

**ANALISIS AKUNTANSI IMBALAN KERJA PADA PT.
BAKAO DUTA PROPERTI DI BINTAN**

SKRIPSI

SRI MULYATI

NIM : 16622068



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**ANALISIS AKUNTANSI IMBALAN KERJA PADA PT.
BAKAO DUTA PROPERTI DI BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Akuntansi

OLEH

Nama : SRI MULYATI

NIM : 16622068

PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS AKUNTANSI IMBALAN KERJA PADA PT. BAKAO DUTA
PROPERTI DI BINTAN**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : SRI MULYATI
NIM : 16622068

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Ranti Utami, SE.,M.Si.Ak.CA
NIDN. 1004117701/Lektor

Afriyadi, ST.,ME
NIDN. 1003057101/Asisten Ahli

Menyetujui,
Ketua Program Studi,

Hendy Satria, S.E.,M.Ak
NIDN. 1015069101/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS AKUNTANSI IMBALAN KERJA PADA PT. BAKAO DUTA
PROPERTI DI BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : SRI MULYATI

NIM : 16622068

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Empat Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIDN. 1004117701/Lektor

Charly Marlinda, S.E., M.Si., Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/Lektor

Anggota,

M. Isa Alamsyahbana, S.E., M.Ak
NIDN. 1025129302/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Sri Mulyati
NIM : 16622068
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.15
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Analisis Akuntansi Imbalan Kerja Pada Pt. Bakao
Duta Properti Di Bintan

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil dari karya saya sendiri dan bukan dari rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku

Tanjungpinang, 10 Febuari 2022

Penyusun,

Sri Mulyati

NIM.16622068

HALAMAN PERSEMBAHAN

Terima kasih untuk kedua orang tuaku. Ibu Sarah dan Bapak Ama tercinta. Yang menjadi motivasi terbesar dalam hidupku, terutama untuk menyelesaikan skripsi ini. Tidak ada satupun hal berarti di dalam hidupku saat ini selain dukungan Ibu dan Bapakku. Sebagai tanda bakti, rasa hormat serta terima kasih yang tiada habisnya kupersembahkan karya kecil ku ini untukmu Ibu dan Bapakku yang terkasih. Yang tidak pernah kehilangan rasa sayang, dukungan, cinta dan kasih untukku yang tidak terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam persembahan ini. Terima kasih telah mengajarkan hal-hal kecil yang ternyata selalu bermakna besar di dalam kehidupan. Terima kasih atas didikanmu yang benar-benar membuatku jauh lebih baik, terima kasih atas semua kekuranganku yang mampu kalian terima dengan hati yang begitu besar. Terima kasih telah mengajarkan hal terpenting dan terutama di dalam hidup ini, ilmu yang bermanfaat.

Teruntuk saudara kandungku, Rujiana, Sri Hartini, Zulkifli, Rusi susanti, Sri Hendriani, dan untukmu Muhammad Zulkurniawan (Alm) di syurga. Terima kasih karena telah menjadi bagian dari hidupku, terima kasih menjadi tempat berlindung terbaikku, menjadi sandaran, tulang punggung, dan menjadi tempat berbagi semua keluh kesahku.

Terima kasih atas semua hal yang terbaik didalam hidupku.

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya”

(QS. Al-Baqarah:286)

“Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Mulia. Yang mengajarkan (manusia) dengan pena. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya.”

(QS. Al-Alaq : 3-5)

Jika bicara tentang takdir dan masa depan, berapa kali kita harus menggapainya?

Bagaimanapun tetaplah bertahan untuk hidup.

- Sri Mulyati –

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT. Bakao Duta Properti di Bintan”**

Penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata-I di Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Tanpa bantuan dari berbagai pihak lain yang terkait, penulis tentunya akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini:

