pemilik Hotel Al Badar dalam membangun bisnis syariah.

Ada beberapa dasar (asas) alasan pemilik hotel Al Badar membangun hotel ini dengan konsep syariah. Salah satunya adalah untuk mengatasi problematika yang dihadapi seorang muslim ketika berada di lingkungan hotel. Pandangan masyarakat umum akan sebuah hotel selalu berbau negatif, mengarah pada hal-hal hiburan semata seperti mengkonsumsi minuman beralkohol, sebagai tempat diskotik bahkan sebagai tempat pengedaran dan penggunaan obat-obat terlarang seperti narkoba. Sedangkan, 80% penduduk Indonesia menganut agama Islam, dimana ketika mereka bepergian maka semestinya segala sesuatunya mendukung aktivitas mereka tanpa merusak nilai/norma dan agama yang mereka yakini, termasuk dalam hal penginapan di sebuah hotel. Hotel Al-Badar sebagai hotel syariah menyangkal hal tersebut

dengan melarang aktivitas-aktivitas negatif masuk ke dalam lingkungan Hotel Al-Badar. Hal tersebut dapat membuat masyarakat umum khususnya umat muslim menikmati jasa penginapan tanpa berhadapan dengan hal-hal yang bertentangan dengan Islam.

Selain itu, hotel ini dibangun sebagai solusi atas kekhawatiran dari para istri ketika suami bepergian keluar kota. Hal itu telah dijelaskan oleh pemilik Hotel Al Badar dalam wawancara yang telah dilakukan ketika menjalani penelitian,

“Konsep hotel syariah seperti inilah mencoba mencari solusi akibat adanya kekhawatiran para ibu-ibu terhadap suaminya keluar kota atau tinggal di suatu hotel yang tidak jelas kemana arahnya, entah takut pengaruh namanya minuman alkohol, atau narkoba atau diskotik atau yang ditawarkan hal-hal yang berbau negatif. Inilah hotel yang dinilai menjawab tantangan untuk para orang-orang muslim yang betul-betul ingin tenang ketika menginap di sebuah hotel”.

Ada beberapa aktivitas negatif yang terkadang identik dengan jasa perhotelan. Hotel telah dijadikan sebagai tempat berbuat zina bagi kalangan muda/mudi ataupun orang-orang yang telah berstatus menikah sebagai tempat perselingkuhan. Berdasarkan survey di London (*lifestyle.okezone.com*), bahwa 71% responden yang telah melakukan perselingkuhan memilih hotel sebagai tempat untuk berselingkuh. Selain itu, hotel juga telah menjadi sasaran sebagai tempat perdagangan narkoba. Berdasarkan penelitian yang bersumber dari Badan Narkotika Nasional (BNN) pada laman *www.bnn.go.id*, hotel merupakan salah satu tempat yang banyak disebut responden saat ditawari narkoba yaitu sebesar 5,5%. Minuman beralkohol pun diperbolehkan

untuk dijual di hotel yang memenuhi persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan di bidang kepariwisataan, (*kemendag.go.id*).

Hotel identik akan hal-hal negatif tersebut sehingga wajar saja para istri merasa khawatir ketika suami sedang menginap di sebuah hotel baik itu untuk keperluan dinas ataupun keperluan lainnya. Kekhawatiran akan perbuatan negatif itu tidak lain dikarenakan hal tersebut merupakan larangan yang telah tercantum dalam Alqur'an yaitu:

“Wahai orang-orang beriman! Sesungguhnya minuman keras, berjudi, berhala, dan mengundi nasib dengan anak panah adalah perbuatan keji dan termasuk perbuatan setan. Maka jauhilah (perbuatan-perbuatan) itu agar kamu beruntung” (QS. Al-Ma'idah:90)

“Dan janganlah kamu mendekati zina: (zina) itu sungguh perbuatan keji, dan suatu jalan yang buruk” (QS. Al-Isra' ayat 32).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, hotel syariah dapat dijadikan sebagai solusi atas kekhawatiran masyarakat ketika ingin berada di lingkungan yang tidak memicu seseorang melakukan perbuatan negatif. Lingkungan yang baik akan membawa seseorang menuju hal-hal positif, begitu pula sebaliknya. Sehingga hotel syariah ini dapat menjauhkan seseorang dari keburukan yang kemungkinan dapat terjadi ketika berada di hotel konvensional.

2. Orientasi

Konsep Al Qur'an tentang bisnis sangatlah komprehensif dengan parameter yang digunakan tidak saja yang menyangkut kepentingan duniawi, bahkan bersamaan dengan itu juga kepentingan akhirat. Bisnis yang sukses

menurut Al Qur'an adalah bisnis yang membawa keuntungan pada pelakunya dan orang-orang di sekitarnya dalam dua fase kehidupan yang fana dan terbatas yakni di dunia sekaligus kehidupan yang abadi dan tak terbatas yakni di akhirat kelak.

Islam memberikan anjuran kepada setiap muslim untuk berusaha maksimal memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja. Allah SWT menerangkan tentang harta sebagai karunia dari-Nya dan memerintahkan kepada manusia untuk bekerja dan berusaha. Dalam Islam, bekerja dinilai sebagai suatu kebaikan dan sebaliknya kemalasan dinilai sebagai keburukan (Mardhani, 2014:16).

Orientasi dibangunnya hotel ini terbagi menjadi dua yaitu orientasi materi dan orientasi non materi. Orientasi materi ini sebagai bentuk untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memenuhi nafkah keluarga dengan cara yang halal. Annam (2015) menyebutkan bahwa dalam Islam, manusia dianjurkan untuk bekerja secara halal baik dari jenis pekerjaan maupun cara menjalankannya dan bekerja guna memenuhi kebutuhan keluarga sesuai dengan hadits Rasulullah yang menyebutkan bahwa, "Tidaklah seseorang memperoleh hasil terbaik melebihi yang dihasilkan tangannya. Dan tidaklah sesuatu yang dinafkahkan seseorang kepada diri, keluarga, anak dan pembantunya kecuali dihitung sebagai sedekah" (HR Ibnu Majah). Pemilik hotel berusaha menerapkan hal tersebut dengan membuka lapangan pekerjaan yang halal dengan membangun bisnis hotel syariah di tengah maraknya pembangunan hotel konvensional di Makassar.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa tujuan dibangunnya hotel ini tidak hanya berorientasi pada nilai materi saja, tapi juga sebagai salah satu bentuk dakwah dalam ajaran Islam.

