

**PENYAJIAN DAN PELAPORAN MENGENAI IMBALAN
KERJA DITINJAU DARI PSAK 24
(STUDI KASUS PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK)**

SKRIPSI



**OLEH:
NUR LIDIA FITRA
105 73 0544515**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENYAJIAN DAN PELAPORAN MENGENAI IMBALAN
KERJA DITINJAU DARI PSAK 24
(STUDI KASUS PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK)**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi

Di susun dan diajukan oleh:

NUR LIDIA FITRA

105730544515

Kepada :

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

2019



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Penyajian dan Pelaporan Mengenai Imbalan Kerja ditinjau dari PSAK 24 (Studi Kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk"

Nama Mahasiswa : NUR LIDIA FITRA
No. Stambuk / NIM : 105730544515
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Paritia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu, 24 Agustus 2019 di Ruang IQ 7.1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 24 Agustus 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Amril, SE., M.Si., Ak. CA
NIDN : 0020087606

Linda Arisanty Razak, SE., M.Si., Ak. CA
NIDN : 0920067702

Mengetahui,

Ketua Program Studi Akuntansi,

Dr. Ismail Badollahi, SE., M.Si., Ak., CA., CSP.
NBM: 007 3428



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama NUR LIDIA FITRA, NIM: 105730544515, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi, berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 130/ Tahun 1440 H/ 2019 M, Tanggal 24 Agustus 2019 M sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Dzulhijjah 1440

24 Agustus 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. 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 (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
1. Dr. Ansyarif Khalid, SE., M.Si.Ak.CA (.....)
2. Dr. Ismail Badollahi, SE., M.Si.Ak.CA.CSP (.....)
3. Abd Salam HB., SE., M.Si.Ak.CA.CSP (.....)
4. Samsul Rizal., SE.,MM (.....)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NUR LIDIA FITRA
Stambuk : 105730544515
Program Studi : Akuntansi
Dengan Judul : Penyajian dan Pelaporan Mengenai Imbalan Kerja ditinjau dari PSAK 24 (Studi Kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuatkan oleh siapa pun.

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

Makassar, 24 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan

WETERAN
TEMPEL

NO. ABAT 970646646

2000
KEMAHMURAHAN

NUR LIDIA FITRA

Diketahui Oleh :



Ketua Program Studi Akuntansi,

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Penyajian dan Pelaporan Mengenai Imbalan Kerja ditinjau dari PSAK 24 Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan kepada Orang Tua penulis bapak Daeng Malabai dan Ibu Nur Intang yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas pengorbanan, dukungan dan do'a restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Ismail Badollahi, SE., M.Si. AK. CA. CSP selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Amril, SE., M.Si. AK. CA, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Linda Arisanty Razak, SE., M.Si. AK. CA, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Angkatan 2015 terkhusus kepada kelas Akuntansi 15.H yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya dalam aktivitas studi penulis.

9. Terima kasih Kepada teman teman saya Ana, Hikmah, Era dan Ayu Regita yang senantiasa membantu dan menghibur saya selama menyusun skripsi ini.
10. Terima kasih pula kepada teman teman saya di Pondok Inayah atas bantuan doa dan semangat yang diberikan.
11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 24 Agustus 2019

Penulis

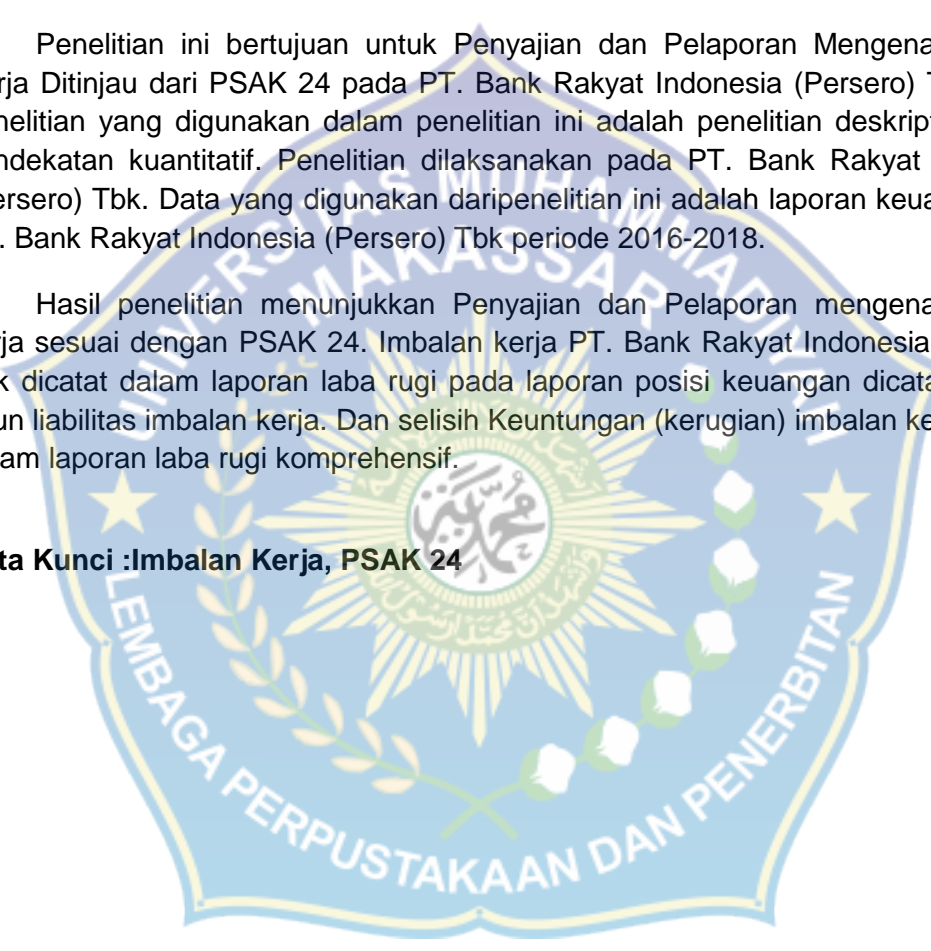
ABSTRAK

NUR LIDIA FITRA, 2019 Penyajian dan Pelaporan Mengenai Imbalan Kerja Ditinjau dari PSAK 24. Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Bapak Amril dan Pembimbing II Ibu Linda Arisanty Razak.

Penelitian ini bertujuan untuk Penyajian dan Pelaporan Mengenai Imbalan Kerja Ditinjau dari PSAK 24 pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Data yang digunakan dari penelitian ini adalah laporan keuangan dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk periode 2016-2018.

Hasil penelitian menunjukkan Penyajian dan Pelaporan mengenai imbalan kerja sesuai dengan PSAK 24. Imbalan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dicatat dalam laporan laba rugi pada laporan posisi keuangan dicatat sebagai akun liabilitas imbalan kerja. Dan selisih Keuntungan (kerugian) imbalan kerja dicatat dalam laporan laba rugi komprehensif.

Kata Kunci :Imbalan Kerja, PSAK 24



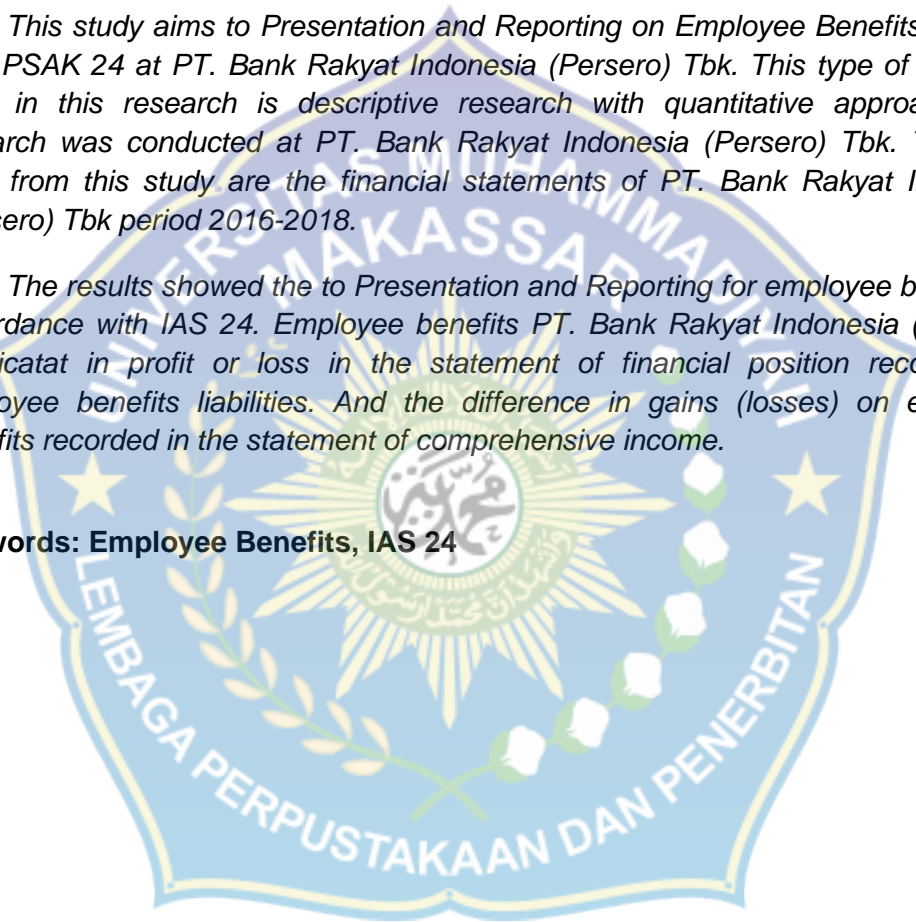
ABSTRACT

NUR LIDIA FITRA, 2019 *Presentation and Reporting on Employee Benefits Judging from PSAK 24.. Thesis Accounting Studies Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by the Supervisor I Supervisor II Mr. Amril and Mrs. Linda Arisanty Razak.*

This study aims to Presentation and Reporting on Employee Benefits Judging from PSAK 24 at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. This type of research used in this research is descriptive research with quantitative approach. The research was conducted at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. The data used from this study are the financial statements of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk period 2016-2018.

The results showed the to Presentation and Reporting for employee benefits in accordance with IAS 24. Employee benefits PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dicatat in profit or loss in the statement of financial position recorded as employee benefits liabilities. And the difference in gains (losses) on employee benefits recorded in the statement of comprehensive income.

Keywords: Employee Benefits, IAS 24



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Pengertian Akuntansi.....	7
B. Pengertian Imbalan Kerja	8
C. Tujuan Pemberian Imbalan.....	9
D. Tujuan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja	13
E. Jenis-jenis Imbalan Kerja.....	13
F. Akuntansi Imbalan Kerja.....	14
G. PSAK 24 Revisi 2015	22
H. Kepuasan Kerja.....	27
I. Pengertian dan Ruang Lingkup Laba Komprehensif.....	28
J. Penelitian Terdahulu.....	31

K. Kerangka Pikir	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
C. Jenis dan Sumber Data	37
D. Pengumpulan Data.....	38
E. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Nama dan Identitas Perusahaan	40
B. Visi dan Misi Organisasi	42
C. Nilai Utama Perusahaan.....	42
D. Sejarah Singkat Perusahaan	44
E. Struktur Organisasi.....	45
F. Penyajian Hasil Penelitian	47
G. Pembahasan	59
BAB V Kesimpulan dan Saran	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 4.1 Jumlah Peserta Dana Pensiun	47
Tabel 4.2 Penerimaan Iuran Dana Pensiun	49
Tabel 4.3 jumlah Imbalan Kerja dari tahun 2016-2018	61
Tabel 4.4 Imbalan Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dengan PSAK No. 24	62



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	36
Gambar 4.1 Logo Perusahaan	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	46



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat balasan Penelitian
2. Laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif Lain Konsolidan
Periode 2016-2018
3. Laporan Perubahan Ekuitas Konsolidan Periode 2016-2018
4. Laporan Arus Kas Konsolidan



BAB I

PENDAHULUAN

A. LatarBelakang

Indonesia saat ini masih termasuk negara berkembang, di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan penting meskipun sedang berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja. Namun salah satu yang perlu diketahui yaitu faktor yang menentukan bagi perusahaan / suatu organisasi adalah peranan sumber daya manusia. Untuk memenuhi kebutuhan manusia juga diperlukan campur tangan manusia sebagai tenaga kerja dalam sebuah perusahaan guna menyelesaikan proses produksi maupun proses administrasi. Kedudukan tenaga kerja bukan semata-mata sebagai factor pendukung tetapi memegang peranan penting dalam mengelola perusahaan yang di atur dalam manajemen SDM. Untuk itu dalam menyeimbangi jasa yang diberikan karyawan, pihak perusahaan member pembayaran finansial yang biasa disebut "imbalankerja" dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati kedua pihak.