1. Ibu Charly Marlinda, SE.,M.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan,
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, sekaligus dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan, masukan, saran, dorongan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini,
3. Ibu Sri Kurnia, SE.Ak.M.Si.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan,
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Bapak Hendy Satria, S.E.,M.Ak selaku Ketua Prodi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Afriyadi, ST.,ME selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan, saran, amjukan serta bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini,
7. Bapak dan ibu Dosen beserta staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bimbingan kepada penulis,
8. Kepada kedua orang tuaku yang teramat saya cintai, Bapak Ama dan Ibu Sarah yang telah melahirkan. Memberikan arahan akan pentingnya pendidikan dengan cara mendukung, mensupport dengan kesabaran yang tinggi memberi nasehat demi menguatkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini meskipun dalam waktu lebih dari pada waktu yang seharusnya,
9. Untuk saudara kandung saya Ruziana, Sri Hartini, Zulkifli, Rusi Susanti dan Sri Hendriani yang terus berperan dalam membantu dan memberikan dukungan, nasehat dan juga saran selama masa perkuliahan saya sampai pada penyelesaian skripsi ini,
10. Terima kasih kepada PT. Bakao Duta Properti dan Ibu Rusi Susanti selaku Manager yang telah mengizinkan saya meneliti di perusahaan tersebut,
11. Terima kasih kepada Saudaraku Muhammad Zahfan, Nur Ridwan Hafiz, Maisa Indriana, dan Wika Ayu Winarti yang telah Membantu dan menasehati serta membimbing saya,

12. Terima kasih untuk teman-teman seperjuangan angkatan tahun 2016 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang turut memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

13. Dan terima kasih terkhusus diriku sendiri, telah mampu melawan rasa yang terus membuatku selalu terjatuh jauh kedalam jurang yang sama, terima kasih telah berusaha mencintai diri sendiri, terima kasih masih mempercayai kebesaran Allah SWT, tetaplah seperti ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan, saran dan kritik yang membangun untuk melengkapi dan menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Tanjungpinang, 24 Januari 2022

Penyusun

Sri Mulyati
NIM : 16622068

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiiiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Batasan Masalah	9
1.5 Kegunaan Penelitian	9
1.5.1 Kegunaan Ilmiah.....	9
1.6 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kerangka Teori.....	12
2.1.1 Akuntansi	12
2.1.2 Standar Akuntansi Indonesia	13
2.1.3 Sistem Akuntansi.....	15
2.1.4 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta	16
2.1.5 Imbalan Kerja.....	21
2.1.6 Jenis-Jenis Imbalan Kerja.....	25

2.2 Kerangka Pemikiran.....	33
2.3 Penelitian Terdahulu	34
2.3.1 Penelitian Nasional.....	34
2.3.2 Penelitian Internasional	35
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.2.1 Data Primer.....	39
3.2.2 Data Sekunder.....	39
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4 Teknik Analisis Data.....	40
3.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	45
4.2 Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja PT Bakao Duta Properti.....	52
4.2.1 Imbalan Kerja Jangka Pendek PT. Bakao Duta Properti.....	53
4.2.2 Imbalan Pascakerja PT. Bakao Duta Properti	59
4.3 Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja SAK ETAP Bab 23.....	61
4.3.1 Imbalan Kerja Jangka Pendek SAK ETAP Bab 23.....	61
4.3.2 Imbalan Pascakerja Menurut SAK ETAP Bab 23.....	63
4.4 Analisis Perlakuan Akuntasn Imbalan Kerja PT. Bakao Duta Properti dengan SAK ETAP Bab 23.....	64
BAB V PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
CURRICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Tabel Halaman
1.	Data Perhitungan Gaji Pokok Berdasarkan Jabatannya	55

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran.....	35
2.	Struktur Organisasi PT. Bakao Duta Properti di Bintan	47
3.	Perincian Gaji Karyawan	57
4.	Perhitungan Iuran BPJS Ketenagakerjaan PT. Bakao Duta Properti.....	58
5.	Laporan Laba Rugi PT. Bakao Duta Properti	59
6.	Perhitungan Iuran BPJS Ketenagakerjaan PT. Bakao Duta Properti	61

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
Lampiran 1:	Laporan Keuangan Perusahaan
Lampiran 2:	Daftar Wawancara
Lampiran 3:	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran 4:	Persentase Plagiat

ABSTRAK

ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA PADA PT BAKAO DUTA PROPERTI DI BINTAN

Sri Mulyati, 16622068. Akuntansi STIE Pembangunan Tanjungpinang,
srimulyaty9@gmail.com

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana akuntansi imbalan kerja pada PT. Bakao Duta Properti yang berfokus pada Imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja pada tahun 2020.

Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi serta dokumentasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa PT. Bakao Duta Properti menerapkan Imbalan Kerja jangka pendek, gaji, iuran jaminan sosial dan tunjangan yang diberikan perusahaan yaitu tunjangan hari raya. Imbalan pascakerja PT. Bakao Duta Properti menerapkan iuran pasti berupa imbalan pensiun. Imbalan jangka pendek dan pasca kerja diakui jika pekerja telah memberikan jasanya kepada perusahaan. seluruh imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja diakui sebagai beban pada perusahaan dan diungkapkan kedalam laporan laba rugi perusahaan.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa PT. Bakao Duta Properti telah sesuai dengan SAK ETAP Bab 23 dalam pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja. Namun, terdapat perbedaan dalam basis dan PT. Bakao Duta Properti masih menggunakan cash basis dan PT. Bakao Duta Properti tidak membuat penjurnalan pada setiap terjadinya transaksi. Sebaiknya PT. Bakao Duta Properti menerapkan sebagaimana yang diatur dalam SAK ETAP Bab 23.

Kata kunci : Imbalan Kerja Jangka Pendek, Imbalan Pasca kerja, SAK ETAP

Skripsi sekolah tinggi ilmu ekonomi (STIE) Pembangunan, Januari 2022

Dosen Pembimbing I : Ibu Ranti Utami, SE.,M.Si,Ak.CA

Dosen Pembimbing II : Bapak Afriyadi, ST., ME

ABSTRACT

“ANALISIS AKUNTANSI MENGENAI IMBALAN KERJA PADA PT BAKAO DUTA PROPERTI DI BINTAN

Sri Mulyati 16622068, Akuntansi, STIE Pembangunan Tanjungpinang
srimumulyaty9@gmail.com

The purpose of this research is to find out how the work imbalance accounting at PT. Bakao Duta Properti which focuses on short-term benefits and post-employment imbalances in 2020.

The analytical method used is descriptive qualitative method, the type of data used is primary data and secondary data. Data collection techniques with interviews, observation and documentation.

The results of the analysis show that PT. Bakao Duta Properti applies short-term employee benefits, salaries, social security contributions and benefits provided by the company, namely holiday allowances. Post-employment benefits PT. Bakao Duta Properti applies a defined contribution in the form of a pension imbalance. Short-term and post-employment benefits are recognized if the employee has rendered his services to the company. Short-term imbalances and post-employment imbalances are recognized as an expense on the company and in the income statement.

From the results of the analysis it can be said that PT. Bakao Duta Properti has complied with SAK ETAP Chapter 23 on the recognition, measurement, and short-term imbalances and post-employment imbalances. However, there are differences in the basis and PT. Bakao Duta Properti still uses a cash basis and PT. Bakao Duta Properti does not journalize every transaction. PT. Bakao Duta Properti applies as stipulated in SAK ETAP Chapter 23.

Keywords: Short-Term Employee Benefits, Post-Employment Benefits, SAK ETAP

Skripsi sekolah tinggi ilmu ekonomi (STIE) Pembangunan, January 2022

Advisor I : Ranti Utami, SE., M.Si, Ak.CA

Advisor II : Afriyadi, ST., ME

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Imbalan merupakan hal yang berkaitan dengan suatu perusahaan. Angkatan yang bekerja di Indonesia sangat bergantung pada imbalan sebagai penghasilan yang diberikan oleh perusahaan pada saat bekerja. Jaminan-jaminan serta pemberian imbalan juga menjadi salah satu hal yang diharapkan pada saat mereka dalam keadaan bekerja maupun sudah tidak dapat bekerja kembali.

Perusahaan berlaku sebagai pemberi kerja dan tenaga kerja berlaku sebagai penerima kerja. Sebagai pemberi kerja, perusahaan harus memberikan imbalan kerja atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja bagi operasional perusahaan. Agar perusahaan dapat lebih giat dalam berkompetitif untuk mencapai tujuan maka peranan sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan. Kepuasan pekerja dapat diberikan sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan. Kepuasan kerja dapat diberikan melalui imbalan kerja yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Dengan adanya imbalan kerja yang sesuai dengan yang diberikan perusahaan akan mendorong para pekerja lebih bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal dan baik serta memiliki rasa *royal* terhadap perusahaan. imbalan kerja juga berdampak kurang baik pada efektivitas perusahaan dan kinerja pekerja jika tidak diterapkan dengan baik. Apalagi jika pekerja mendapat perlakuan yang kurang tepat maka hal ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan, karena dapat membuat para pekerja melakukan kecurangan seperti korupsi atau akan melakukan mogok kerja serta penyelundupan yang dapat merugikan perusahaan (Watung, 2016).