“Yaa, artinya memang disamping bisnis itu mengamalkan ajaran Islam, memperkenalkan ajaran Islam, konsep bisnis dalam Islam seperti itu, memperkenalkan konsep Islam seperti ini bahwa di dalam Islam berbisnis yaa ada juga aturan-aturannya yang mudah-mudahan hasilnyaberberekahlah”.

Berbisnis tanpa ada keberkahan sama saja tidak akan berguna bagi diri sendiri maupun orang lain. Ketika bisnis tidak berkah maka hasil dari bisnis tersebut tidak halal ketika digunakan dan hasil yang didapatkan akan cepat menghilang dengan berbagai cara, baik itu dengan jalan bangkrut, atau keadaan merugikan lainnya. Ada banyak cara hilangnya rejeki seseorang. Bisa saja seseorang tidak mengalami kebangkrutan atau tipu muslihat dari orang lain, tapi melalui jalan musibah seperti kebakaran atau salah satu keluarga yang menderita sakit keras.

Bisnis yang berberkah akan mendapatkan rezeki dari pintu mana saja yang Allah inginkan. Bisnis tersebut akan terus berkelanjutan selama masih berada di jalan yang benar. Hal ini telah dijanjikan Allah SWT dalam QS. Al-A'raf : 96 bahwa, “Andaikata penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, pastilah Kami akan melimpahkan kepada mereka keberkahan dari langit dan bumi. Tetapi, mereka mendustakan (ayat-ayat Kami), maka Kami siksa mereka disebabkan perbuatannya”. Demikian Allah SWT membalas apapun yang telah manusia lakukan sesuai dengan amalan-amalan hamba-Nya. Pekerjaan yang berkah adalah perbuatan yang didasari niat tulus sehingga mendatangkan nilai positif bagi pelakunya dan berpahala di sisi Allah SWT.

Kebanyakan saat ini orang dalam bekerja hanya ingin mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya tanpa didasari unsur-unsur yang menunjang hidup berkah. Sebagai seorang muslim, sepatasnya menjadikan prioritas dalam kehidupan bahwa keberkahan adalah suatu tujuan yang paling utama (Alaydrus, 2009:166).

Pak Badar selaku pemilik hotel juga menyatakan bahwa bisnis syariah ini dapat menjadi salah satu media dakwah dalam Islam. Alasan tersebut merupakan salah satu bentuk orientasi non materi dibangunnya hotel ini. Dakwah tidak hanya sebatas penyampaian formal yang dilakukan di balik mimbar saja. Terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan dalam memperkenalkan agama Islam dengan baik. Bisnis adalah salah satunya. Melalui label syariah maka orang awam akan merasa penasaran akan arti kata tersebut sehingga bermula dari sinilah dakwah tersebut dapat tersampaikan.

“Barangsiapa menghendaki keuntungan di akhirat akan Kami tambahkan keuntungan itu baginya, dan barangsiapa menghendaki keuntungan di dunia Kami berikan kepadanya sebagian darinya (keuntungan dunia), tetapi dia tidak akan mendapat bagian di akhirat.” [Asy-Syûrâ/42:20]

Keuntungan di dunia berupa materi hanya bersifat sementara saja, namun keuntungan di akhirat adalah bekal bagi manusia di kemudian hari. Oleh karenanya, manusia dapat mendekatkan diri kita kepada Allah SWT melalui aktivitas sehari-hari yang dapat bernilai ibadah di sisi-Nya sehingga manusia tidak hanya mendapatkan keuntungan di dunia, tetapi juga di akhirat kelak.

Kehidupan manusia saat ini dianalogikan sebagai tempat persinggahan. Hal ini mengingatkan bahwa betapa singkatnya kita hidup di bumi Allah. Oleh karena itu, manusia tidak boleh menyia-nyaiakan waktunya demi kemilau dunia saja karena ketika manusia hanya mengejar dunia (materi), maka hanya keuntungan dunia yang akan didapatkan tetapi ketika seorang muslim mengejar pahala demi kebahagiaan akhirat, maka Allah SWT akan menambahkan kenikmatan dunia dari Allah SWT.

3. Manajemen

Hotel Al Badar adalah hotel bintang satu yang termasuk dalam kategori usaha menengah. Hotel ini hanya memiliki satu manajer yang menaungi empat departemen dibawahnya sehingga tugas yang berkaitan dengan pemasaran, keuangan, operasional, dan sumber daya manusia menjadi tugas seorang manajer.

Menurut sang manajer, Median, Hotel Al Badar tidak membutuhkan manajer secara spesifik untuk masing-masing departemen. Hal ini disebabkan karena Hotel Al Badar adalah hotel berskala kecil menengah yang tidak membutuhkan suatu fokus tersendiri bagi setiap departemen. Hal tersebut dijelaskan oleh manajer ketika sesi wawancara dilakukan oleh peneliti.

“Sistem manajemen yang kita pakai itu sistem merangkap, tapi kalau bahasa organisasinya kolektif kolegial. Artinya di bilang merangkap pasti ada yang tidak sempurna karena kita tidak fokus ke bidang itu toh, tapi ini hotel juga tidak menuntut sempurna di salah satu bidang. Sebenarnya ini hotel tidak perlu jii ada orang yang fokus terus di satu bidang karena kenapa ? Ini hotel

kecil, tidak seperti hotel besar yang memang kalau tidak fokus di situ, tidak selesai masalah”

Berdasarkan wawancara diatas, dapat diketahui bahwa sistem manajemen Hotel Al Badar menggunakan sistem kolektif kolegial, yaitu sistem dalam organisasi dimana untuk mencapai tujuan diperlukan adanya koordinasi dan saling membantu satu dan lainnya. Setiap permasalahan yang terjadi di Hotel Al Badar akan diselesaikan secara kekeluargaan dan musyawarah.