Bagi negara seperti Indonesia yang memiliki karakteristik pasar tenaga kerja yang tidak seimbang, dalam arti supply lebih tinggi daripada demand, imbalan kerja karyawan terutama bagikaryawan yang memiliki pendidikan dan keterampilan rendah cenderung tertekan sedangkan bagi karyawan yang memiliki pendidikan dan keterampilan tinggi justru kearah yang sebaliknya. Dalam mencapai taraf efisien dan hasil pengembangan sumber daya yang tinggi, karyawan di beri kesempatan

mengembangkan kecakapan mereka agar mendapat mengaktualisasikan dirinya pada pekerjaan yang diembannya dengan tujuan mengembangkan sebuah perusahaan.

Setiap perusahaan yang didirikan tentu berharap bahwa perusahaan tersebut dapat berkembang pesat, maju, dan memiliki keberlangsungan hidup yang lama. Keberlangsungan hidup sebuah perusahaan sangat bergantung pada apa yang dihasilkan perusahaan melalui kinerja para pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Seorang pekerja akan memberikan sebuah kinerja yang maksimal jika dia mendapatkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Kepuasan para pekerja ini dapat diberikan melalui imbalan kerja yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Dengan imbalan kerja, pekerja akan memberikan kinerja yang maksimal dan baik serta memiliki rasa loyal terhadap perusahaan.

Standar akuntansi merupakan pedoman umum penyusunan laporan keuangan yang merupakan pernyataan resmi tentang masalah akuntansi tertentu yang dikeluarkan oleh badan yang berwenang dan berlaku dalam lingkungan tertentu. Standar akuntansi menjadi dasar dalam penyajian informasi laporan keuangan suatu kegiatan usaha. Salah satu standar akuntansi yang ada di Indonesia adalah Standar Akuntansi Keuangan (SAK). SAK merupakan suatu kerangka dalam prosedur pembuatan laporan keuangan agar terjadi keseragaman penyajian laporan keuangan dan digunakan dalam suatu badan yang memiliki akuntabilitas publik, yaitu badan yang terdaftar atau masih dalam proses pendaftaran di pasar modal atau badan fidusia (badan usaha yang menggunakan dana masyarakat, seperti asuransi, perbankan, dan danapensiun).

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) merupakan pedoman dalam melakukan praktek akuntansi dimana terdapat uraian materi di dalamnya yang mencakup hampir semua aspek yang berkaitan dengan akuntansi.

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (PSAK 24, 2015) imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. Imbalan kerja mencakup: imbalan kerja jangka pendek; imbalan pasca kerja; imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon

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 negative untuk perusahaan dikarenakan dapat mendorong pekerja melakukan pemogokan atau kecurangan seperti korupsi dan penyelundupan yang dapat merugikan perusahaan.

Imbalan kerja didalam dunia usaha merupakan bagian yang tidak terlepas, dikarenakan imbalan kerja merupakan balas jasa atas jasa yang telah di berikan pekerja terhadap perusahaan. Kinerja pekerja pun akan sangat terpengaruh atas pemberian imbalan kerja oleh perusahaan, pemberian imbalan

kerja bukan hanya akan berpengaruh terhadap pekerja yang nantinya akan berdampak pada produktifitas perusahaan tetapi juga akan berdampak secara finansial apabila tidak di sikapi dengan bijak oleh pihak perusahaan. PSAK 24 merupakan pernyataan standar akuntansi yang secara khusus mengatur atas pelaporan Imbalan Kerja dimaksudkan agar setiap perusahaan dapat melaporkan setiap imbalan kerjanya secara handal agar setiaplaba yang atau pun kewajiban yang diakui perusahaan merupakan informasi yang sebenarnya .

Beban imbalan kerja adalah suatu bagian dari beban perusahaan yang harus diakui pada laporan laba/rugi komprehensif. Beban imbalan kerja baik jangka pendek maupun jangka panjang harus dicadangkan sebagai suatu kewajiban setiap bulannya sebagai konsekuensi adanya jasa yang diberikan pekerja kepada perusahaan. Pencadangan dilakukan karena laporan keuangan disusun dengan basis akrual dan jumlah imbalan kerja biasanya material. Pencadangan ini dilakukan agar laporan keuangan menyajikan informasi yang relevan bagi pengambil keputusan.

Menurut Pernyataan Standar Akuntansi Laporan Keuangan (PSAK) laba komprehensif adalah kenaikan kekayaan perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai hal yang tidak ada hubungannya dengan operasi normal perusahaan. Dalam analisis keuangannya upaya pendapatan komprehensif untuk mengukur jumlah total dari semua kejadian operasi dan keuangan yang telah mengubah nilai kepentingan pemilik dalam bisnis. Hal ini diukur pada basis per-share untuk menangkap efek dilusi dan pilihan. Ini membatalkan efek dari transaksi ekuitas yang

pemiliknya akan acuh tak acuh; pembayaran dividen, *share buy back* dan penerbitan saham pada nilai pasar.

Watung, dkk (2016) dalam penelitiannya pada PT. Maybank Indonesia mengatakan bahwa PT. Bank Maybank Indonesia 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 pasca kerja diakui sebagai beban dan diukur berdasarkan jumlah iuran yang harus dibayarkan sesuai dengan program pensiun yang diikuti oleh perusahaan.

Lisa (2015) PT. Hasjrat Abadi mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja pada Laporan Realisasi Biaya dalam bagian Biaya Gaji dan Tunjangan yang kemudian dimasukkan sebagai bagian dari Laporan *Actual Profit and Loss* perusahaan. Perusahaan juga mengungkapkan informasi-informasi terkait imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja dalam Catatan Atas Laporan Keuangan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan **“Penyajian dan Pelaporan Mengenai Imbalan Kerja Ditinjau dari PSAK 24 Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian dalam latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Penyajian dan Pelaporan Mengenai Imbalan Kerja Ditinjau dari PSAK 24 Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk””

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Penyajian dan Pelaporan Mengenai Imbalan Kerja Ditinjau dari PSAK 24 Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan penulis dalam bidang ilmu pengetahuan ekonomi khususnya mengenai PSAK 24 tentang imbalan kerja.
2. Bagi Akademisi diharapkan dapat menambah bahan bacaan/referensi, umumnya bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan khususnya bagi program studi akuntansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Akuntansi

Perubahan yang semakin cepat dalam masyarakat kita, telah menyebabkan semakin kompleksnya pengelolaan badan usaha atau perusahaan. Di samping itu adanya peningkatan aktivitas usaha suatu perusahaan meningkatkan, keperluan informasi mengenai keadaan seluruh kegiatan perusahaan secara cepat dan dapat diandalkan. Informasi yang menyajikan keadaan tersebut dikenal sebagai akuntansi.

Accounting Principle Board (APB) Statement No 4 dikutip dalam Harahap (2012) mendefinisikan akuntansi sebagai berikut:

“Akuntansi adalah suatu kegiatan jasa”. Fungsinya adalah untuk memberikan informasi kuantitatif umumnya dalam ukuran uang, mengenai suatu badan ekonomi yang dimaksudkan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan ekonomi sebagai memilih diantara beberapa alternatif.

Menurut Taswan (2015) bisa didefinisikan sebagai seni, ilmu, sistem informasi yang didalamnya menyangkut pencatatan, pengklasifikasian, dan pengikhtisaran dengan cara sepatutnya dan dalam satuan uang transaksi dan kejadian yang setidak-tidaknya sebagian mempunyai sifat keuangan serta adanya penginterpretasian hasil pencatatan dan disajikan dalam laporan keuangan. Jadi akuntansi adalah ilmu atau seni akuntansi yang menyangkut transaksi, pencatatan pengklasifikasian dan peringkasan yang terjadi dalam suatu peristiwa ekonomi yang berguna bagi pemakai informasi sebagai dasar pengambilan keputusan.

Akuntansi berasal dari kata asing *accounting* yang artinya bila diterjemahkan dalam bahasa Indonesia adalah menghitung atau mempertanggungjawabkan. Akuntansi digunakan di hampir seluruh kegiatan bisnis di seluruh dunia untuk mengambil keputusan sehingga disebut bahasa bisnis.

B. Pengertian Imbalan Kerja

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, 2015:8).

Definisi imbalan dalam PSAK 24 merujuk pada definisi *Employee Benefit* dalam IAS 19 (2014), yaitu:

“All forms of consideration to employees in exchange for service rendered.”

Selain di PSAK 24, imbalan kerja juga diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam UU tentang ketenagakerjaan ini, imbalan kerja didefinisikan sebagai berikut:

1. Upah, yang merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan
2. Kesejahteraan pekerja/buruh, yang merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan/keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di

luar hubungan kerja, secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan dengan pembayaran (atau dengan penyediaan barang atau jasa), baik secara langsung kepada pekerja, suami/istri mereka, anak-anak atau tanggungan lain, atau kepada pihak lain, seperti perusahaan asuransi.

Imbalan atau kompensasi merupakan factor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan member imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi serta keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari karyawan. Program kompensasi dalam organisasi harus memiliki empat tujuan yaitu:

1. Terpenuhinya sisi legal, dengan segala peraturan dan hukum yang sesuai
2. Efektifitas biaya untuk organisasi
3. Keseimbangan individual, internal, eksternal untuk seluruh karyawan
4. Peningkatan keberhasilan kinerja organisasi

C. Tujuan Pemberian Imbalan

Menurut Handoko (2014) Tujuan pemberian imbalan atau kompensasi adalah untuk :

1. Memperoleh personalia yang kualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar, karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja diberbagai perusahaan lain.

2. Mempertahankan para karyawan yang ada

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsisten internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis

organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek-aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program Kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

Selanjutnya Hasibuan (2017) tujuan pemberian imbalan atau Kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Sebagai ikatan kerja sama

Dengan pemberian imbalan atau kompensasi maka akan tercipta suatu ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, disatu pihak karyawan mempunyai kewajiban untuk mengerjakan dengan baik semua tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya, dipihak lain perusahaan mempunyai kewajiban membayar imbalan atau kompensasi sesuai dengan tugas yang dibebankan.

2. Memberikan kepuasan kerja

Dengan pemberian imbalan atau kompensasi diharapkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan lainnya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja.

3. Rekrutmen yang efektif

Apabila kebijaksanaan imbalan atau kompensasi yang akan diterapkan dipandang cukup besar, tentunya pengadaan karyawan yang qualified akan lebih muda.

4. Alat untuk memotivasi

Imbalan atau kompensasi akan sangat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa untuk dapat memenuhi kebutuhannya, individu membutuhkan uang yang diperolehnya sebagai imbalan dari tempat ia bekerja, dan hal ini juga akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja.

5. Stabilitas karyawan

Imbalan yang cukup juga berpengaruh terhadap stabilitas karyawan. Keluar masuknya karyawan dapat ditekan bahkan bisa dikatakan tidak ada apabila imbalan yang diberikan dirasa cukup adil sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

6. Disiplin

Disiplin merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan, karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Pemerintah

Kebijakan imbalan yang ditetapkan perusahaan harus berpedoman kepada peraturan perundang-undangan mengenai tarif upah yang telah ditetapkan pemerintah, maupun kebijakan-kebijakan lainnya yang disesuaikan dengan keadaan perekonomian saat itu.

D. Tujuan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24: Imbalan Kerja terdiri dari paragraf 01-173. Seluruh PSAK ini memiliki kekuatan yang sama. Pernyataan ini bertujuan mengatur dan pengungkapan imbalan kerja. Pernyataan ini mensyaratkan entitas untuk mengakui:

1. Liabilitas jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan; dan
2. Beban jika entitas menikmati manfaat ekonomi yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

E. Jenis – Jenis Imbalan Kerja

Berdasarkan PSAK 24, imbalan kerja mencakup :

1. Imbalan kerja jangka pendek, seperti berikut ini, jika diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pekerja memberikan jasa terkait:
 - a. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial
 - b. Cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar
 - c. Bagi laba dan bonus; dan
 - d. Imbalan nonmoneter (seperti fasilitas pelayanan kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi) untuk pekerja yang ada saat ini;
2. Imbalan pascakerja, seperti berikut ini:

- a. Imbalan purnakarya (contohnya pensiun dan pembayaran sekaligus pada purnakarya); dan
 - b. Imbalan pascakerja lain, seperti asuransi jiwa pascakerja, dan fasilitas pelayanan kesehatan pascakerja;
3. Imbalan kerja jangka panjang lain, seperti berikut ini:
- a. Cuti berbayar jangka panjang seperti cuti besar atau cuti sabbatical;
 - b. Penghargaan masa kerja (*jubilee*) atau imbalan jasa jangka panjang lain; dan
 - (iii) Imbalan cacat permanen
4. Pesangon.