Perusahaan dituntut untuk menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan persaingan bisnis yang ketat sehingga mereka harus mampu mempertahankan eksistensinya di dunia bisnis dengan produk barang dan jasa yang bermutu dan berkualitas tinggi. 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.

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

Pengangguran, pemutusan hubungan kerja adalah masalah yang marak terjadi di Indonesia. Yang berakibat dari ketidakpuasan dari berbagai faktor seperti dalam

pemberian upah, tunjangan, bonus, kompensasi, *reward* serta ketidakpuasan prosedur pemberian imbalan yang dilakukan oleh kebijaksanaan perusahaan. Meningkatkan kualitas hasil kerja perusahaan dengan sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia (SDM) merupakan masalah yang sering dihadapi oleh pihak perusahaan.

Sumber daya manusia adalah aspek yang mempunyai peran penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Perlakuan perusahaan kepada SDM sangat berpengaruh pada aktivitas Sumber Daya Manusia dalam hal memperoleh kualitas yang baik. Perusahaan seharusnya memberikan perlakuan yang baik kepada sumber daya manusia karena sangat mempengaruhi hasil yang dikeluarkan perusahaan sehingga SDM dapat meningkatkan etos kerjanya untuk melakukan aktivitas perusahaan. Bentuk kepuasan karyawan dengan memberikan fasilitas yang diberikan perusahaan berupa gaji pokok, upah tambahan, asuransi kesehatan, perencanaan *karier*, kenyamanan kerja, keselamatan kerja, dan perencanaan hari tua terkait dengan uang pensiun. Pekerja akan mengharapkan imbalan atas jasa yang telah ia berikan serta berpengaruh pada perusahaan. Pada pengelolaan *asset* perusahaan imbalan itu sendiri sangat berpengaruh pada laporan keuangan. Sehingga laporan keuangan itu sendiri harus memiliki serta memenuhi standar atas penyajiannya. Di Indonesia ada Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) yang bertugas membuat aturan yaitu Standar Akuntansi Keuangan (SAK), aturan yang dibuat IAI mengatur semua kegiatan akuntansi yang harus dilakukan oleh perusahaan yang ada di Indonesia. Standar Akuntansi Keuangan mencakup peraturan, konvensi, dan prosedur yang sudah ditata dan disahkan oleh Lembaga resmi (*Standard Setting Body*) pada saat tertentu.

Imbalan kerja memiliki dampak bagi pekerja, perusahaan dan juga bagi pemerintah. Bagi pekerja imbalan menjadi balas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan dalam membantu aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga dapat mensejahterakan pekerja. Pada perusahaan imbalan menjadi beban yang berpengaruh pada laba perusahaan yang telah dihasilkan dan kelangsungan perusahaan tersebut. Bagi pemerintah imbalan berpengaruh baik dari sisi pajak dan dapat membantu melaksanakan program pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat.

Perusahaan harus menerapkan akuntansi mengenai imbalan kerja, karena imbalan kerja merupakan bagian dari keuangan perusahaan dalam pembiayaan operasional dan harus diungkapkan secara transparan dalam laporan keuangan. Akuntansi perusahaan diatur dalam Standar Akuntansi Keuangan Entitas tanpa Akuntabilitas Publik (SAK-ETAP) tentang imbalan kerja.

Dalam melakukan penyusunan laporan keuangan dibutuhkan sebuah pedoman hal ini disebut dengan standar akuntansi, yang merupakan sebuah pertanyaan resmi terkait dengan permasalahan akuntansi tertentu yang telah diterbitkan oleh badan-badan yang berwenang dan berlaku dalam sebuah lingkungan tertentu. Standar akuntansi menjadi dasar dalam menyajikan informasi yang berhubungan dengan laporan keuangan suatu perusahaan. salah satu standar akuntansi yang ada di Indonesia adalah Standar Akuntansi Keuangan (SAK).

Indonesia mempunyai Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) yang membuat aturan bernama Standar Akuntansi Keuangan (SAK) Standar Akuntansi Keuangan Entitas tanpa Akuntabilitas Publik (SAK-ETAP) adalah kerangka acuan dalam prosedur yang berkaitan dengan penyajian laporan keuangan di Indonesia.