Salah satu kegiatan rutin bagi setiap departemen adalah rapat bulanan dan mingguan. Terdapat satu kali rapat dalam tiap bulan yang dilakukan oleh manajer dan pemilik hotel. Sedangkan bagi setiap departemen akan dilakukan rapat mingguan secara berkala. Contohnya, rapat pertama oleh departemen *house keeping* akan dilakukan di minggu pertama. Selanjutnya, minggu kedua adalah rapat bagi departemen *front office*. Minggu ketiga, rapat bersama departemen *food and beverage*, dan begitu seterusnya berlangsung dalam setiap bulan.

Rapat tersebut membahas mengenai permasalahan yang terjadi selama satu bulan melayani pengunjung di Hotel Al Badar, mengemukakan saran dan kritik bagi tiap departemen dan manajemen perusahaan. Selain itu, rapat ini juga membahas mengenai bagaimana cara meningkatkan kualitas pelayanan bagi pengunjung kedepannya.

C. Hasil Penerapan Akuntansi Imbalan kerja

Pemberian imbalan kerja di Hotel Al-badar Makassar merupakan gabungan dari dasar gaji dan tunjangan-tunjangan yang menjadi hak pekerja karena telah melaksanakan kewajibannya. Pemberian gaji berdasarkan jabatan, tanggung jawab, dan jam kerja.

Adapun karyawan / penerima imbalan kerja pada Hotel Al-Badar Makassar :

- Manager 1 orang
- Kordinator 4 orang
- Anggota 6 orang

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan wawancara terhadap pihak Hotel Al-Badar Makassar dalam hal ini general manager yaitu bapak Median. Dalam wawancara tersebut beberapa pertanyaan kami berikan untuk mendapatkan informasi yang memadai sehingga hasil yang didapatkan diatas.

Perbandingan penerapan PSAK 24 dan berdasarkan Hotel AL-Badar Makassar :

1. Imbalan kerja jangka pendek

Imbalan selain pesangon yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas (12) bulan dimana pekerja melakukan jasanya.

Pengakuan dan pengukurannya dilakukan setelah pekerja memberikan jasanya kepada perusahaan dalam satu periode akuntansi. Maka perusahaan akan mengakui jumlah tidak terdiskontokan dari imbalan kerja jangka pendek yang akan dibayar sebagai imbalan atas jasa. Diakui sebagai liabilitas (Beban Akrua), setelah dikurangi jumlah yang dibayarkan, dan apabila terjadi lebih bayar maka akan di akui sebagai beban di bayar dimuka. Di akui sebagai beban, kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan imbalan kerja termasuk dalam biaya perolehan aset. Pengungkapan dilakukan berdasarkan PSAK 1, PSAK 7.

Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh Hotel Al-Badar kepada karyawan adalah Gaji pokok dan uang makan. Gaji pokok yang

diberikan oleh Hotel Al-Badar Makassar untuk membayar imbalan kerja kepada karyawannya atas jasa kinerjanya telah di sesuaikan dengan kontrak kerja yang disepakati oleh karyawan pada saat penerimaan karyawan. Gaji pun terkadang naik turun tergantung pencapaian dari perusahaan. Terdapat perbedaan penggajian antara gaji karyawan biasa dan kordinator hal ini terjadi karena tugas tanggung jawab yang begitu padat untuk kordinator. Namun perbedaannya tidak terlalu jauh beda.

Karyawan pada hotel Al-Badar Makassar bekerja selama 8 jam/hari. Satu hari 24 jam sehingga pembagian jam kerja pada hotel Al-Badar adalah :

Shift 1 : mulai jam 07.00 - 15.00 Wita

Shift 2 : mulai jam 15.00 – 23.00 Wita

Shift 3 : mulai jam 23.00 – 07.00 Wita

Hari kerja di hotel ini mulai dari Senin – Sabtu. Bisa disebut 6 hari kerja 1 kali off.

Pada Hotel Al-Badar imbalan kerja jangka pendek adalah gaji pokok, gaji lembur, makan, Rapel, THR, bonus/Bagi laba. Seluruh imbalan kerja di atas akan diselesaikan dalam waktu 12 bulan dan di akui sebagai liabilitas (Beban Akrual). Untuk cuti jangka pendek dalam Hotel Al-Badar tidak dilakukan pembayaran maka dari itu tidak menimbulkan biaya.

Gaji pokok karyawan merupakan jumlah yang dibayarkan setiap bulannya kepada karyawan atas jasa yang telah dilakukan untuk perusahaan. Karyawan melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya dalam bulan berjalan maka gajinya dibayarkan setiap bulannya bersamaan dengan uang makan sesuai dengan kontrak di awal penerimaan karyawan. Gaji yang

diberikan tersebut di laporkan langsung dalam laporan pengeluaran kas hotel tersebut.

Hotel Al-Badar Makassar juga memberikan upah lembur bagi para karyawannya. Karyawan berhak mendapat upah lembur apabila dia telah bekerja lebih dari 40 jam dalam seminggu. Upah lembur diakui pada saat pekerja memberikan manfaat dan diukur dengan rupiah.

Penghitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan dengan rumus :

$$\text{Lembur} = \text{Jam kerja lembur} \times \text{Tarif/jam}$$

Pengakuan gaji pokok dan lembur :

Gaji pokok, uang makan, dan gaji lembur karyawan di rekapitulasi pada laporan gaji bulanan seluruh karyawan kemudian dilaporkan dalam laporan pengeluaran Hotel Al-Badar Makassar, sehingga dapat di jurnal :

Beban gaji dan Lembur Karyawan	Rp. 20.790.000
Kas	Rp. 20.790.000
Biaya piutang gaji karyawan	Rp. 1.500.000
Kas	Rp. 1.500.000

Rapel diberikan kepada karyawan dilakukan ketika penghasilan perusahaan meningkat dan prestasi kinerja karyawan bagus. Rapel ini sangat jarang dilakukan pada Hotel Al-Badar ini karena kondisi penghasilan Hotel cenderung merata setiap tahun bahkan menurun. Adapun jurnal pengakuan rapel :

Insentif Prestasi Karyawan	Rp. 300.000
Kas	Rp. 300.000

Cuti berimbang pada Hotel Al-Badar Makassar akan diselesaikan secepatnya selama dua belas 12 bulan. Untuk cuti jangka panjang setiap 1 tahun tetap diberikan.