F. Akuntansi Imbalan Kerja

1. Imbalan 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. Imbalan kerja jangka pendek mencakup hal-hal seperti berikut:

a. Upah, gaji dan iuran jaminan sosial

Perusahaan wajib memberikan upah, gaji, dan iuran jaminan sosial kepada tenaga kerja. Upah, gaji dan iuran jaminan sosial merupakan bagian dari imbalan kerja jangka pendek yang diberikan kepada tenaga kerja yang sudah bekerja dalam perusahaan. Imbalan ini pada umumnya diberikan dalam interval waktu yang konstan seperti setiap minggu atau setiap bulan. Dalam memberikan imbalan ini, perusahaan dilarang membayar dibawah Upah

Minimum Regional (UMR) (UU 13, 2003). Upah Minimum Regional (UMR) meliputi gaji pokok ditambah tunjangan tetap dikurangi iuran jaminan sosial. Iuran jaminan sosial dibayarkan perusahaan dan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar

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

c. Bagi laba dan bonus

Pada umumnya, perusahaan akan memberikan bonus kepada tenaga kerja. Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE-07/MEN/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah. Bonus bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima tenaga kerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena tenaga kerja menghasilkan hasil kerja yang lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktifitas. Besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan tenaga kerja. 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. Apabila perusahaan telah menjanjikan bonus, maka janji tersebut mengikat bagi perusahaan (UU 13, 2003). 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 tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait, maka pembayaran tersebut merupakan imbalan kerja jangka panjang lain.

d. Imbalan nonmoneter

Pada umumnya, perusahaan memberikan imbalan nonmoneter kepada tenaga kerja. Imbalan nonmoneter adalah imbalan selain uang yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja selama bekerja dalam perusahaan tersebut. Contoh imbalan nonmoneter, yaitu: pelayanan kesehatan, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara subsidi.

Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek

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

a) Sebagai liabilitas (beban akrual), setelah dikurangi jumlah yang telah dibayarkan.

Jika jumlah yang telah dibayar melebihi jumlah yang tidak didiskonto dari imbalan tersebut, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar di muka) selama pembayaran tersebut akan menimbulkan, sebagai contoh, pengurangan pembayaran di masa depan atau pengembalian kas; dan

b) Sebagai beban, kecuali jika SAK lain mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset (lihat, sebagai contoh, PSAK 14: Persediaan dan PSAK 16: Aset Tetap). Penerapan PSAK 24, 2015:11) untuk imbalan kerja jangka pendek dalam bentuk cuti berbayar, program bagi laba, dan program bonus adalah sebagai berikut:

- Cuti berbayar jangka pendek

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

- Dalam hal cuti berbayar dapat diakumulasi, pada saat pekerja menerima jasa yang menambah hak atas cuti berbayar di masa depan.
- Dalam hal cuti berbayar tidak dapat diakumulasi, pada saat cuti terjadi.

Entitas mengukur biaya ekspektasian dari cuti berbayar yang dapat diakumulasi sebagai jumlah tambahan yang diharapkan akan dibayar oleh entitas akibat hak yang belum digunakan dan telah terakumulasi pada akhir periode pelaporan.

- Program bagi laba dan bonus

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

- Entitas mempunyai kewajiban hukum kini atau kewajiban konstruktif kini atas pembayaran beban tersebut sebagai akibat dari peristiwa masa lalu; dan
(b) Kewajiban tersebut dapat diestimasi secara andal. Kewajiban kini timbul jika, dan hanya jika, entitas tidak mempunyai alternatif realistis lain kecuali melakukan pembayaran. Entitas dapat mengestimasi secara andal jumlah kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif dalam program bagi laba atau bonus jika, dan hanya jika

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 pos-pos berikut :

- (a) Imbalan purnakarya (yaitu pensiun dan pembayaran sekaligus atas purnakarya); dan
- (b) Imbalan pascakerja lain, seperti asuransi jiwa pascakerja dan fasilitas pelayanan kesehatan pascakerja.

Pengaturan dimana entitas memberikan imbalan pascakerja merupakan program imbalan pascakerja. Entitas menerapkan pernyataan ini untuk semua jenis program, dengan atau tanpa melibatkan pendirian sebuah entitas terpisah untuk menerima iuran dan membayar imbalan.

Program imbalan pascakerja diklasifikasikan sebagai program iuran pasti atau program imbalan pasti, bergantung pada substansi ekonomi dari syarat

dan ketentuan pokok dari program tersebut. Dalam iuran pasti terdapat dua program imbalan pascakerja dalam PSAK 24 Revisi 2015:

1) Program Iuran Pasti

Dalam program iuran pasti, kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif entitas terbatas pada jumlah yang disepakati sebagai iuran kepada dana. Jadi, jumlah imbalan pascakerja yang diterima pekerja ditentukan berdasarkan jumlah iuran yang dibayarkan entitas (dan mungkin juga oleh pekerja) kepada program imbalan pascakerja atau perusahaan asuransi, ditambah dengan hasil investasi dari iuran tersebut. Akibatnya, risiko aktuarial (imbalan lebih kecil dari yang diharapkan) dan risiko investasi (aset yang diinvestasikan tidak cukup untuk memenuhi imbalan yang diharapkan) secara substansi ditanggung pekerja (PSAK 24, 2015)

2) Program Imbalan Pasti

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

- Kewajiban entitas adalah menyediakan imbalan yang dijanjikan kepada pekerja yang ada saat ini maupun mantan pekerja; dan
- Risiko aktuarial (biaya untuk imbalan lebih besar dari yang diharapkan) dan risiko investasi secara substansi ditanggung entitas. Jika pengalaman aktuarial atau investasi lebih buruk dari yang diharapkan, maka kewajiban entitas meningkat. Program multipemberi kerja adalah program iuran pasti atau program imbalan pasti (selain program jaminan sosial). Entitas mengklasifikasikan program 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 pelaporan imbalan pasti multipemberi kerja, kecuali paragraf 34 diterapkan, 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; dan
- Mengungkapkan informasi yang disyaratkan oleh paragraph.

Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Pascakerja Program Iuran Pasti

Pengukuran imbalan pascakerja yaitu, jika pekerja telah memberikan jasa kepada entitas selama suatu periode, maka entitas mengakui iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa pekerja (PSAK 24, 2015):

- (a) Sebagai liabilitas (beban terakru), setelah dikurangi dengan iuran yang telah dibayar. Jika iuran tersebut melebihi iuran terutang 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 dikembalikan.
- (b) Sebagai beban, kecuali jika SAK lain mensyaratkan atau mengizinkan iuran tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset (misalnya, lihat PSAK 14: Persediaan dan PSAK 16: Aset Tetap).

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. Entitas mengungkapkan jumlah yang diakui sebagai beban untuk program iuran pasti.

Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Pascakerja Program Imbalan Pasti

Program imbalan pasti mungkin saja tidak didanai, atau mungkin seluruhnya atau sebagian didanai oleh iuran entitas dan pekerja, ke dalam suatu entitas (dana) yang terpisah secara hukum dari entitas pelapor dan dari pihak yang menerima imbalan kerja. Pada saat jatuh tempo, pembayaran atas imbalan yang didanai tidak hanya bergantung pada posisi keuangan dan kinerja investasi dana namun juga pada kemampuan entitas, dan kemauan untuk menutupi kekurangan pada aset dana tersebut. Jadi, entitas pada hakikatnya menanggung risiko investasi dan aktuarial yang terkait dengan program. Sebagai akibatnya, beban yang diakui untuk program imbalan pasti tidak harus sebesar iuran untuk suatu periode.

Akuntansi oleh entitas untuk program imbalan pasti meliputi tahap berikut :

- a) Menentukan defisit atau surplus.
- b) Menentukan jumlah liabilitas (aset) imbalan pasti neto sebagai jumlah defisit atau surplus yang ditentukan dalam huruf (a), disesuaikan untuk setiap dampak dari pembatasan aset imbalan pasti neto dari batas atas aset (lihat paragraf 64).
- c) Menentukan jumlah yang harus diakui dalam laba rugi:
 - Biaya jasa kini.
 - Setiap biaya jasa lalu dan keuntungan atau kerugian atas penyelesaian

- Bunga neto atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto

d) Menentukan pengukuran kembali atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto, yang akan diakui sebagai penghasilan komprehensif lain, yang terdiri atas:

- Keuntungan dan kerugian aktuarial
- Imbal hasil atas aset program, tidak termasuk jumlah yang dimasukkan dalam bunga neto atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto dan
- Perubahan apapun karena dampak batas atas aset tidak termasuk jumlah yang dimasukkan dalam bunga neto atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto.

3. Imbalan Kerja Jangka Panjang Lain

Imbalan jangka panjang lain adalah imbalan kerja selain imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, dan pesangon. Imbalan kerja jangka panjang lain mencakup item berikut, jika tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait (PSAK 24, 2015):

- a) Ketidakhadiran jangka panjang yang dibayarkan seperti cuti besar atau cuti sabatikal;

Cuti besar disebut juga istirahat panjang. Istirahat panjang ini diperuntukkan bagi tenaga kerja yang *loyal* bekerja selama bertahun-tahun di perusahaan yang sama. Tetapi tidak semua perusahaan memberikan cuti besar kepada tenaga kerjanya. Cuti besar ini hanya dilaksanakan pada perusahaan tertentu. Tenaga kerja berhak mendapatkan cuti besar atau istirahat panjang apabila sudah

memiliki masa kerja selama 6 tahun. Tenaga kerja dapat mengajukan istirahat panjang pada tahun ke 7 dan ke 8 masing-masing selama satu bulan. Hak cuti besar dinyatakan gugur apabila tenaga kerja tidak mengajukan cuti 6 bulan setelah hak istirahat panjang itu timbul.

b). Penghargaan masa kerja (*jubilee*) atau imbalan jasa jangka panjang lain;

Perusahaan memberikan penghargaan masa kerja kepada tenaga kerja dalam perusahaan pada waktu yang sama selama beberapa tahun. Penghargaan ini diberikan pada saat tenaga kerja melakukan pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan.

c) Imbalan cacat permanen

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 cacat tanpa memperhatikan masa kerja, maka biaya ekspektasi atas imbalan tersebut diakui ketika terjadi peristiwa yang menyebabkan cacat permanen. Perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja atau buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan (UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 153: 1j).

4. Imbalan Pemutusan (Pesangon)

Pernyataan ini membahas pesangon secara terpisah dari imbalan kerja lain karena kejadian yang menimbulkan kewajiban ini adalah terminasi kontrak kerja dan bukan jasa yang diberikan pekerja. Pesangon dihasilkan baik dari keputusan suatu entitas untuk memutuskan hubungan kerja atau keputusan untuk menerima tawaran imbalan dari entitas atas pemutusan kontrak kerja. Pesangon tidak termasuk imbalan kerja yang dihasilkan dari terminasi kontrak kerja atas permintaan pekerja tanpa tawaran entitas, atau sebagai akibat dari persyaratan purnakarya wajib, karena merupakan imbalan pascakerja. Beberapa entitas memberikan tingkat yang lebih rendah dari imbalan bagi pemutusan kontrak kerja atas permintaan pekerja (secara substansi, imbalan pascakerja) daripada untuk pemutusan kontrak kerja atas permintaan entitas. Perbedaan antara imbalan yang disediakan untuk pemutusan kontrak kerja atas permintaan entitas adalah imbalan pemutusan. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK, perusahaan wajib membayar uang pesangon dan/atau untuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (UU No. 13 Tahun 2003).

G. PSAK 24 Revisi 2015

Pada tahun 2015, PSAK 24 melakukan revisi pada paragraf 93 dan 94.

Sebelum direvisi, bunyi PSAK 24 paragraf 93 adalah sebagai berikut:

luran dari pekerja atau pihak ketiga yang ditetapkan dalam persyaratan formal program baik mengurangi biaya jasa (jika mereka terkait dengan jasa), atau

mengurangi pengukuran kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto (contohnya jika iuran disyaratkan untuk mengurangi defisit yang timbul dari kerugian aset program atau kerugian aktuarial). Iuran dari pekerja atau pihak ketiga sehubungan dengan jasa yang diatribusikan pada periode jasa sebagai imbalan negatif sesuai dengan paragraf 70 (yaitu imbalan neto tersebut diatribusikan sesuai dengan paragraf tersebut).

Perubahan iuran pekerja atau pihak ketiga sehubungan dengan jasa mengakibatkan:

- (a) biaya jasa kini dan biaya jasa lalu (jika perubahan iuran pekerja tidak diatur dalam ketentuan formal program dan tidak timbul dari kewajiban konstruktif); atau
- (b) keuntungan dan kerugian aktuarial (jika perubahan iuran pekerja diatur dalam ketentuan formal program atau timbul dari kewajiban konstruktif).