Pernyataan ini menetapkan dasar-dasar penyajian laporan keuangan bertujuan umum (*General Purpose Financial Statement*) yang selanjutnya disebut laporan keuangan agar dapat dibandingkan baik dengan laporan keuangan periode sebelumnya maupun laporan keuangan dengan entitas lain. Pemberian imbalan kerja kepada pekerja tidak hanya sebatas pada pemberian imbalan berupa gaji pokok saja, akan tetapi perusahaan juga perlu memberikan imbalan kerja lainnya agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, hal ini merupakan salah satu cara yang paling efektif dalam memakmurkan pekerja.

Perusahaan (pemberi kerja) akan mengeluarkan sejumlah biaya yang cukup signifikan untuk membayar imbalan kerja kepada karyawannya. Karyawan sangat sensitif terhadap imbalan kerja terutama gaji yang dibayarkan secara tidak akurat dan tidak tepat waktu. Gaji yang dibayarkan secara tidak akurat dan tidak tepat waktu akan menimbulkan keresahan (krisis moral) bagi karyawan, dan hal ini pada akhirnya akan dapat mempengaruhi atau menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas maupun loyalitas karyawan kepada perusahaan (Lisa. London. Inggris 2015).

Imbalan kerja terdiri atas imbalan jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang lainnya dan pesangon. Imbalan kerja yang terdapat pada PT. Bakao Duta Properti hanya mencakup pada imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja. Sebagaimana diketahui bahwa hampir setiap perusahaan menjalankan aktivitas operasional perusahaannya. Tujuan dari imbalan kerja adalah untuk menjelaskan kapan imbalan kerja harus diakui sebagai beban dan informasi apa yang harus diungkapkan dalam laporan keuangan pemberi kerja.

Bagian dari beban yang dimiliki perusahaan yang harus dilakukan pengakuan atas beban tersebut pada laporan laba/rugi disebut dengan beban imbalan kerja. Setiap beban imbalan kerja harus dicadangkan ke dalam bentuk kewajiban pada setiap bulannya sebagai konsekuensi atas adanya penggunaan jasa yang telah diberikan oleh pekerja kepada perusahaan. Jika laporan keuangan perusahaan tidak terdapat akun imbalan kerja, maka secara tidak langsung perusahaan melakukan penyembunyian terkait dengan kewajiban untuk membayar imbalan kerja.

Kurang tepatnya pengungkapan terkait imbalan kerja yang dilakukan perusahaan dapat membuat ketidakpercayaan para investor atau para kreditor yang akan memberikan dana kepada perusahaan, hal ini dapat membuat hambatan kemajuan perusahaan dan berdampak pada tingkat likuiditas perusahaan. Apabila perusahaan tidak menerapkan imbalan kerja kepada pekerjanya, maka hal ini juga akan berdampak pada efektivitas perusahaan dan kinerja yang dimiliki pekerja dalam suatu perusahaan.

Sistem yang paling berpengaruh dalam menunjang kelancaran pelayanan jasa ketenagakerjaan yaitu sistem pembayaran gaji. Masalah sistem pembayaran gaji menjadi sangat penting karena pengalokasian biaya tenaga kerja yang tidak tepat akan mempengaruhi perhitungan laba bersih suatu perusahaan. Penanganan gaji pegawai yang kurang cermat dan tidak efektif dapat menyebabkan keresahan pada tenaga kerja yang akhirnya akan mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan dituntut untuk membuat suatu kebijakan sistem penggajian dan pengupahan yang baik. Pada tahun 2020 Indonesia telah terdapat perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 - Ketenagakerjaan, menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang

Cipta Kerja, dimana terdapat beberapa perubahan dalam isi undang-undang tersebut. Seperti, perubahan atas waktu jam kerja, rencana penggunaan tenaga kerja asing, pekerja kontrak, *outsourcing*, pesangon PHK, upah minimum, dan program jaminan kehilangan pekerjaan.

Perlakuan yang tidak tepat terhadap pekerja mengenai imbalan kerja akan berdampak negatif bagi perusahaan dikarenakan dapat memicu pemogokan atau kecurangan seperti korupsi dan penyeludupan yang dapat merugikan perusahaan. Berdasarkan informasi PT. Bakao Duta Properti diketahui telah memberikan imbalan kerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PT. Bakao Duta Properti telah memberikan imbalan kerja berupa Imbalan kerja jangka pendek dan Imbalan pasca kerja. PT. Bakao Duta Properti tidak mengklasifikasikan secara khusus mengenai imbalan kerja jangka panjang lainnya dan imbalan pesangon.