Imbalan jangka pendek yang dimaksud disini adalah Cuti jangka pendek. Pada Hotel Al-Badar Makassar cuti berlaku bagi karyawan sebagai berikut :

Cuti tahunan untuk karyawan yang berkerja di hotel Al-Badar adalah 7 hari / semester. Semester di maksudkan adalah januari sampai juni kemudian juli sampai desember. Jadi dalam satu tahun karyawan hanya dapat mengambil cuti 14 hari. Jika karyawan tidak mengambil cuti maka akan di bayar. Pengakuan untuk cuti yang dibayar kepada karyawan di akui sebagai lembur.

THR diberikan kepada karyawan setiap tahunnya menjelang hari raya sebagai sarana untuk memotivasi karyawan sekaligus memberikan infaq kepada karyawan.

Bonus pada Hotel Al-Badar ini di berikan atas dasar kehadiran, ketepatan, kedisiplinan. Bonus ini memberikan motivasi kepada karyawan untuk disiplin dalam bekerja. Selain bonus di atas, Hotel Al-Badar juga memberikan bonus inisiatif. Bonus ini merupakan bonus yang diberikan kepada karyawan atas dasar inisiatif bekerja sama, saling membantu, dan peduli dengan sesamanya.

Pengakuan bonus pada Hotel Al-Badar Makassar :

Intensif inisiatif	Rp. 300.000
Kas	Rp. 300.000

Pemberian bonus ini tergantung kebijakan dari manager dengan melihat kinerja karyawan. Bonus diberikan maksimal Rp. 300.000 / karyawan.

2. Imbalan pascakerja

Imbalan pascakerja menurut PSAK 24 mencakup hal-hal seperti purnakarya dan imbalan pascakerja. Imbalan pascakerja diklasifikasikan sebagai program imbalan pasti dan iuran pasti. Akuntansi iuran pasti mencatat setiap iuran yang dibayarkan oleh perusahaan sehingga tidak membutuhkan jasa aktuarial dan tidak menimbulkan keuntungan dan kerugian aktuarial, kewajiban diukur dengan dasar tidak terdiskontokan, kecuali kewajiban tersebut tidak diharapkan untuk diselesaikan seluruhnya dalam dua belas bulan. Akuntansi imbalan kerja pasti membutuhkan asumsi aktuarial karena untuk menilai kewajiban. Dan dibutuhkan pengukuran kembali.

Imbalan pascakerja yang dimaksud berupa tunjangan pensiun. Seperti pada perusahaan besar maupun BUMN rata-rata telah menyelenggarakan program pensiunan. Namun, Hotel Al-Badar Makassar belum menyelenggarakan program pensiun ini karena aktivitas dan penghasilan hotel tersebut belum maksimal dan belum mencapai standar. Pihak perusahaan telah merencanakan dan melaksanakan iuran pensiun ini namun terhambat karena tidak stabilnya keadaan hotel pada saat itu para karyawan juga tidak sepakat dengan hal tersebut karena gajinya akan dipotong tiap bulannya untuk dimasukkan ke iuran pensiun.

3. Imbalan kerja jangka panjang lainnya

Jika tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas 12 bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja

memberikan memberikan jasa. Pengakuan atas imbalan kerja jangka panjang lain dilakukan seperti imbalan pascakerja akan tetapi metode yang digunakan tidak membutuhkan pengukuran kembali. PSAK 24 tidak mengatur rinci atas pengungkapan imbalan kerja ini akan tetapi akan di ungkapkan berdasarkan PSAK 1 dan PSAK 7

Imbalan kerja jangka panjang belum di terapkan di sebabkan keadaan hotel masih termasuk muda jadi penerapan imbalan kerja jangka panjang. Konteks imbalan kerja jangka panjang belum pernah terjadi pada karyawan. Seperti karyawan yang sakit bertahun-tahun.

4. Pesangon

Kejadian yang menyebabkan kewajiban ini adalah terminasi kontrak kerja dan bukan jasa yang berikan pekerja. Pesangon timbul akibat terminasi yang diputuskan perusahaan akan tetapi tidak termasuk bila terminasi atas permintaan pekerja sendiri.

Pada Hotel Al-badar Makassar pesangon tidak diberikan atas keputusan perusahaan untuk mengurangi pekerjanya. Hotel ini pernah terjadi pengurangan karyawan akibat banyaknya karyawan sehingga aktivitas perusahaan tidak efektif. Selain itu, banyak pula karyawan yang keluar dengan sendirinya tanpa diberikan pesangon. Hal ini dilakukan oleh manager Hotel Al-Badar Makassar karena telah melakukan perjanjian dengan karyawan sebelum masuk kerja.

D. Pembahasan Hasil

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek yang di berikan oleh Hotel Al-Badar Syariah Makassar telah sesuai dengan persyaratan yang di berikan oleh PSAK 24 yang mana pihak hotel mengakui biaya akrual setelah pekerja memberikan jasanya selama suatu periode dan menyelesaikan kewajiban dalam 12 bulan. Pengakuan pada pembahasan sangat jelas ketika lebih bayar maka akan di kompensasikan atau di kembalikan. Jika kurang bayar di akui sebagai uang untuk dibayar.

2. Imbalan Pascakerja

Imbalan pascakerja pada Hotel Al-Badar Syariah Makassar dalam pencatatan akuntansinya tidak ada karena karyawan tidak diberikan Imbalan Pascakerja berupa program iuran pasti dan program imbalan pasti. Imbalan pascakerja tidak diterapkan sehingga tidak bisa disesuaikan pengakuannya.