Sedangkan bunyi paragraf 93 dan 94 setelah dilakukan revisi pada tahun 2015, yaitu: iuran dari pekerja atau pihak ketiga yang ditetapkan dalam persyaratan formal program mengurangi baik biaya jasa (jika iuran tersebut terkait dengan jasa), atau mengurangi mempengaruhi pengukuran kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto (jika iuran tersebut tidak terkait dengan jasa). Contoh iuran yang tidak terkait dengan jasa adalah ketika (contohnya jika iuran disyaratkan untuk mengurangi defisit yang timbul dari kerugian aset program atau dari kerugian aktuarial). Jika iuran dari pekerja atau pihak ketiga terkait sehubungan dengan jasa, maka iuran tersebut mengurangi biaya jasa sebagai berikut:

diatribusikan pada periode jasa sebagai imbalan negatif sesuai dengan paragraf 70 (yaitu imbalan neto diatribusikan sesuai dengan paragraf tersebut).

- (a) jika jumlah iuran bergantung pada jumlah tahun jasa, maka entitas mengatribusikan iuran pada periode jasa menggunakan metode atribusi yang sama yang disyaratkan oleh paragraf 70 untuk imbalan bruto (yaitu menggunakan rumus iuran program atau berdasarkan garis lurus); atau
- (b) jika jumlah iuran tidak bergantung pada jumlah tahun jasa, maka entitas diperkenankan untuk mengakui iuran tersebut sebagai pengurang biaya jasa dalam periode ketika jasa terkait diberikan.

Contoh iuran yang tidak bergantung pada jumlah tahun jasa termasuk iuran yang merupakan persentase tetap dari gaji pekerja, jumlah tetap selama periode jasa atau bergantung pada umur pekerja.

Paragraf A01 memberikan pedoman penerapan paragraf 92–93.

Untuk iuran dari pekerja atau pihak ketiga yang diatribusikan pada periode jasa sesuai dengan paragraf 93(a), perubahan iuran pekerja atau iuran pihak ketiga sehubungan dengan jasa mengakibatkan:

- (a) biaya jasa kini dan biaya jasa lalu (jika perubahan tersebut iuran pekerja tidak diatur dalam persyaratan formal program dan tidak timbul dari kewajiban konstruktif); atau
- (b) keuntungan dan kerugian aktuarial (jika perubahan tersebut iuran pekerja diatur dalam persyaratan formal program atau timbul dari kewajiban konstruktif).

H. Kepuasan Kerja

Dalam sebuah organisasi kepuasan karyawan perlu diperhatikan mengingat akan dampak bagi karyawan yang tidak puas terhadap organisasi. Karyawan yang terpuaskan mempunyai tingkat keluar maupun kemangkiran yang lebih rendah, karyawan yang terpuaskan akan mempunyai perasaan gembira, bangga pada organisasinya sehingga sehingga membuat mereka menjadi sehat serta bisa merasa puas di dalam kehidupan bermasyarakat.

Kepuasan kerja sekurang-kurangnya memiliki tiga alasan sebagai berikut :

1. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tak terpuaskan lebih sering melewati kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri;
2. Telah diperagakan bahwa karyawan yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang;
3. Kepuasan pada pekerjaan dibawah ke kehidupan karyawan di luar pekerjaannya.

Beberapa studi telah menunjukkan bahwa karyawan yang telah tak terpuaskan dengan pekerjaan mereka cenderung lebih mudah menderita kemunduran kesehatan, mulai dari sakit kepala sampai penyakit jantung. Beberapa riset bahkan menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan peramal yang lebih baik dari panjangnya usia dari pada kondisi fisik atau penggunaan tembakau. Studi ini menyarankan bahwa ketidakpuasan tidak semata-mata gejala psikologis. Stres yang dihasilkan dari ketidakpuasan tampaknya meningkatkan kerawanan seorang terhadap serangan jantung dan yang serupa. Bagi para manajer, ini berarti bahwa bahkan jika kepuasan tidak menghantar keluarnya karyawan yang kurang sukarela dan absensi, tujuan dari suatu angkatan kerja yang terpuaskan mungkin dapat

dibenarkan karena itu akan mengurangi biaya medis dan hilangnya secara dini karyawan yang dihargai akibat penyakit jantung atau serangan otak (stroke).

Kepuasan kerja juga dapat dilihat pada efek (*spin-off*) yang dikenakan oleh kepuasan kerja terhadap masyarakat keseluruhan. Bila karyawan bahagia dengan pekerjaannya, hal ini akan memperbaiki hidup mereka di luar pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tak terpuaskan akan membawa pulang sikap negatif itu. Dalam negeri makmur seperti Amerika Serikat, Kanada, Inggris Raya, Australia dan Jepang, tidakkah manajemen mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pekerjaan dari mana karyawan dapat menerima kepuasan yang tinggi. Beberapa manfaat dari kepuasan kerja timbul pada semua warga dalam masyarakat. Karyawan yang terpuaskan akan lebih besar kemungkinannya untuk menjadi warga yang terpuaskan. Orang-orang ini akan menunjukkan suatu sikap yang lebih positif terhadap hidup pada umumnya dan menjadi orang-orang yang secara psikologis lebih sehat untuk suatu masyarakat. Pada akhirnya bagi manajemen kepuasan kerja itu penting, karena suatu angkatan kerja yang terpuaskan akan memberikan produktifitas yang lebih tinggi karena gangguan (*distrupsi*) yang lebih sedikit yang disebabkan oleh kemungkiran atau berhentinya karyawan yang baik, maupun rendahnya biaya medis dan asuransi jiwa.

I. Pengertian dan Ruang Lingkup Laba Komprehensif

Menurut Pernyataan Standar Akuntansi Laporan Keuangan (PSAK) laba komprehensif adalah kenaikan kekayaan perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai hal yang tidak ada hubungannya dengan operasi normal perusahaan.

Dalam analisis keuangannya upaya pendapatan komprehensif adalah untuk mengukur jumlah total dari semua kejadian operasi dan keuangan yang telah mengubah nilai kepentingan pemilik dalam bisnis. Hal ini diukur pada basis per-share untuk menangkap efek dilusi dan pilihan. Ini membatalkan efek dari transaksi ekuitas yang pemiliknya akan acuh tak acuh; pembayaran dividen, *share buy back* dan penerbitan saham pada nilai pasar.

Hal ini dihitung dengan mendamaikan nilai buku per saham dari awal periode sampai akhir periode. Ini secara konseptual sama dengan mengukur pertumbuhan anak dengan menemukan perbedaan antara tinggi badannya pada setiap ulang tahun. Semua item baris lainnya dihitung, dan persamaan diselesaikan untuk laba komprehensif.

Pendapatan komprehensif adalah jumlah laba bersih dan barang-barang lainnya yang harus melewati laporan laba rugi karena termasuk barang-barang seperti keuntungan yang belum direalisasi atau rugi dari efek tersedia untuk dijual dan keuntungan kurs atau kerugian. Barang-barang ini bukan merupakan bagian dari laba bersih, namun cukup penting untuk dimasukkan dalam pendapatan komprehensif, memberikan pengguna lebih besar, gambaran yang lebih komprehensif dari organisasi secara keseluruhan.

Pos-pos atau barang-barang yang melewati laporan laba rugi akan dimasukkan menurut konsep laba komprehensif. Laba komprehensif meliputi semua suatu periode kecuali perubahan aktivitas investasi oleh pemilik dan distribusi kepada pemilik. Karena itu, laba komprehensif meliputi semua pendapatan dan keuntungan beban dan kerugian yang dilaporkan dalam laba bersih, dan selai itu

juga mencakup keuntungan dan kerugian yang tidak dimasukkan dalam laba bersih tetapi mempengaruhi ekuitas pemegang saham. Pos-pos yang melewati laporan laba-rugi ini disebut laba komprehensif lainnya.

Laba komprehensif lain berisi semua perubahan yang tidak diizinkan untuk disertakan dalam laporan laba rugi. Hal ini penting terutama untuk memahami perubahan yang sedang berlangsung dalam nilai wajar aset perusahaan. Item yang harus dimasukkan dalam pendapatan komprehensif lain meliputi:

1. Efek yang tersedia untuk dijual fair perubahan nilai yang sebelumnya ditulis sebagai gangguan
2. Efek yang tersedia untuk dijual Keuntungan dan kerugian yang belum direalisasi
3. Lindung nilai arus kas keuntungan dan kerugian instrumen perubahan dalam surplus revaluasi
4. Keuntungan dan kerugian yang timbul dari transfer dari kategori tersedia untuk dijual ke kelompok dimiliki hingga jatuh tempo efek hutang yang belum direalisasi
5. Keuntungan dan kerugian transaksi mata uang intra - entitas di mana penyelesaian tidak direncanakan atau diantisipasi di masa mendatang mata uang asing
6. Keuntungan dan kerugian yang lindung nilai dari suatu investasi dalam suatu entitas asing transaksi valuta asing
7. Selisih kurs karena penjabaran mata uang asing
8. Keuntungan atau kerugian pensiun imbalan pensiun atau pasca pensiun

J. Peneliti Terdahulu

Berikut ini beberapa peneliti terdahulu terkait dengan Penerapan PSAK 24 yaitu:

Tabel 2.1

Peneliti terdahulu tentang Penerapan Psak 24

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Charen P. J. Tawas (2013) Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 365-373	Akuntansi Pertanggung Jawaban Terhadap Imbalan Kerja Menurut Psak No. 24 Pt Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara	Metode Deskriptif Kualitatif	PT. Pegadaian telah menjalankan ketentuan pemberian imbalan sesuai PSAK No.24 yang diatur dengan berpatokan kepada pembagian tugas menurut struktur organisasi dan tata kerja tetapi masih terdapat beberapa kekurangan, yaitu banyaknya pegawai yang ternyata belum mengerti jelas tentang perhitungan tunjangan perusahaan, sehingga perlu dilakukan sosialisasi untuk pegawai
2	Mario Kudus Lamohamad (2015) Jurnal EMBA 463 Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 462-469	Analisis Penerapan Psak 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Sahid Kawanua Manado	Metode Deskriptif Kualitatif	Imbalan kerja di Hotel Sahid Kawanua dapat dikategorikan kedalam tiga kategori berdasarkan PSAK 24 yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, dan Pesangon dan pelaporan yang dilakukan tersebut telah sesuai dengan PSAK 24. Manajemen perusahaan sebaiknya tetap konsisten dalam penerapan PSAK 24 agar informasi atas pelaporan imbalan kerja tetap andal.