PT. Bakao Duta Properti merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang Real Estate. Dalam akuntansi imbalan kerja, PT. Bakao Duta Properti mengakui imbalan kerja yang diberikan kepada seluruh tenaga kerja, baik tenaga personil maupun pekerja: melakukan suatu pengukuran dalam imbalan kerja sesuai dengan waktu kerja, output yang dihasilkan, jabatan, dan faktor lainnya. Serta mengungkapkan berapa banyak imbalan kerja yang diberikan bagi tenaga kerja ke dalam laporan keuangan perusahaan sebagai kinerja perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sekilas dapat dilihat kinerja karyawan pada PT. Bakao Duta Properti baik-baik saja tapi sebenarnya banyak karyawan yang mengundurkan

diri sehingga mengakibatkan kinerja dari perusahaan tersebut akan menurun dan akan mengakibatkan terlambatnya pembayaran gaji. PT. Bakao Duta Properti tidak membuat penjurnalan pada saat terjadinya transaksi dan juga terdapat kesalahan dalam basis pencatatan laporan keuangan PT. Bakao Duta Properti masih menggunakan cash basis. SAK sangat penting diterapkan agar perusahaan mengakui imbalan kerja sesuai dengan peraturan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bakao Duta Properti karena perusahaan ini belum pernah jadi objek penelitian sebelumnya dalam hal analisis akuntansi imbalan kerja. Dimana memiliki berbagai macam tipe jabatan yang dimiliki dalam perusahaan tersebut sehingga perusahaan harus mencatat dengan baik keuangannya.

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas masalah mengenai imbalan kerja pada PT. Bakao Duta Properti sebagai objek penelitian dengan judul **“ANALISIS AKUNTANSI IMBALAN KERJA PADA PT. BAKAO DUTA PROPERTI DI BINTAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja pada PT. Bakao Duta Properti?
2. Bagaimana Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Jangka Pendek dan Imbalan Pascakerja Berdasarkan SAK ETAP Bab 23 pada PT. Bakao Duta Properti?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui akuntansi imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja pada PT. Bakao Duta Properti di Bintan.

2. Untuk mengetahui akuntansi imbalan jangka pendek dan imbalan pascakerja berdasarkan SAK ETAP Bab 23.

1.4 Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar peneliti tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Dalam penelitian ini, penulis membahas imbalan jangka pendek dan imbalan pascakerja khususnya untuk karyawan tetap pada PT. Bakao Duta Properti di Bintan tahun 2020.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Bagi penulis, penelitian ini tidak hanya sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi saja di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang, tetapi penulis juga berharap penelitian ini dapat berguna untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman khusus dalam menganalisis bagaimana perlakuan akuntansi imbalan kerja. Selanjutnya penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan referensi untuk penelitian berikutnya yang membahas masalah yang sama.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Memberikan motivasi pikiran sebagai bahan masukan bagi peneliti-peneliti berikutnya atau pihak-pihak yang berminat dengan masalah yang diteliti dalam hal akuntansi imbalan kerja, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan

sebagai bahan pertimbangan dalam membuat laporan keuangan yang sesuai dengan SAK ETAP Bab 23 untuk keberlanjutan perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan mengenai “Analisis Akuntansi Imbalan Kerja pada PT. Bakao Duta Properti di Bintan” terdiri dari sub bab masing-masing. Bab tersebut terdiri sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi uraian tentang hal-hal utama yang berkaitan dengan penulisan, mencakup: latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menguraikan teori serta pemikiran yang berasal dari *literature* yang bersangkutan dengan masalah penelitian dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisikan pembahasan mengenai lokasi penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, sumber data dan metode penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum objek penelitian serta membahas masalah dimana penulis mencoba menjelaskan serta deskriptif

mengenai hasil penelitian dan permasalahan penelitian yang akan dibahas.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian dan pembahasan masalah penelitian, kemudian dilanjutkan dengan saran-saran dari peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Akuntansi

Menurut Sujarweni (2016) akuntansi adalah suatu aktivitas jasa yang terdiri dari mencatat, mengklasifikasikan, dan melaporkan kejadian atau transaksi ekonomi yang akhirnya akan menghasilkan suatu informasi keuangan yang akan dibutuhkan oleh pihak-pihak tertentu untuk pengambilan keputusan.