3. Imbalan Kerja Jangka Panjang

Imbalan kerja jangka panjang lain yang di berikan oleh Hotel Al-Badar Syariah Makassar berupa cuti panjang seperti ketidakhadiran jangka panjang yang dibayarkan seperti cuti besar. Hotel mengakui biaya atas hal tersebut karena perusahaan tidak membayarkan cuti pekerja. Jika ada cuti panjang seperti itu maka karyawan diberikan izin untuk mencari pengganti sementara atau mengundurkan diri. Hal ini dilakukan perusahaan melihat kondisi karyawan yang minim sehingga jika anggota tidak aktif maka akan mempengaruhi aktivitas hotel. Tidak ada pengakuan untuk cuti jangka panjang namun diberikan pilihan di atas. Pengakuannya tidak ada sehingga tidak perlu disesuaikan dengan PSAK.

4. Pesangon

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. (UU No. 13 tahun 2003 Pasal 156)

Pesangon tidak di berikan atas terjadinya PHK di Hotel Al-Badar Syariah Makassar. Hotel telah melakukan kontrak di awal dengan karyawan di rekrut bahwa pesangon tidak dibayarkan. Pengakuan pesangon tidak ada maka tidak di sesuaikan dengan PSAK 24. Kejadian yang terjadi pada hotel ini banyak karyawan yang berhenti bekerja begitu saja tanpa menyelesaikan administrasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hotel Al-Badar Makassar adalah Hotel Al Badar adalah hotel syariah pertama di kota Makassar. Hotel ini termasuk dalam kategori hotel berbintang satu. Hotel bintang satu adalah jenis hotel yang kecil karena dikelola langsung oleh pemiliknya. Hotel ini terletak di kawasan ramai dan berada di sekitar pusat perbelanjaan kota Makassar. Aktivitas Hotel Al-Badar Makassar belum padat seperti pada hotel berbintang lainnya. Adapun kesimpulan pada penelitian ini :

1. Penerapan akuntansi imbalan kerja jangka pendek pada hotel Al-Badar telah menerapkan sesuai dengan PSAK 24. Hotel ini menerapkan PSAK 24 secara maksimal pada Akuntansi imbalan kerja jangka pendek. Pengakuan gaji pokok, lembur, bonus, cuti jangka pendek sangat jelas pencatatannya. Pencatatan akuntansi imbalan kerja jangka pendek di catat berupa laporan rekapitulasi gaji karyawan. Total rekapitulasi gaji terdapat gaji pokok, uang makan, bonus, cuti berbayar jangka pendek, gaji lembur. Dari laporan gaji di pindahkan ke laporan pengeluaran kas di akui sebagai Beban.
2. Akuntansi imbalan kerja lainnya belum diterapkan karena melihat kondisi hotel masih termasuk kecil (berbintang satu). Omset yang dihasilkan masih rendah sehingga kontek untuk ketiga imbalan lainnya tersebut belum tepat untuk di terapkan. Pihak hotel telah pernah mencoba menerpakan namun tidak maksimal.

Sekarang pihak perusahaan masih dalam proses melakukan perbaikan untuk lebih maju. Sehingga akuntansi imbalan kerja di perusahaan ini bisa diterapkan semua.

B. Saran

Berdasarkan pengamatan peneliti, terdapat beberapa saran yang ditujukan kepada Hotel Al-Badar Makassar sebagai salah satu bentuk kepedulian untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan dan pencatatan keuangan. Pertama, perlu memperbaiki pencatatan keuangan terutama mengenai gaji karyawan, sebaiknya di sediakan nota tiap karyawan dan bukti terima. Perhitungan dan pemberian imbalan kerja karyawan sebaiknya diperjelas peraturan dan sistem pemberian imbalan kerja secara jelas dan lengkap. Usahakan imbalan kerja yang ada di PSAK 24 dilaksanakan seluruhnya. Sebaiknya Hotel Al-Badar Makassar selalu mengikuti perkembangan Standar Akuntansi Keuangan sebagai acuan memcatat laporan keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arditianto Dandy, 2012. Penerapan PSAK No. 24 Tentang Akuntansi Imbalan Masa Kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pada PT "X". Skripsi. Jawa Timur, Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur
- Fahmiya. 2017. *Penilaian Kinerja Bisnis Berbasis Syariah (Studi Kasus pada Hotel Al-Badar Makassar)*. Skripsi. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2003. *Teori Akuntansi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hery. 2013. *Teori Akuntansi*. Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2010. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK 24) Revisi 2010 Tentang Imbalan Kerja*. Jakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2013. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK 24) Revisi 2013 Tentang Imbalan Kerja*. Jakarta.
- Jogiyanto.2004. Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta:BPFE
- Konstantinos Liapis, Eleftherios Thalassinou. 2013. *Comparative Analysis for the Accounting Reporting of "Employee Benefits" between IFRS and other Accounting Standards: A Case Study for the Biggest Listed Entities in Greece**. International Journal of Economics & Business Administration. Volume I, Issue (1) Pp. 91-116.
- Longdong, I. L. 2015. *Analisis Pengakuan, Pengukuran Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan Psak No.24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. Universitas Sam Ratulangi. Manado. Jurnal EMBA Vol. 3 No. 4.
- Mercy, Grace, Rudi. 2016 *Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kotamobagu*. Universitas Sam Ratulangi. Manado. Jurnal EMBA vol 4 no. 4
- Paath, C. L. A. 2015. *Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja Pada Bank Sulut*. Universitas Sam Ratulangi. Manado. Jurnal EMBA Vol. 3 No. 1.
- Rahmania, Destri. 2014. *Akuntansi Imbalan Pascakerja Pada PT Avia Avian*, Sekolah tinggi Ekonomi Indonesia. Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol. 3 no. 12

- Ramadhan, Muhammad Hafiz. 2013. *Evaluasi Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja: Imbalan Pascakerja dan Perlakuan Akuntansi Serta Dampak Terhadap Risiko Perusahaan*. Skripsi. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta. <http://repository.ugm.ac.id/124779/>. Diakses 20 Agustus 2014. Hal. 26.
- Tjandra, Gerry. 2014. *Dampak Penerapan PSAK 24 (Revisi 2010), FAS 158 Dan ED PSAK 24 Revisi 2013 Imbalan Paskakerja Program Imbalan Pasti*. Skripsi. STIE Trisakti. Jakarta. <http://tsm.ac.id/dampak-penerapan-psak-24-revisi-2010/>. Diakses 30 Desember 2014. Hal. 3-4.
- Tawas, Charen P.J. 2013. *Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Imbalan Kerja Menurut PSAK No. 24 PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara*. Universitas Sam Ratulangi. Manado. Jurnal EMBA. Vol. 1 No 3 (2013) <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1835>. Diakses 5 Oktober 2015. Hal. 365-373
- Webadmin. 2014. *PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja*. Artikel. Jakarta. <http://keuanganism.com/psak-24-mengenai-imbalan-kerja/>. Diakses 20 Januari 2015.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Universitas Muhammadiyah Makassar. 2017. *Pedoman Penulisan Skripsi Makassar*