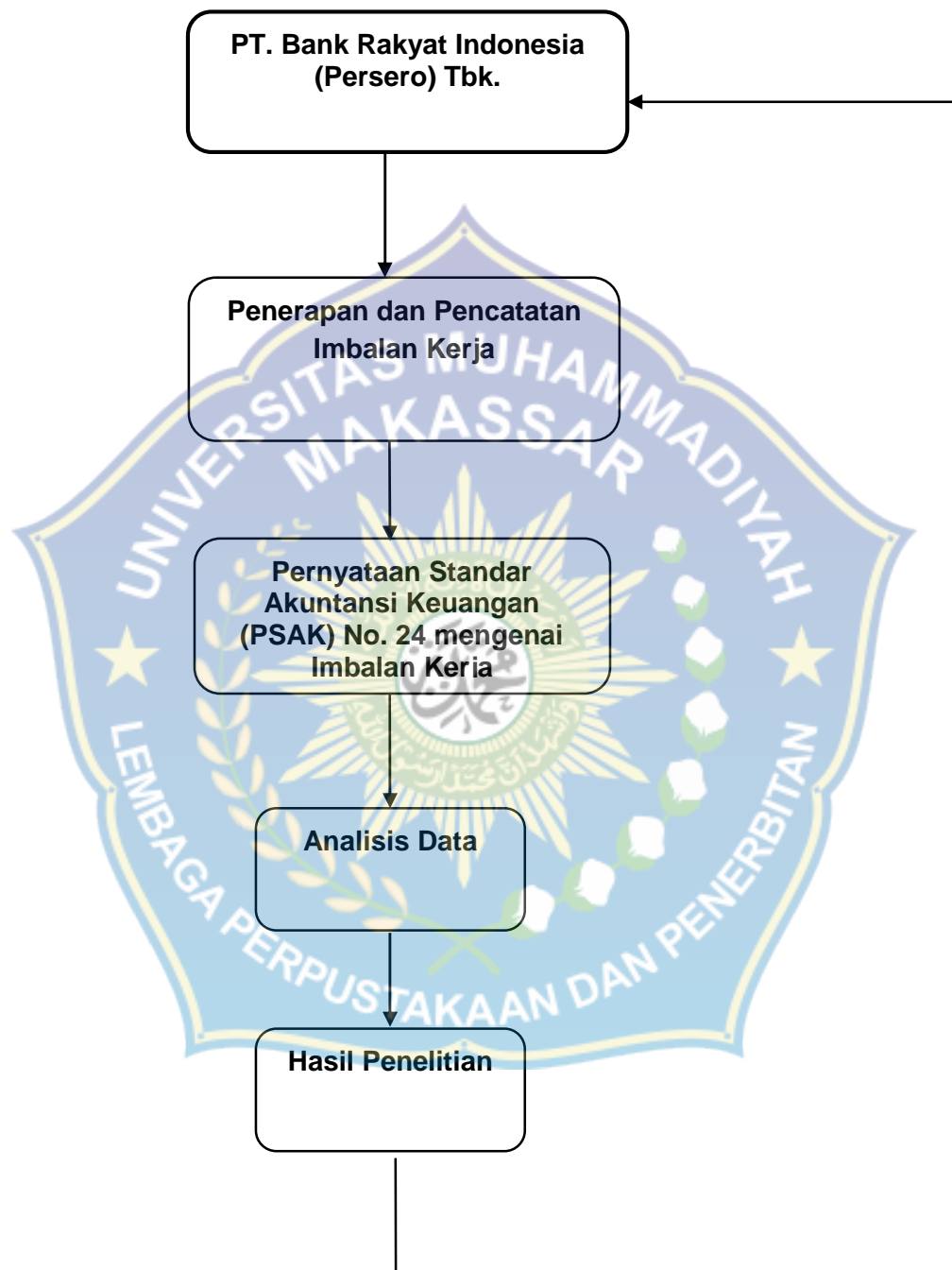
No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
3	Ilha Refyal (2012) Jurnal Akuntansi & Auditing 151 Volume 8/No. 2/Mei 2012: 97-189	Pengaruh Adopsi Psak No.24 Terhadap <i>Earnings Response Coefficient</i>	Metode Deskriptif Kuantitatif	Dengan pengujian regresi <i>multiple</i> dengan data <i>cross section</i> dengan data dari tahun aplikasi revisi PSAK 24, ditemukan adanya pengaruh positif yang signifikan antara perubahan akun kewajiban imbalan pasca-kerja dengan nilai ERC perusahaan. Hal ini, menurut penulis dapat dikarenakan adanya peningkatan kualitas dari laba rugi akibat penerapan standar akuntansi yang semakin mutakhir dan juga dapat dikarenakan berubahnya laba rugi perusahaan secara proporsional dengan perubahan pada kewajiban imbalan pasca-kerja, sehingga nilai ERC yang berubah lebih banyak dipengaruhi oleh dampak fluktuasi laba rugi ketimbang fluktuasi kewajiban imbalan pasca-kerja.
4	Chintya Lidya Amelia Paath (2015) Jurnal EMBA 866 Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 865-873	Evaluasi Penerapan Psak 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja Pada Bank Sulut	Kualitatif	Secara umum bank telah menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalan paska kerja 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

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
				<p>mensyaratkan entitas untuk membuat berbagai asumsi aktuarial yang belum digunakan yaitu tingkat imbal hasil aset program, perputaran pekerja, dan kecenderungan tingkat biaya kesehatan. Sebaiknya pimpinan Bank Sulut menerapkan PSAK 24 secara menyeluruh, terutama perhitungan aktuarialnya.</p>
5	<p>Longdong Inggrit Lisa (2015) Jurnal EMBA 386 Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 385-393</p>	<p>Analisis Pengakuan, Pengukuran Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan Psak No.24 Tentang Imbalan Kerja Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado</p>	<p>Metode Deskriptif Kualitatif</p>	<p>PT. Hasjrat Abadi telah menerapkan dengan baik pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja berdasarkan PSAK No. 24. Sebaiknya manajemen perusahaan terus mengikuti perkembangan terbaru dari standar dan peraturan tentang imbalan kerja di Indonesia.</p>
6	<p>Mercy Natalia Watung (2016) Jurnal EMBA Vol.4 No.4 Desember 2016, Hal. 793-802</p>	<p>Analisis Penerapan Psak 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada Pt Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kotamobagu</p>	<p>Metode Deskriptif Kualitatif</p>	<p>PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu telah memberikan seluruh imbalan kerja menurut PSAK 24 dan telah menerapkan pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan sesuai yang diatur dalam PSAK 24</p>
7	<p>Reka Maiyarni (2014)</p>	<p>Pengaruh Adopsi Psak No. 24 Imbalan Kerja Terhadap <i>Earnings Response Coefficient</i></p>	<p>Deskriptif Kuantitatif</p>	<p>Terdapat perbedaan besaran nilai ERC antara sebelum adopsi dengan sesudah adopsi. Pengujian regresi data</p>

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
		<p>Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Lq-45 Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2013</p>		<p>panel pada model uji tambahan, yang datanya diambil dari tahun 2010-2013, terdapat perbedaan besaran nilai ERC antara ketika waktu adopsi diberlakukan dengan waktu tidak adanya adopsi. Hasil penelitian data panel ini mengindikasikan bahwa investor merespon negative terhadap adanya pengadopsian revisi PSAK 24.</p>
8	<p>Gisela (2017) (Jurnal Riset Akuntansi Going Concern Vol 2 No. 12 Juni 2013)</p>	<p>Analisis Penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja pada PT Vandika Abadi</p>	<p>Metode Deskriptif Kualitatif</p>	<p>Imbalan kerja jangka pendek dalam pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek dicatat pada bebanyang diukur pada saat beban saat beban tersebut terjadi atau terutang pada karyawan. 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 perusahaan.</p>
9	<p>Wijaksono (2014) Jurnal GICI (Vol. 4 No.3 tahun 2014)</p>	<p>Analisis Dampak Penerapan PSAK 24 tahun 2013</p>	<p>Metode Deskriptif Kualitatif</p>	<p>Variabel kualitas sumber daya manusia, sistem pengendalian intern, dan akuntabilitas secara</p>

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
				simultan berpengaruh terhadap laporan keuangan pada pemuda indramayu.
10	Octa Fabio(2016) (Jurnal Berkala Efisiensi Ilmiah Vol.4 No. 16 2016)	Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2013 Mengenai Imbalan Kerja : Imbalan Paska Kerja Pada Bank Sulutgo	Deskriptif Kualitatif	Secara umum perusahaan telah menerapkan beberapa aktivitas yang sudah sesuai dengan ruang lingkup PSAK 24 yaitu metode PUC mensyaratkan entitas untuk membuat berbagai asumsi actuarial termasuk moralitas setelah jasa, namun belum diterapkan oleh Bank Sulutgo, Bank Sulutgo hanya menggunakan metode sederhana dengan mengabaikan estimasi moralitas setelah jasa.

K. Kerangka Pikir



Gambar 2.1

Skema Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana peneliti menjabarkan Penyajian dan Pelaporan Mengenai Imbalan Kerja Ditinjau dari PSAK 24 Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini, maka peneliti akan melakukan penelitian pada salah satu perusahaan yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Waktu penelitian akan dilaksanakan selama dua bulan yaitu dari bulan juni sampai bulan juli 2019.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif, dimana peneliti mengambil data dari perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan yang disertai uraian tugasnya, serta data-data lain yang sifatnya kualitatif yang dibutuhkan dalam penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
- b. Data kuantitatif, dimana peneliti mengambil data yang berupa angka-angka seperti besarnya Imbalan kerja yang dicatat perusahaan dalam laporan

keuangan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, serta data-data lain yang dibutuhkan dalam penelitian.

2. Sumber Data

- a. Data Primer, dimana peneliti melakukan wawancara langsung dengan pihak perusahaan sehubungan dengan bagaimana penyajian dan pelaporan imbalan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
- b. Data Sekunder, dimana peneliti memperoleh data melalui dokumen-dokumen atau arsip-arsip perusahaan yang berkaitan dengan penelitian berupa laporan keuangan serta catatan-catatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang berhubungan dengan tujuan penelitian.

D. Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data sehubungan dengan penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

1. Metode Penelitian Pustaka

Metode penelitian pustaka adalah metode dimana peneliti mencari dan mengumpulkan literatur-literatur yang berhubungan dengan judul yang diajukan. Berupa karya ilmiah, buku-buku, atau kepustakaan, serta mengambil data dari internet untuk dijadikan landasan teori sekaligus bahan pertimbangan untuk membuktikan yang diajukan.

2. Penelitian Lapangan, dimana peneliti melakukan pengumpulan data dengan meninjau langsung pada objek dan sasaran yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Adapun penelitian lapangan meliputi:

- a. Dokumentasi, yaitu suatu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengumpulkan semua hal yang diperlukan dalam menunjang penelitian pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dimana peneliti menjabarkan bagaimana Penyajian dan Pelaporan Mengenai Imbalan Kerja Ditinjau dari PSAK 24 Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk”



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Nama dan Identitas PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

1. Profil Perusahaan Secara Umum

Nama Perusahaan : PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Nama Panggilan : BRI

Alamat Kantor Pusat : Gedung BRI 1 Jl. Jenderal Sudirman Kav.44-46 Jakarta

Telepon : +6221 -5758141 / 5752342

Website : <https://.bri.co.id>

Pendiri : Raden Bei Aria Wirjaatmadja

Jenis : Jasa Keuangan/publik

2. Identitas PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

a. Logo



Gambar 4.1 Logo BRI

b. Makna logo dan filosofinya

Logo BRI tidak lepas dari sejarah dan visi misi yang dimiliki bank tersebut selama ini. Bentuk logo dengan garis melengkung, memberikan citra dinamis dan lincah. Selain itu, bentuk melengkung juga merupakan *line*

of beauty yang melambangkan keindahan dan keelokan. Warna biru dan putih yang digunakan pun memberikan kesan aman bersih dan dapat dipercaya.

Penataan huruf B, R, dan I pada logo tersebut juga memiliki makna dan kesan tersendiri. Transformasi lengkungan huruf B yang pada awalnya memiliki dua lengkungan, kemudian menjadi huruf R yang tersisa satu lengkungan dan digantikan dengan bentuk lurus huruf I yang melebur bersama garis pembatas tanpa adanya lengkungan seperti pada huruf B dan R, mencerminkan Misi BRI yang berusaha memberikan pelayanan terbaik agar dapat meningkatkan perubahan perekonomian pada masyarakat.

Selain itu Kotak dengan sudut yang lembut pada sekeliling huruf BRI memiliki arti bahwa pelayanan Bank BRI memiliki lingkup yang luas untuk segala kalangan. Penataan lengkungan tersebut juga dapat mewakili perubahan keadaan ekonomi masyarakat yaitu :

Huruf B yang memiliki dua lengkungan merepresentasikan kehidupan ekonomi yang masih sangat labil karena lengkungan tersebut menunjukkan perubahan-perubahan ekonomi yang kurang jelas di masyarakat. Huruf R memiliki satu lengkungan yang kemudian berlanjut dengan garis diagonal yang dapat dimaknai sebagai bentuk kurang seimbang nya kehidupan ekonomi menengah yang ada di masyarakat.

Terakhir pada huruf I yang merupakan garis vertikal tegak lurus melambangkan kestabilan, keagungan, dan kemegahan yang dapat mewakili kalangan masyarakat dengan ekonomi yang sangat baik.

B. Visi dan Misi Organisasi

1. Visi

Menjadi *The Most Valuable Bank* di Asia Tenggara dan *Home to the Best Talent*.

2. Misi

a. Memberikan yang Terbaik

Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat

b. Menyediakan Pelayanan Prima

c. Bekerja dengan Optimal dan Baik

C. Nilai Utama Perusahaan

1. Integritas

Integritas yang memiliki makna senantiasa berpikir, berkata, dan berperilaku terpuji, menjaga kehormatan, serta taat aturan. Perilaku yang menunjukkan nilai integrity adalah terbuka, jujur, dan tulus serta patuh terhadap peraturan.

2. Profesionalisme

Profesionalisme yang memiliki makna senantiasa berkomitmen bekerja tuntas dan akurat dengan kemampuan terbaik dan penuh tanggung jawab. Perilaku yang menunjukkan nilai professionalism adalah continuous learner dan fairness.

3. Kepercayaan

Kepercayaan yang memiliki makna senantiasa membangun keyakinan & saling percaya di antara para pemangku kepentingan demi kemajuan Perseroan. Perilaku yang menunjukkan nilai trust adalah saling menghargai & mengutamakan kepentingan Perseroan dan Negeri.

4. Inovatif

Inovatif yang memiliki makna senantiasa mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menemukan solusi dan gagasan baru untuk menghasilkan produk/ kebijakan dalam menjawab tantangan permasalahan Perseroan. Perilaku yang menunjukkan nilai innovation adalah visioner dan pionir perubahan.