Akuntansi adalah pengidentifikasian, pencatatan, penggolongan, pengikhtisaran, dan pelaporan atas transaksi dengan cara sedemikian rupa dan sistematis isinya berdasarkan standar yang diakui umum sehingga pihak yang berkepentingan dapat mengetahui posisi keuangan entitas serta hasil operasi pada setiap waktu diperlukan dan dapat diambil keputusan maupun pemilihan berbagai tindakan alternatif dibidang ekonomi (Bahri, 2020).

Menurut Partiwi (2012) akuntansi dapat didefinisikan sebagai seperangkat konsep dan teknik yang digunakan untuk menghasilkan informasi keuangan suatu unit ekonomi yang berguna bagi berbagai pihak untuk mengambil keputusan. Akuntansi adalah suatu sistem informasi keuangan, yang bertujuan untuk menghasilkan dan melaporkan informasi yang relevan bagi berbagai pihak yang berkepentingan (Hans, Rosita & Merliyana, 2019).

Menurut buku Pengantar Akuntansi Bahri, (2016), Akuntansi merupakan suatu seni pencatatan, penggolongan, pengikhtisaran, dan pelaporan terhadap suatu transaksi dengan cara sedemikian rupa, sistematis dari segi isi, dan berdasarkan standar yang diakui umum. Oleh karena itu, pihak yang berkepentingan atas

perusahaan dapat mengetahui posisi keuangan perusahaan serta hasil operasi pada setiap waktu yang diperlukan, sehingga dapat mengambil keputusan maupun pemilihan dari berbagai tindakan alternatif di bidang ekonomi. Sedangkan menurut buku Akuntansi Dasar Teori dan Praktik, akuntansi berasal dari bahasa *Account* yang artinya laporan, pencatatan, rekening, harga, nilai, perhitungan.

Menurut Amin. W dalam Putra (2017) Akuntansi adalah suatu aktivitas dalam mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasikan dan mengikhtisar sebuah transaksi ekonomi atau kejadian yang dapat menghasilkan data kuantitatif terutama yang bersifat keuangan yang dipergunakan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Dwi, Sylvia, Ratna & Aria, (2018) Akuntansi merangkum transaksi yang terjadi dalam sebuah entitas kemudian memproses dan menyajikannya dalam bentuk laporan yang diberikan kepada para pengguna. Transaksi adalah kejadian dalam entitas yang mempengaruhi posisi keuangan, sehingga fokus akuntansi pada informasi keuangan.

Jadi bisa disimpulkan bahwa 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 ekonomi.

2.1.2 Standar Akuntansi Indonesia

Standar akuntansi keuangan merupakan standar yang berlaku di Indonesia yang disusun oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK). Standar akuntansi keuangan ini berfungsi memberikan acuan dan dengan pedoman dalam penyusunan laporan keuangan secara menyeluruh bagi setiap entitas.

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

Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP) adalah standar pelaporan keuangan internasional untuk usaha kecil dan menengah. Standar dapat diterapkan pada entitas usaha kecil menengah yang tidak mempunyai akuntabilitas public, menerbitkan laporan keuangan untuk tujuan umum bagi pengguna eksternal. Standar ini tidak melengkapi ukuran kuantitatif, seperti pendapatan, pengeluaran, asset atau jumlah karyawan, untuk menentukan apakah standar yang dapat digunakan atau tidak. Standar ini menyatakan bahwa setiap yurisdiksi perlu untuk menentukan entitas mana yang dapat menerapkan Standar Pelaporan Keuangan Internasional untuk usaha kecil menengah (Standar Akuntansi Keuangan ETAP). Tujuan yang dinyatakan pada laporan keuangan usaha kecil menengah atau entitas tanpa akuntabilitas public, yaitu menghasilkan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja, dan arus kas dari entitas yang bermanfaat, guna pengambilan keputusan ekonomi oleh berbagai pengguna yang luas, beberapa pengguna laporan mungkin tidak memiliki hak untuk meminta laporan yang terkait untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Laporan keuangan ini biasanya dirujuk sebagai laporan keuangan untuk tujuan umum. Sebagai suatu tujuan berikutnya, laporan keuangan juga memperlihatkan bagaimana manajemen telah mengelola sumber daya milik entitas.

Standar akuntansi adalah suatu metode dan *format* baku dalam penyajian informasi laporan keuangan suatu kegiatan usaha. Standar Akuntansi dibuat, disusun, dan disahkan oleh lembaga redi (*Standard Setting Body*). Didalam standar ini dijelaskan transaksi apa saja yang harus dicatat, bagaimana cara mencatatnya, dan bagaimana penyajiannya.