**L
A
M
P
I
R
A
N**



Laporan Gaji Karyawan

AL-BADAR HOTEL

Periode Bulan Desember 2016

Nama	Gaji Pokok	Uang Makan	Lembur	Total	Potongan	Grand Total	TID
Accounting							
Ahmad Meidian	Rp 3.000.000,00	Rp 500.000,00	Rp -	Rp 3.500.000,00	Rp -	Rp 3.500.000,00	
F&B PS							
Yeni Nurasih	Rp 1.700.000,00	Rp 300.000,00	Rp -	Rp 2.000.000,00	Rp -	Rp 2.000.000,00	
Abi	Rp 1.200.000,00	Rp 300.000,00	Rp 960.000,00	Rp 2.460.000,00	Rp 1.000.000	Rp 1.460.000,00	
House Keeping							
Rade Silfianus	Rp 1.700.000,00	Rp 300.000,00	Rp 240.000,00	Rp 2.240.000,00	Rp -	Rp 2.240.000,00	
Wawan	Rp 1.200.000,00	Rp 300.000,00	Rp -	Rp 1.500.000,00	Rp -	Rp 1.500.000,00	
Farel	Rp 1.200.000,00	Rp 300.000,00	Rp -	Rp 1.500.000,00	Rp 500.000	Rp 1.000.000,00	
Ahmad Rivai	Rp 1.000.000,00	Rp -	Rp -	Rp 1.000.000,00	Rp -	Rp 1.000.000,00	
FO							
Budi	Rp 1.200.000,00	Rp 300.000,00	Rp 260.000,00	Rp 1.760.000,00	Rp -	Rp 1.760.000,00	
Anto	Rp 1.200.000,00	Rp 300.000,00	Rp 290.000,00	Rp 1.790.000,00	Rp -	Rp 1.790.000,00	
Alfian	Rp 1.700.000,00	Rp 300.000,00	Rp 740.000,00	Rp 2.740.000,00	Rp -	Rp 2.740.000,00	
Security							
Markus	Rp 1.500.000,00	Rp 300.000,00	Rp -	Rp 1.800.000,00	Rp -	Rp 1.800.000,00	
Total	Rp 17.600.000,00	Rp 3.200.000,00	Rp 2.490.000,00	Rp 23.290.000,00	Rp 1.500.000	Rp 20.790.000,00	