5. Customer Centric

Customer Centric yang memiliki makna senantiasa menjadikan pelanggan sebagai mitra utama yang saling menguntungkan untuk tumbuh secara berkesinambungan. Perilaku yang menunjukkan nilai customer centric adalah melayani lebih dari ekspektasi nasabah dengan setulus hati dan collaborative.

D. Sejarah Singkat PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

1895 Lahirnya BRI, Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

1946 BRI Pasca Kemerdekaan RI, Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat.

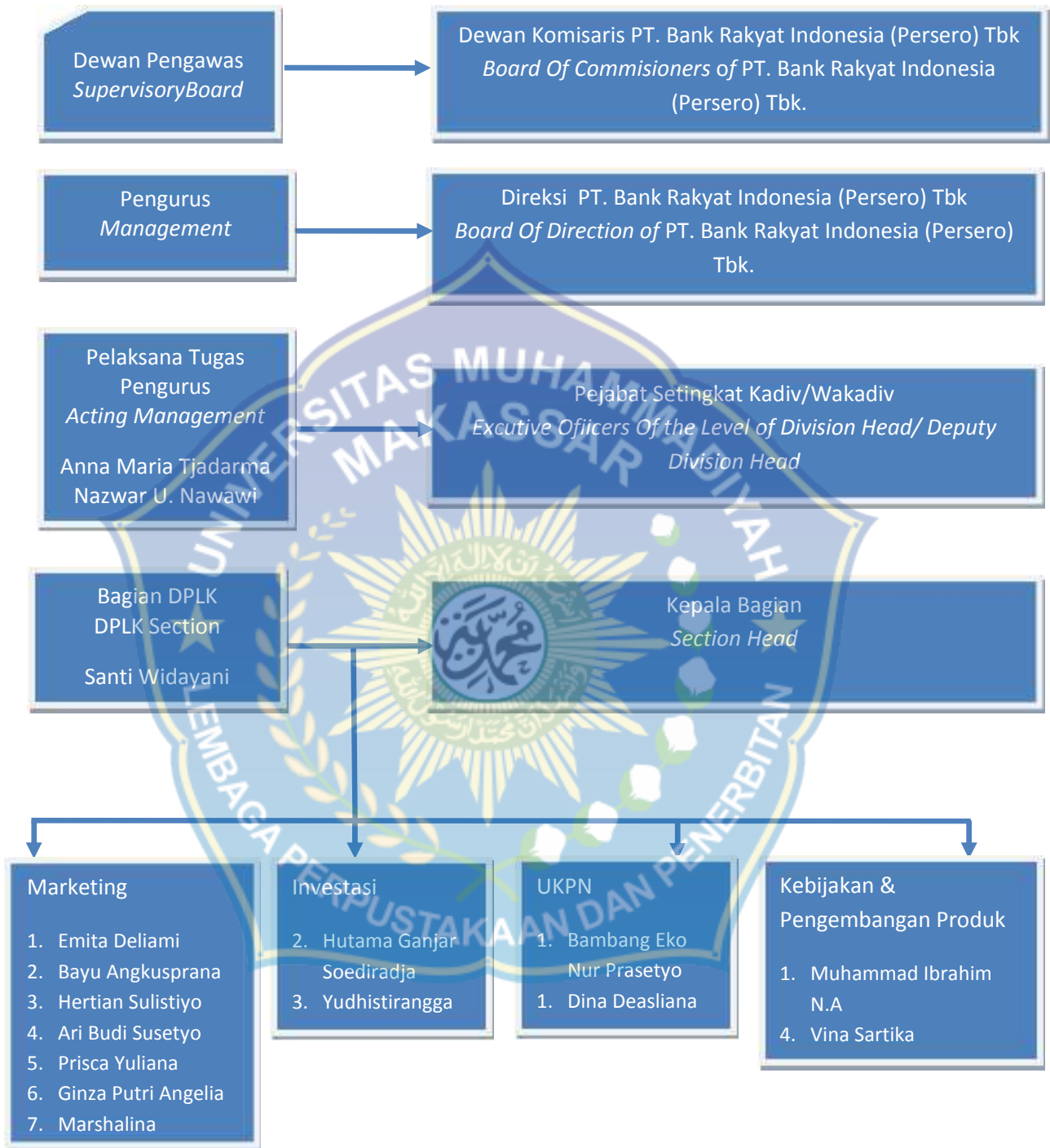
1960 Peleburan BRI, BKTN, & NHM, Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan. Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara

Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

1992 BRI Hari Ini, Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

E. Struktur Organisasi

Dengan berkembangnya suatu perusahaan khususnya dalam bidang perbankan, maka ruang lingkup kegiatan perusahaan semakin luas dan semakin rumit, hal ini menyebabkan seseorang tidak mampu lagi melaksanakan sendiri seluruh kegiatan dalam perusahaan, maka dari itu diperlukan pembagian tugas dan wewenang dari anggota-anggota organisasi tersebut. Setiap perusahaan idealnya mempunyai struktur organisasi formal dimana didalamnya terlibat orang-orang serta sumber-sumber untuk melaksanakan rencana dan mencapai tujuan secara keseluruhan. Untuk mencapai tujuan tersebut diatas maka PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dalam kegiatan operasionalnya yang berbentuk lini dan staf. Dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

F. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Jumlah Peserta Dana Pensiun

Jenis Peserta Program Pensiun	2016	2017	2018
Peserta Ditunda	478 orang	548 orang	-
Peserta Individu	19.196 orang	19.594 orang	25.982 orang
Peserta Kelompok	91.465 orang	111.561 orang	139.864 orang
Jumlah peserta program pensiun	111.139 orang	131.703 orang	169.465 orang
Peserta Penerima Pensiun Sekaligus	170 orang	359 orang	4.022 orang
Peserta penerima pensiun melalui pembelian anuitas	-	5 orang	30 orang
Jumlah Pemberi Kerja	111 pemberi kerja	150 pemberi kerja	212 pemberi kerja

Tabel 4.1 Jumlah peserta dana pensiun

2. Penerimaan Iuran dan Pembayaran Manfaat Pensiun

Penerimaan iuran program pensiun iuran pasti (PIIP) untuk peserta kelompok pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk pada tahun 2017 adalah sebesar Rp. 737.491.614.798 dan untuk peserta individu sebesar Rp. 48.491.593.238. Sedangkan penerimaan iuran program pensiun iuran pasti (PIIP) untuk peserta kelompok pada tahun 2018 adalah sebesar Rp. 808.749.002.035 dan untuk peserta individu sebesar Rp. 86.561.783.872. Penerimaan iuran Program Pensiun Untuk Kompensasi Pesangon (PPUKP) peserta kelompok pada tahun 2017 adalah sebesar Rp. 109.085.239.091 sedangkan pada tahun 2018 sebesar Rp. 139.531.975.682. Sehingga total iuran pada tahun 2017 untuk program pensiun iuran pasti (PIIP) dan Program Pensiun Untuk Kompensasi Pesangon (PPUKP) adalah sebesar Rp. 895.068.501.127 dan pada tahun 2018 sebesar Rp. 1.034.842.761.589.

3. Masa Kerja Peserta

- a. Dana pensiun PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk merupakan suatu perusahaan perbankan yang menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP) dan Program Pensiun Untuk Kompensasi Pesangon (PPUKP). PPIP bertujuan untuk memberikan jaminan kelangsungan penghasilan dan kesejahteraan hari tua bagi para Pesertanya dengan menginvestasikan dana Peserta ke instrumen investasi yang menarik melalui diversifikasi portofolio efek sesuai pilihan paket investasi yang dipilih Peserta. Sedangkan PPUKP bertujuan untuk mencadangkan pembayaran pesangon pekerja yang berhak atas pesangon sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan dan ketentuan internal Pemberi Kerja/perusahaan. Untuk menjadi peserta DPLK BRI harus Memiliki KTP/KITAP, memiliki penghasilan dan dapat melakukan iuran minimal Rp. 100.000,-, mengisi formulir pendaftaran, melampirkan fotokopi identitas (KTP/KITAP) dan buku tabungan BRI atas nama peserta, menetapkan usia pensiun normal (minimal 40 tahun dan maksimal 60 tahun), serta menetapkan pilihan paket investasi. Pendaftaran peserta dana pensiun dapat dilakukan di Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu BRI seluruh Indonesia. Status peserta berakhir saat timbulnya hak atas manfaat pensiun, atau peserta mengalihkan dana ke dana pensiun lembaga keuangan lain, kecuali peserta ingin melanjutkan kepesertaan sampai dengan usia pensiun yang ditetapkan DPLK BRI.

4. Penerimaan Iuran Dana Pensiun

(dalam jutaan rupiah)

Iuran	2016	2017	2018
	Penerimaan	Penerimaan	Penerimaan
PPIP			
Iuran Peserta	138.446	181.830	239.997
Iuran Pemberi Kerja	398.337	604.153	655.314
PPUPK			
Iuran Peserta	-	-	-
Iuran Pemberi Kerja	33.600	109.085	139.531
Jumlah	570.383	895.068	1.034.842

Tabel 4.2 Penerimaan Iuran Dana Pensiun

Penerimaan PPIP (Program Pensiun Iuran Pasti) untuk iuran peserta pada tahun 2017 sebesar Rp. 181.830 .juta meningkat sebesar 20,31 % dari Rp.138.446 juta pada tahun 2016 dan iuran peserta pada tahun 2018 sebesar Rp. 239.997 juta meningkat sebesar 23,19% dari Rp. 181.830 pada tahun 2017. Penerimaan PPIP(Program Pensiun Iuran Pasti) untuk Iuran Pemberi Kerja pada tahun 2017 sebesar Rp. 604.153 juta meningkat sebesar 67,50% dari Rp.398.337 juta pada tahun 2017. Dan Iuran Pemberi Kerja pada tahun 2018 sebesar Rp.655.314 juta meningkat sebesar 63,33% dari Rp. 604.153 pada tahun 2017.

Penerimaan PPUPK (Program Pensiun Untuk Kompensasi Pesangon) untuk iuran pemberi kerja pada tahun 2017 sebesar Rp.109.085.juta meningkat sebesar 12,19% dari Rp.33.600juta pada tahun 2016. Penerimaan PPUPK (Program Pensiun Untuk Kompensasi Pesangon) untuk iuran pemberi kerja pada tahun 2018 sebesar Rp.139.531.juta meningkat sebesar 13,48% dari Rp.109.085juta pada tahun 2017.

5. Laporan Kinerja Dana Pensiun Periode 2016-2018

DANA PENSIUN LEMBAGA KEUANGAN BANK RAKYAT INDONESIA (PROGRAM PENSIUN IURAN PASTI) Laporan Aset Neto Tersedia Untuk Manfaat Punakarya

Periode 2016-2018

(Angka dalam tabel dinyatakan dalam Rupiah, kecuali dinyatakan lain)

	2018	2017	2016
ASET			
INVESTASI (Nilai Wajar)			
Surat berharga negara	26.879.194.949	27.015.804.948	27.139.119.948
Tabungan	-	-	-
Deposito <i>on call</i>	11.810.000.000	-	15.000.000.000
Deposito berjangka	3.747.650.000.000	3.033.700.000.000	2.164.500.000.000
Sertifikat Deposito	-	-	-
Sertifikat Bank Indonesia	-	-	-
Saham	-	-	-
Obligasi	1.757.002.481.419	1.406.905.967.502	1.267.059.117.627
Sukuk	88.133.713.007	49.346.087.007	49.569.987.007
Unit penyertaan reksa dana			
Reksa Dana Pasar Uang			
Reksa Dana Pendapatan Tetap			
Reksa Dana Saham, dan Reksa Dana Campuran	74.347.591.464	55.628.726.604	58.896.077.551
Reksa Dana Terproteksi			
Reksa Dana dengan Penjamin dan Reksa Dana Indeks	-	-	-
Reksa Dana berbentuk Kontrak			
Investasi Penyertaan Terbatas	-	-	-
Reksa Dana yang unit Penyertaannya diperdagangkan di bursa efek			
Efek beragun asset dari KIK EBA	99.764.766.025	83.083.375.523	93.522.137.414
Unit penyertaan dana investasi real estat berbentuk kontrak investasi kolektif	-	-	-
Kontrak opsi saham	-	-	-
Penempatan langsung pada saham	-	-	-
Tanah	-	-	-

Bangunan	-	-	-
Tanah dan Bangunan	-	-	-
Jumlah Investasi	5.805.587.748.864	4.655.679.961.584	3.675.686.430.547
Aset Lancar Di Luar Investasi			
Bank	4.885.384.169	23.314.234.094	6.106.918.678
Beban Dibayar Dimuka	-	-	-
Piutang Investasi	-	-	-
Piutang Hasil Investasi	33.148.197.338	17.731.816.572	22.075.057.170
Piutang Lain-lain	582.284.556	-	-
Jumlah Aset Lancar di Luar Negeri	38.615.866.063	41.046.050.666	28.181.975.848
ASET TERSEDIA	5.844.203.614.927	4.696.726.012.250	3.703.868.406.395
LIABILITAS			
Liabilitas Diluar Liabilitas Manfaat Pensiun			
Utang manfaat pensiun jatuh tempo	204.212.757	1.095.652.662	204.212.757
Utang investasi	-	-	-
Pendapatan diterima dimuka	-	-	-
Beban akrual	1.022.360.155	582.380.268	390.285.130
Liabilitas lain	737.057.309	158.191.917	159.742.261
Jumlah Liabilitas di Luar Liabilitas Manfaat Pensiun	1.963.630.221	1.836.226.847	754.240.148
ASET NETO TERSEDIA UNTUK MANFAAT PUNAKARYA	5.842.239.984.706	4.694.889.785.403	3.703.114.166.247

Perbandingan Posisi Keuangan, untuk Tahun yang Berakhir Tanggal 31 Desember 2018 Dibandingkan dengan Tahun yang Berakhir Tanggal 31 Desember 2017

Aset Investasi

Pada 31 Desember 2018 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memiliki total aset investasi sebesar Rp.5.805.587.748.864, meningkat sebesar 24,70% dari Rp.4.655.679.961.584 pada tahun 2017.