Laporan Pengeluaran

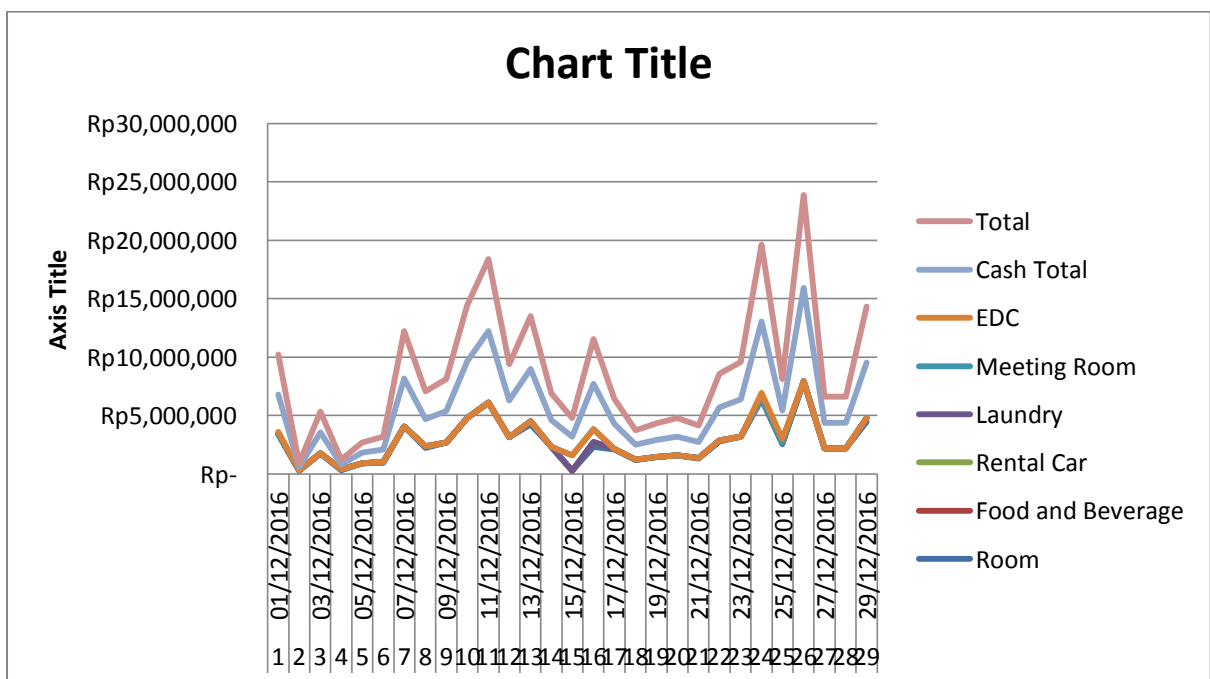
AL-BADAR HOTEL

Periode Bulan Desember 2016

No	Tanggal	Uraian	Ref	Total
	01/12/2016	Biaya Perlengkapan HK	HK	Rp 129.300
		Biaya F & B	FB	Rp 339.500
		Biaya Iuran Keamanan dan Kebersihan	FO	Rp 400.000
	02/12/2016	Biaya F & B	FB	Rp 265.500
	03/12/2016	Biaya F & B	FB	Rp 76.000
	05/12/2016	Biaya Air Minum Cleo	HK	Rp 1.005.000
		Biaya Tagihan Koran Tribun	FO	Rp 90.000
		Biaya Perlengkapan HK	HK	Rp 16.500
	06/12/2016	Biaya Perlengkapan HK	HK	Rp 64.000
		Biaya F & B	FB	Rp 17.400
	07/12/2016	Biaya F & B	FB	Rp 731.200
		Biaya Bahan Bangunan	ENG	Rp 188.750
	08/12/2016	Biaya F & B	FB	Rp 133.900
		Biaya Tagihan TV Kabel	HK	Rp 300.000
		Biaya Perlengkapan HK	HK	Rp 105.200
	09/12/2016	Biaya F & B	FB	Rp 293.000
	10/12/2016	Biaya Gypsum	ENG	Rp 120.000
		Biaya Upah Jhon	ENG	Rp 500.000
		Biaya Sari Roti	FB	Rp 52.000
	11/12/2016	Biaya Solar Genset	ENG	Rp 678.000
		Biaya Fee Taxi	FO	Rp 20.000
		Biaya F & B	FB	Rp 105.000
		Biaya Perlengkapan HK	HK	Rp 189.400
	12/12/2016	Biaya Laundry	HK	Rp 1.671.000
		Biaya F & B	FB	Rp 548.500
		Biaya Payung	FO	Rp 88.000
		Biaya Perlengkapan HK	HK	Rp 223.400
	13/12/2016	Biaya F & B	FB	Rp 652.900
	14/12/2016	Biaya Bahan ENG	ENG	Rp 60.500
		Biaya Solar Genset	ENG	Rp 226.000
		Biaya Sumbangan Maulid	FO	Rp 100.000
	15/12/2016	Biaya Koran Fajar	FO	Rp 100.000
		Biaya Koran Amanah	FO	Rp 50.000
		Biaya Bahan Bangunan	ENG	Rp 312.000
	16/12/2016	Biaya F & B	FB	Rp 235.000
		Biaya Bahan Bangunan	ENG	Rp 166.500
		Biaya Pulpen Meeting	FO	Rp 42.000
	17/12/2016	Biaya F & B	FB	Rp 508.000

		Biaya Mic	ENG	Rp	242.000
		Biaya Spidol Meeting	FO	Rp	39.000
	18/12/2016	Biaya Sewa LCD Proyektor	ACC	Rp	275.000
		Biaya F & B	FB	Rp	390.600
	19/12/2016	Biaya F & B	FB	Rp	101.000
		Biaya Fee Taxi	FO	Rp	20.000
	20/12/2016	Biaya F & B	FB	Rp	305.500
	21/12/2016	Biaya F & B	FB	Rp	403.400
		Biaya ATK FO	FO	Rp	78.000
		Biaya Perlengkapan HK	HK	Rp	87.900
		Biaya Listrik	ACC	Rp	8.115.000
		Biaya Telepon	ACC	Rp	1.608.000
	22/12/2016	Biaya Piutang Gaji Aby	ACC	Rp	1.000.000
		Biaya F & B	FB	Rp	7.500
	23/12/2016	Biaya Cuci AC	ENG	Rp	1.600.000
		Biaya F & B	FB	Rp	483.400
		Biaya Bahan ENG	ENG	Rp	353.500
	24/12/2016	Biaya Piutang Gaji Faren	ACC	Rp	500.000
		Biaya F & B	FB	Rp	231.800
	25/12/2016	Biaya F & B	FB	Rp	636.100
		Biaya Perlengkapan HK	HK	Rp	215.200
		Biaya Puskesmas Wawan	ACC	Rp	1.000.000
	26/12/2016	Biaya Air Minum Cleo	HK	Rp	882.000
		Biaya Fee Taxi	FO	Rp	20.000
	27/12/2016	Biaya F & B	FB	Rp	70.000
		Biaya Fee Taxi	FO	Rp	20.000
	28/12/2016	Biaya Pajak Hotel	ACC	Rp	3.034.000
		Biaya Pajak Air Tanah	ACC	Rp	534.800
		Biaya Prive	ACC	Rp	1.096.500
		Biaya Pembersih Closet	ENG	Rp	200.000
		Biaya F & B	FB	Rp	1.010.900
	29/12/2016	Biaya Perlengkapan HK	HK	Rp	186.100
		Biaya Fee Taxi	FO	Rp	40.000
	30/12/2016	Biaya Laundry	HK	Rp	200.000
		Biaya F & B	FB	Rp	254.500
		Biaya Amanities	HK	Rp	240.000
	31/12/2016	Biaya Bingkisan Tahun Baru	ACC	Rp	333.000
		Biaya Sari Roti	FB	Rp	23.000
		Biaya F & B	FB	Rp	137.400
		Biaya Fee Taxi	FO	Rp	20.000
		Biaya Gaji dan Lembur Karyawan	ACC	Rp	20.790.000
		TOTAL		Rp	57.588.550

Laporan Laba / Rugi		
AL-BADAR HOTEL		
Periode Desember 2016		
Pendapatan		
Pendapatan Room	Rp	86.170.000,00
Pendapatan Food & Beverage	Rp	2.101.500,00
Pendapatan Rental Car	Rp	-
Pendapatan Laundry	Rp	-
Pendapatan Meeting Room	Rp	2.475.000,00
Total Pendapatan		Rp 90.746.500
Beban-beban		
Biaya Pengeluaran Front Office	Rp	609.000,00
Biaya Pengeluaran Food & Beverage	Rp	11.901.000,00
Biaya Pengeluaran HouseKeeping	Rp	5.769.500,00
Biaya Pengeluaran Engginering	Rp	367.000,00
Biaya Pengeluaran Accounting	Rp	41.688.900,00
Total Pengeluaran		Rp 60.335.400
Laba / Rugi		Rp 30.411.100