Aset Lancar Di Luar Investasi

Pada 31 Desember 2018 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memiliki total aset lancar di luar investasisebesar Rp. 38.615.866.063 mengalami penurunan sebesar 5,90 %dari Rp.41.046.050.666pada tahun 2017

Aset Neto Untuk Manfaat Punakarya

Pada 31 Desember 2018 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memiliki total aset neto untuk manfaat punakarya sebesar Rp. 5.842.239.984.706, meningkat sebesar 24,43% dari Rp. 4.694.889.785.403 pada tahun 2017.

Liabilitas

Pada 31 Desember 2018 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memiliki total liabilitas sebesar Rp.1.963.630.221, meningkat sebesar 6,93%dari Rp.1.836.226.847 pada tahun 2017.

Perbandingan Posisi Keuangan, untuk Tahun yang Berakhir Tanggal 31 Desember 2017 Dibandingkan dengan Tahun yang Berakhir Tanggal 31 Desember 2016

Aset Investasi

Pada 31 Desember 2017 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memiliki total asset investasi sebesar Rp.Rp.4.655.679.961.584meningkat 26,66% dari Rp.3.675.686.430.547 pada tahun 2016.

Aset Lancar Di Luar Investasi

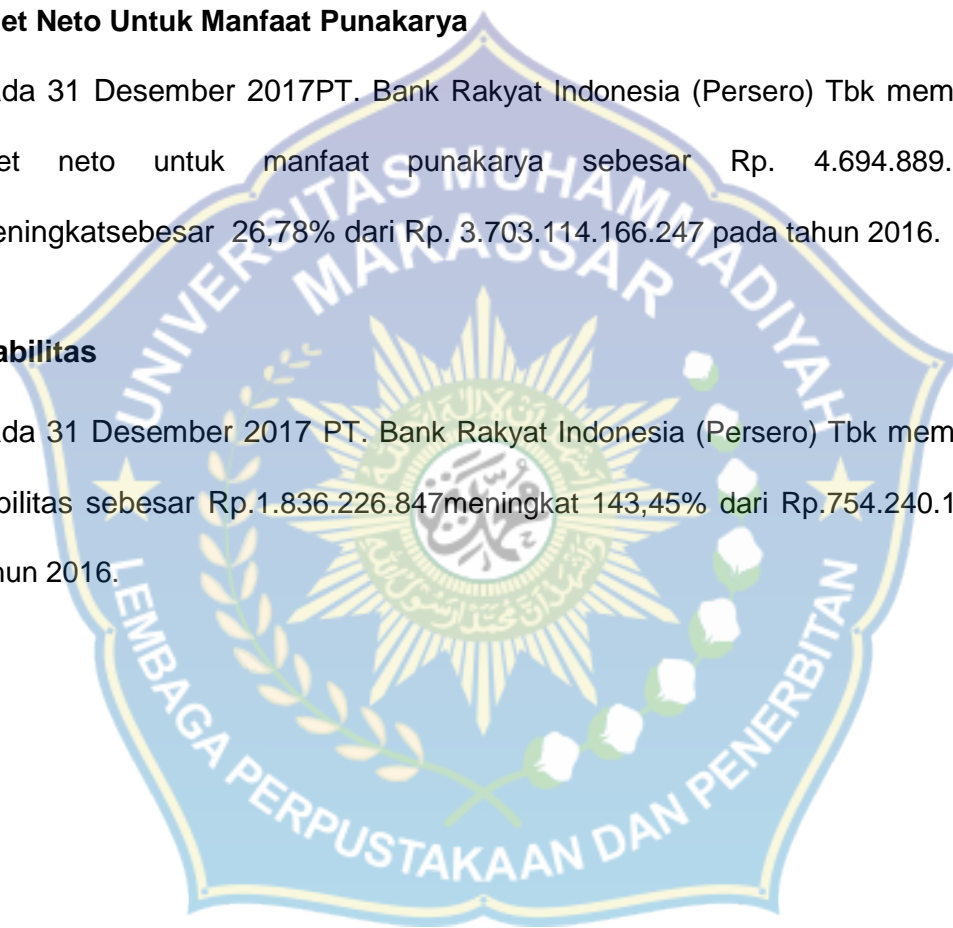
Pada 31 Desember 2017 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memiliki total aset lancar diluar investasi sebesar Rp.41.046.050.666meningkat 45,64% dari Rp.28.181.975.848. pada tahun 2016.

Aset Neto Untuk Manfaat Punakarya

Pada 31 Desember 2017PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memiliki total aset neto untuk manfaat punakarya sebesar Rp. 4.694.889.785.403, meningkatsebesar 26,78% dari Rp. 3.703.114.166.247 pada tahun 2016.

Liabilitas

Pada 31 Desember 2017 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memiliki total liabilitas sebesar Rp.1.836.226.847meningkat 143,45% dari Rp.754.240.148 pada tahun 2016.



DANA Pensiun Lembaga Keuangan Bank Rakyat Indonesia
(PROGRAM Pensiun Iuran Pasti) Laporan Perubahan Aset Neto
Tersedia Untuk Manfaat Punakarya
Periode 2016-2018
(Angka dalam tabel dinyatakan dalam Rupiah, kecuali dinyatakan lain)

	2018	2017	2016
PENAMBAHAN			
Pendapatan Investasi			
Bunga/ Bagi Hasil	465.446.832.410	387.030.758.468	324.125.320.272
Dividen	-	-	-
Sewa	-	-	-
Laba (rugi) pelepasan investasi	(3.817.906.186)	393.794.114	599.000.000
Pendapatan Investasi Lain	-	-	1.285.575.891
Jumlah Pendapatan Investasi	461.648.926.224	387.424.552.582	326.009.896.163
Peningkatan (penurunan) nilai investasi iuran	17.549.949.627	(7.996.261.012)	11.463.745.983
Pendapatan lain diluar investasi	1.034.842.761.589	895.068.501.582	570.383.115.936
Pengalihan dana dari DPPK dan pemberi kerja	529.176.778	489.033.272	927.512.499
	22.230.477.234	10.484.612.012	12.488.973.887
Jumlah penambahan	1.536.801.291.452	1.285.470.437.526	921.273.244.468
PENGURANGAN			
Beban investasi	11.684.458.601	9.279.012.149	7.360.540.079
Beban operasional (fee kepada pendiri)	39.380.894.373	31.722.693.503	25.580.114.893
Manfaat pensiun	310.293.087.637	234.016.265.660	162.187.753.930
Beban lain di luar investasi dan operasional	-	-	-
Pajak penghasilan	-	-	-
Pengalihan dana ke dana pensiun lain	2.240.709.533	1.722.352.104	2.533.957.295
Penarikan iuran	25.851.942.004	16.954.494.955	3.295.478.128
Jumlah pengurangan	389.451.092.148	293.694.818.371	200.957.844.326
KENAIKAN ASSET NETO	1.147.350.199.304	991.775.619.155	720.315.400.142
ASET NETO AWAL TAHUN	4.694.889.785.403	3.703.114.116.284	2.982.798.766.105
ASET NETO AKHIR TAHUN	5.842.239.984.706	4.694.889.785.403	3.703.114.166.247

Pendapatan Investasi

Pada tahun 2018 Pendapatan Investasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk tercatat sebesar Rp. 461.648.926.224 dan pada tahun 2017 tercatat sebesar Rp.387.424.552.582 sedangkan pada tahun 2016 sebesar Rp.326.009.896.163.

Program Iuran Pasti

Program Iuran pasti pada tahun 2018 adalah sebesar Rp. 165.615.000.000 dan pada tahun 2017 program iuran pasti tercatat sebesar Rp. 555.776.000.000 dan pada tahun 2016 sebesar Rp. (334.977.000.000).

Manfaat Pensiun

Pada Tahun 2018 Manfaat Pensiun PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebesar Rp. 310.293.087.637 pada tahun 2017 sebesar Rp. 234.016.265.660 Rp. 162.187.753.930

Iuran

Pada Tahun 2018 Iuran Pensiun PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebesar Rp. 1.034.842.761.589 pada tahun 2017 sebesar Rp. 895.068.501.582 Rp.570.383.115.936

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk DAN ENTITAS ANAKNYA

LAPORAN POSISI KEUANGAN KONSOLIDAN

Periode 2016-2018

(Disajikan dalam jutaan Rupiah, kecuali dinyatakan lain)

	2018	2017	2016
ASET			
Kas	27.421.625	24.798.037	25.212.024
Giro pada Bank Indonesia	71.159.442	58.155.479	55.635.946
Giro pada Bank lain	12.677.355	6.132.512	11.280.795
Penempatan pada Bank Indonesia dan Bank Lain	87.018.051	55.156.762	78.248.833
Efek- efek	184.284.810	186.939.596	132.064.102
Cadangan kerugian penurunan nilai	(758)	(758)	(758)
	184.284.052	186.938.838	132.063.344
Tagihan Wesel Ekspor dan Wesel Tagih	27.442.690	10.654.343	11.580.175
Obligasi Rekapitulasi Pemerintah	1.505.273	3.317.840	3.318.434
Efek-efek dibeli dengan janji dijual kembali	9.396.553	18.011.026	1.557.370
Tagihan derivative	485.810	162.912	103.907
Kredit yang diberikan	820.010.157	718.982.668	643.470.975
Cadangan kerugian penurunan nilai	(35.017.982)	(29.423.380)	(22.184.296)
	784.992.175	689.559.288	621.286.679
Piutang dan pembiayaan syariah	20.178.401	17.864.869	17.748.943
Cadangan kerugian penurunan nilai	(497.141)	(577.257)	(492.156)
	19.681.260	17.287.612	17.256.787
Piutang Sewa Pembiayaan	3.409.846	2.488.983	2.200.300
Cadangan kerugian penurunan nilai	(88.000)	(103.500)	(130.000)
	3.321.846	2.385.483	2.070.300
Tagihan akseptasi	11.643.003	5.693.425	5.692.583
Penyertaan saham	460.146	83.150	11.768
Cadangan kerugian penurunan nilai	(50)	(50)	(50)
	460.096	83.100	11.718
Aset Tetap			
Biaya perolehan	37.925.236	33.900.807	32.280.793
Akumulasi penyusutan	(11.010.377)	(9.238.772)	(7.756.660)
Nilai buku – neto	26.914.859	24.752.035	24.524.133
Aset Pajak Tangguhan - neto	5.114.653	3.286.732	2.539.713
Aset Lain-lain Neto	23.379.549	21.072.055	12.396.074
TOTAL ASET	1.296.898.292	1.127.447.489	1.004.801.673
LIABILITAS DAN EKUITAS			
LIABILITAS			
Liabilitas Segera	8.462.958	6.584.201	5.410.313
Simpanan Nasabah			

Giro	178.097.981	145.529.168	141.419.020
Giro <i>Wadiah</i>	2.277.850	1.766.901	1.127.843
Giro <i>Mudharabah</i>	293.264	139.535	-
Tabungan	379.918.705	343.420.737	298.110.406
Tabungan <i>Wadiah</i>	5.601.811	4.749.652	4.176.761
Tabungan <i>Mudharabah</i>	1.659.109	1.270.484	983.121
Deposito Berjangka	357.413.513	326.417.937	293.029.378
Deposito Berjangka <i>Mudharabah</i>	19.006.504	18.362.036	15.679.845
Total Simpanan Nasabah	944.268.737	841.656.450	754.526.374
Simpanan dari Bank lain dan Lembaga Keuangan Lainnya	9.131.158	5.593.367	2.229.538
Efek-efek yang Dijual dengan Janji Dibeli Kembali	37.379.394	12.136.684	7.302.398
Liabilitas Derivatif	332.343	200.858	347.217
Liabilitas Akseptasi	11.643.003	5.693.425	5.692.583
Utang Pajak	153.833	569.016	956.553
Surat Berharga yang Diterbitkan	31.190.216	30.619.658	24.800.781
Pinjaman yang Diterima	40.457.429	29.408.694	35.013.680
Estimasi Kerugian Komitmen dan Kontijensi	1.222	2.143	895
Liabilitas Imbalan Kerja	11.789.366	12.194.261	9.479.930
Liabilitas Lain-lain	15.339.787	13.794.513	10.498.804
Pinjaman Subordinasi	1.473.515	986.450	1.008.510
TOTAL LIABILITAS	1.111.622.961	959.439.711	857.267.576
EKUITAS			
Modal saham – nilai nominal Rp.250 (rupiah penuh) per lembar saham			
Modal dasar- 60.000.000.000 lembar saham (terdiri dari 1 lembar saham Seri A Dwiwarna dan 59.999.999.999 lembar saham seri B)			
Modal ditempatkan dan disetor penuh – 24.669.162.000 lembar saham (terdiri dari 1 lembar saham seri A Dwiwarna dan 24.669.161.999 lembar saham seri B)	6.167.291	6.167.291	6.167.291
Tambahan modal disetor saham	2.773.858	2.773.858	2.773.858
Surplus revaluasi asset tetap - bersih	13.824.692	13.824.692	13.824.692
Selisih kurs karena penjabaran laporan keuangan dalam mata uang asing	49.850	54.199	23.490
Kerugian yang belum direalisasi atas efek-efek dan Obligasi Rekapitulasi Pemerintah yang tersedia untuk dijual-bersih	(2.070.378)	1.813.625	75.618
Keuntungan Pengukuran kembali program imbalan pasti – bersih	1.154.343	706.403	665.870

Modal saham diperoleh kembali (saham treasury)	(2.418.948)	(2.418.948)	(2.418.948)
Opsi Saham	10.971	-	-
Cadangan Kompensasi atas Saham Bonus	426.670	-	-
Ekuitas <i>merging entity</i>	-	443.016	483.908
Saldo laba			
Telah ditentukan penggunaannya	3.022.685	3.022.685	3.022.685
Belum ditentukan penggunaannya	160.107.704	140.805.012	122.286.786
Total Saldo Laba	163.130.389	143.827.697	125.309.471
Total Ekuitas yang Dapat diatribusikan Kepada Entitas Induk	182.967.543	167.191.833	146.421.342
Kepentingan non-pengendali	2.307.788	815.945	391.248
TOTAL EKUITAS	185.275.331	168.007.778	146.812.590
TOTAL LIABILITAS DAN EKUITAS	1.296.898.292	1.127.447.489	1.003.644.426

Dari Laporan Posisi Keuangan Diatas dapat dilihat bahwa Imbalan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk diakui sebagai liabilitas dan dicatat pada bagian liabilitas dengan akun liabilitas imbalan kerja.

Jumlah Imbalan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk pada tahun 2018 dicatat sebesar Rp.11.789.366. juta Pada tahun 2017 Imbalan kerja dicatat sebesar Rp. 12.194.261. jutadan pada tahun 2016 dicatat sebesar Rp.9.497.930.Imbalan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia fluktuasi.

G. Pembahasan

Hasil penelitian diatas merupakan proses penelitian lapangan yang telah dilakukan peneliti dalam memenuhi prosedur penelitian. Peneliti ini menggunakan metode deskriptif tentang Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk.

a. Jumlah Peserta Pensiunan

Data peserta pensiunan yang ada pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Pada tahun 2016 berjumlah 111 pemberi kerja, pada tahun 2017 berjumlah 150 pemberi kerja dan pada tahun 2018 berjumlah 212 pemberi kerja.

b. Jumlah Dana Pensiun yang di Distribusikan

Penerimaan iuran dana pensiun PPIP PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Pada tahun 2016 adalah sebesar Rp.536.783.000 juta, pada tahun 2017 adalah sebesar Rp.785.983.000 juta, dan jumlah penerimaan pada tahun 2018 adalah sebesar Rp. 895.311.000 juta Penerimaan iuran dana pensiun PPUPK pada tahun 2016 adalah sebesar Rp. 33.600.000 juta pada tahun 2017 adalah sebesar Rp. 109.085.000 juta dan pada tahun 2018 sebesar Rp. 139.531.000 juta.

Jadi jumlah dana pensiun secara keseluruhan yang diterima oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk pada tahun 2016 sebesar Rp. 570.383.000 juta, pada tahun 2017 sebesar Rp. 895.068.000 juta dan pada tahun 2018 adalah sebesar Rp. 1.034.842.000 miliar.

c. Perbandingan Posisi Keuangan

Aset Investasi

Aset Investasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk mengalami peningkatan setiap tahunnya dimana dari tahun 2016 ke tahun 2017 meningkat sebesar 26,66% dari tahun 2017. Dan dari tahun 2017 meningkat sebesar 24,70 % dari tahun 2018.

Aset Lancar Di Luar Investasi

Aset Lancar Diluar Investasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk mengalami fluktuatif dimana dari tahun 2016 ke tahun 2017 meningkat sebesar 45,64% dari tahun 2017. Dan dari tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 5,90 %dari tahun 2018.

Aset Neto Untuk Manfaat Punakarya

Aset Lancar Diluar Investasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk mengalami peningkatan setiap tahunnya dimana dari tahun 2016 ke tahun 2017 meningkat sebesar 26,78% dari tahun 2017. Dan dari tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 24,43% dari tahun 2018.

Liabilitas

Total Liabilitas PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk mengalami peningkatan setiap tahunnya dimana dari tahun 2016 ke tahun 2017 meningkat sebesar 143,45% dari tahun 2017. Dan dari tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 6,93% dari tahun 2018.

d. Imbalan Terhadap Laporan Posisi Keuangan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

Dinyatakan dalam jutaan rupiah

	2018	2017	2016
Imbalan Kerja	11.789.366	12.194.261	9.479.930

Tabel 4.3 jumlah Imbalan Kerja dari tahun 2016-2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya imbalan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia mengalami fluktuasi dimana dari tahun 2016 ke tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 28,64%. Dan dari tahun 2017 ke 2018 mengalami penurunan sebesar 3,20%. Dari persentase tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah peserta pensiun pada PT. Bank Rakyat Indonesia Setiap tahunnya mengalami fluktuasi. Hal tersebut terjadi Karena kinerja karyawan yang juga setiap tahunnya mengalami fluktuasi. Karena besarnya Imbalan Kerja yang diberikan oleh suatu perusahaan tergantung dari kinerja dari karyawannya. Apabila kinerja karyawan dalam satu tahun bagus maka imbalan kerja yang diberikan pun akan meningkat sebaliknya jika kinerja karyawan dalam satu tahun kurang bagus maka imbalan kerja yang diberikan perusahaan pun akan menurun. Imbalan kerja disini mencakup Gaji, Cuti, Bagi Laba Bonus dan Pesangon. Ketika kinerja karyawan bagus maka gaji yang diberikan akan banyak dan sebaliknya ketika kinerjanya kurang bagus maka gaji yang diberikan akan kurang.

Tabel 4.4 Imbalan Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dengan PSAK No. 24

No.	Keterangan	PT.Bank Rakyat Indonesia	PSAK No.24	Kesesuaian
1.	Ketentuan Umum	Peraturan Perundang-undangan yang berlaku	Peraturan Perundang-undangan yang berlaku	✓
2	Pengakuan	Imbalan Kerja perusahaan dilaporkan ke dalam laporan laba rugi dalam laporan posisi keuangan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.	Entitas harus mengakui perubahan asset neto atas kewajiban imbalan pasti selama periode berjalan, selain perubahan yang terkait dengan imbalan yang dibayarkan kepada pekerja selama periode atau iuran yang jatuh dari pemberi kerja, sebagai biaya periode. Biaya tersebut dicatat di dalam laporan laba program imbalan pasti selama rugi	✓

			sebagian diakui	
--	--	--	-----------------	--

No.	Keterangan	PT.Bank Rakyat Indonesia	PSAK No.24	Kesesuaian
			sebagai beban dan sebagian diakui sebagai ekuitas.	

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Watung, (2016) dalam penelitiannya pada PT. Maybank Indonesia. Hasil Penelitiannya menyatakan bahwa PT. Bank Maybank Indonesia telah menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja sesuai ruang lingkup PSAK 24. Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja dicatat pada beban yang diukur pada saat beban tersebut terjadi atau terutang pada karyawan. Dan diakui sebagai Liabilitas dan dicatat pada laporan Neraca sedangkan selisih dari imbalan kerja dicatat dalam laporan laba rugi komprehensif.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Lisa (2015) dalam penelitiannya pada PT. Hasjrat Abadi. Hasil Penelitiannya menyatakan bahwa PT. Hasjrat Abadi mencatat keseluruhan imbalan kerja pada Laporan Realisasi Biaya dalam bagian Biaya Gaji dan Tunjangan yang kemudian akan dimasukkan sebagai bagian dari Laporan *Actual Profit and Loss* perusahaan. Perusahaan juga mengungkapkan informasi-informasi terkait imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja dalam Catatan Atas Laporan Keuangan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka bisa disimpulkan bahwa :penerapan Imbalan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia sesuai dengan PSAK 24. Dan Imbalan kerja tercatat dalam akun liabilitas pada laporan posisi keuangan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
2. Jumlah Imbalan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk pada tahun 2018 dicatat sebesar Rp. 11.789.366 Pada tahun 2017 Imbalan kerja dicatat sebesar Rp. 12.194.261 dan pada tahun 2016 dicatat sebesar Rp. 9.479.930.
3. Imbalan Kerja perusahaan dilaporkan ke dalam laporan laba rugi dalam laporan posisi keuangan dan diakui sebagai liabilitas imbalan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

B. Saran

Dari hasil penelitian mengenai Penyajian dan Pelaporan Mengenai Imbalan Kerja Ditinjau dari PSAK 24, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan agar kedepannya penerapan Imbalan Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk akan terus sesuai dengan PSAK 24.

2. Diharapkan agar kinerja karyawan dari pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk meningkat setiap tahunnya agar Imbalan Kerja yang diberikan pun meningkat. Karena semakin bagus kinerja karyawan maka akan berdampak pada laba perusahaan.
3. Diharapkan agar dalam pelaporannya Imbalan Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk akan terus di cantumkan dalam laporan keuangan agar memberikan transparansi kepada karyawan.
4. Dalam penelitian ini penerapan Imbalan Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia telah sesuai dengan PSAK 24. Oleh karena itu diharapkan dalam penelitian selanjutnya penelitian ini dilakukan dalam skala yang lebih besar misalnya dilakukan dalam perusahaan industri atau membandingkan antara penerapan imbalan kerja dalam perusahaan terbuka dan perusahaan industri.



DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, 2014, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua,
- Harahap, Sofyan. 2012. "*Teori Akuntansi*". Edisi revisi. Cetakan kedua belas. Rajawali Pers Jakarta
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bum.i Aksara Jakarta,
- Kasmir. 2014. "*Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*". Edisi Revisi. Cetakan 14. Rajawali Pers Jakarta
- Lisa, L.I. (2016). Analisis pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4).
- Maiyarni, R. Pengaruh Adopsi Psak No.24 Imbalan Kerja Terhadap Earnings Response Coefficient Pada Perusahaan Yang Terdaftar di LQ-45 Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2013.
- Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi* : Jakarta : Salemba Empat.
- Mokoginta, O.F. (2016). Evaluasi Penerapan Psak 24 Revisi Mengenai Imbalan Kerja : Imbalan Pasca Kerja Pada Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16 (4).
- Paath, C. L. A., & Nangoi, G. B. (2015). Evaluasi Penerapan Psak 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja pada Bank Sulut. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2015, 3.1
- Refyal, I., & Martani, D. (2012). Pengaruh Adopsi PSAK No.24 Terhadap Earnings Response Coefficient. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*, 8(2), 151-165
- Rumimper, G., Alexander, S., & Warongan, J. (2017). Analisis Penerapan Psak 24 tentang Imbalan Kerja pada PT. Vandika Abadi. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 12(2).
- Tawas, CP (2013). Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Manado Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2013, 1.3.

- Tinangon, J.J., & Lamohamad, M.K. (2015). Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja pada Hotel Sahid Kawanua Manado.: *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(4).
- Watung, M.N., Nangoi, G.B., & Pusung, R.J. (2017). Analisis Penerapan Psak 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada Pt.Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4 (4).
- Witjasokno, A., Ariyanto, S., & Lesmana, T. (2014). Analisis Dampak Penerapan PSAK 24 Tahun 2013. *Jurnal GICI*, (3), 1-8.