Laporan Pendapatan

AL-BADAR HOTEL

Periode Bulan Desember 2016

No	Tanggal	Room	Food and Beverage	Rental Car	Laundry	Meeting Room	EDC	Cash Total	Total
1	01/12/2016	Rp 3.400.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 200.000	Rp 3.200.000	Rp 3.400.000
2	02/12/2016	Rp 250.000	Rp 53.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 303.000	Rp 303.000
3	03/12/2016	Rp 1.750.000	Rp 32.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 1.782.000	Rp 1.782.000
4	04/12/2016	Rp 300.000	Rp 109.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 409.000	Rp 409.000
5	05/12/2016	Rp 900.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 900.000	Rp 900.000
6	06/12/2016	Rp 950.000	Rp 108.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 1.058.000	Rp 1.058.000
7	07/12/2016	Rp 4.080.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 4.080.000	Rp 4.080.000
8	08/12/2016	Rp 2.250.000	Rp 105.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 2.355.000	Rp 2.355.000
9	09/12/2016	Rp 2.700.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 2.700.000	Rp 2.700.000
10	10/12/2016	Rp 4.810.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 4.810.000	Rp 4.810.000
11	11/12/2016	Rp 6.100.000	Rp 25.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 6.125.000	Rp 6.125.000
12	12/12/2016	Rp 3.140.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 3.140.000	Rp 3.140.000
13	13/12/2016	Rp 4.250.000	Rp 246.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 4.496.000	Rp 4.496.000
14	14/12/2016	Rp 2.300.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 2.300.000	Rp 2.300.000
15	15/12/2016	Rp 250.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 1.350.000	Rp -	Rp 1.600.000	Rp 1.600.000
16	16/12/2016	Rp 2.300.000	Rp 421.500	Rp -	Rp -	Rp 1.125.000	Rp -	Rp 3.846.500	Rp 3.846.500
17	17/12/2016	Rp 2.100.000	Rp 46.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 2.146.000	Rp 2.146.000
18	18/12/2016	Rp 1.200.000	Rp 46.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 1.246.000	Rp 1.246.000
19	19/12/2016	Rp 1.450.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 1.450.000	Rp 1.450.000
20	20/12/2016	Rp 1.600.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 1.600.000	Rp 1.600.000
21	21/12/2016	Rp 1.300.000	Rp 78.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 1.378.000	Rp 1.378.000
22	22/12/2016	Rp 2.800.000	Rp 55.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 2.855.000	Rp 2.855.000
23	23/12/2016	Rp 3.170.000	Rp 30.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 3.200.000	Rp 3.200.000
24	24/12/2016	Rp 6.370.000	Rp 168.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 418.000	Rp 6.120.000	Rp 6.538.000
25	25/12/2016	Rp 2.550.000	Rp 154.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 300.000	Rp 2.404.000	Rp 2.704.000
26	26/12/2016	Rp 7.900.000	Rp 60.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 7.960.000	Rp 7.960.000
27	27/12/2016	Rp 2.200.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 2.200.000	Rp 2.200.000
28	28/12/2016	Rp 2.200.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 2.200.000	Rp 2.200.000
29	29/12/2016	Rp 4.450.000	Rp 327.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 4.777.000	Rp 4.777.000
30	30/12/2016	Rp 3.250.000	Rp 10.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 3.260.000	Rp 3.260.000
31	31/12/2016	Rp 3.900.000	Rp 28.000	Rp -	Rp -	Rp -	Rp -	Rp 3.928.000	Rp 3.928.000
Total		Rp 86.170.000	Rp 2.101.500	Rp -	Rp -	Rp 2.475.000	Rp 918.000	Rp 89.828.500	Rp 90.746.500

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 013/05/C.4-II/VI/39/2018
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Makassar, 21 Dzulqaidah 1439 H
03 Agustus 2018 M

Kepada Yth.
Pimpinan Hotel Albadar Makassar
di-
Makassar

Dengan hermat,

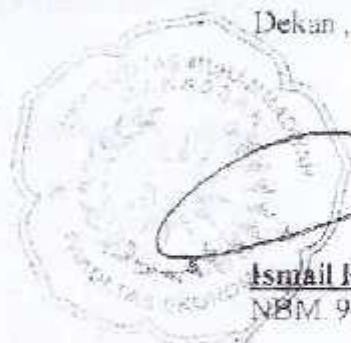
Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : **Muhammad Hassan**
Stambuk : **105730512514**
Jurusan : **Akuntansi**
Judul Penelitian : **Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja
Kesesuaiannya dengan PSAK 24 pada Hotel
Albadar Makassar**

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Dekan,



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM. 903 078,-

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs.
4. Arsip



Al-Badar Hotel

Hotel Syariah Pertama di Makassar

Jl. Pengayoman Ruko Mirah 2 No. 11 Makassar

Telp: 0411-425369 Fax: 0411-421608 Web: www.albadarhotel.com

Makassar, 7 Agustus 2018

Nomor : 004/SK/KIP/VIII/2018

kepada Yth :

Rekan

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Perihal : Konfirmasi Izin Penelitian

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Nomor : 013/05/C.4-II/VI/39/2018 Tanggal 3 Agustus 2018

Perihal Permohonan Izin Penelitian dengan Judul "Analisis Penerapan Akuntansi

balan Kerja Kesesuaian dengan PSAK 24 pada Hotel Al-Badar Makassar"

pada mahasiswa :

Nama : Muhammad Hasan

NPM : 105730512514

Kelompok : S1

Program Studi : Akuntansi

Dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima

untuk melaksanakan Izin Penelitian di perusahaan kami terhitung mulai 8 Agustus

2018 sampai dengan selesai.

Untuk perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan Terima Kasih.

Hotel Al-Badar Makassar

Ahmad Meidian S.E.,

General Manager

BIOGRAFI PENULIS



Nama Muhammad Hassan, lahir di Majene pada tanggal 16 April 1996, anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan suami istri Bapak Haruna Ma'mun dan Ibu Rasnawiah, jenis kelamin laki-laki, agama islam, berkewarganegaraan Indonesia, alamat di Galung Selatan Majene

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu, pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 26 Inpres Pakkola lulus tahun 2008, pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Unggulan Majene lulus tahun 2011, pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Majene lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 di Universitas Muhammadiyah Makassar, Program studi akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.