Standar akuntansi ini merupakan permasalahan utama akuntan dan semua pengguna laporan yang memiliki kepentingan terhadapnya. Oleh karena itu, metode dan *format* penyusunan standar akuntansi harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak yang berkepentingan terhadap laporan keuangan tersebut. Standar akuntansi ini akan berubah dan berkembang sesuai dengan tuntutan di masyarakat.

2.1.3 Sistem Akuntansi

Dalam suatu, perusahaan, sistem akuntansi memegang peranan penting dalam mengatur atas pengolahan data akuntansi untuk menghasilkan informasi akuntansi yang tepat dan akurat. Suatu sistem akuntansi disusun untuk memenuhi kebutuhan informasi yang berguna bagi pihak ekstern dan intern.

Informasi keuangan dari suatu perusahaan dibutuhkan oleh berbagai macam pihak yang berkepentingan. Pihak luar memerlukan informasi ini untuk kepentingan mereka sedangkan bagian pihak manajemen informasi keuangan ini diperlukan untuk mengawasi dan mengambil keputusan-keputusan untuk menjalankan perusahaan. Seluruh pendapatan dan pengeluaran perusahaan dapat atau akan dilacak oleh sistem akuntansi. Namun, berbeda dalam bidang usaha, maka sistem akuntansi juga akan berbeda. Untuk memenuhi kebutuhan informasi keuangan tersebut maka perlu disusun sistem akuntansi. Dengan adanya suatu

sistem akuntansi yang memadai, untuk menjadikan akuntan perusahaan dapat untuk menyediakan informasi keuangan bagi setiap tingkatan manajemen, bagi para pemilik atau pemegang saham, kreditur dan para pemakai laporan keuangan (stakeholder) lain yang dijadikan dasar pengambilan keputusan ekonomi. Sistem tersebut dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan.

Sistem akuntansi merupakan formulir-formulir, catatan-catatan, prosedur-prosedur dan alat-alat yang digunakan untuk mengelola data mengenai usaha suatu kesatuan ekonomis dengan tujuan untuk menghasilkan umpan balik dalam bentuk laporan-laporan yang diperlukan manajemen untuk mengawasi usahanya dan bagi pihak lain yang berkepentingan seperti pemegang saham, kreditur dan lembaga-lembaga perusahaan untuk menilai hasil operasi. Sistem Akuntansi adalah organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang di butuhkan oleh manajemen dalam pengelolaan.

2.1.4 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan.

Masalah jumlah pengangguran yang bergerak naik mendorong pemerintah untuk menanggulangi persoalan dengan membentuk Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja). Menurut Menteri/Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) Suharso Monoarfa, saat ini jumlah pengangguran Indonesia sudah naik sekitar 3,7 juta orang akibat pandemic COVID-19. Dengan tambahan tersebut, potensi jumlah pengangguran Indonesia bisa

menjadi 10,58 juta orang. Pemerintah optimis bahwa UU Cipta Kerja nantinya akan mampu meningkatkan iklim investasi di Indonesia dan membuat banyak perusahaan mengalihkan investasinya ke Indonesia.

Ruu Cipta Kerja menyepakati beberapa hal yang rencananya akan di adopsi dalam Daftar Inventarisasi Masalah (DIM) RUU Cipta Kerja. Kesepakatan tersebut antara lain, agar materi ketenagakerjaan dalam RUU Cipta Kerja tidak bertentangan dengan delapan putusan Mahkamah Konstitusi, mengembalikan sanksi pidana dan sanksi administratif terkait pelanggaran ketenagakerjaan ke dalam RUU Cipta Kerja sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), dan merumuskan hubungan ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap perkembangan industri.

Klaster ketenagakerjaan yang diatur dalam bab IV UU Cipta Kerja mengubah empat Undang-Undang, yaitu UU Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), dan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI). Terdapat beberapa analisis perubahan regulasi ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja, diantaranya sebagai berikut :

1. Tenaga Kerja Asing

UU Cipta kerja menghapus kewajiban bagi pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing untuk memperoleh izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana diatur dala pasal 42 UU Ketenagakerjaan.

2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

UU Cipta Kerja menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan atau perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau jenis pekerjaan tertentu. PKWT juga mengatur kedudukan atau jabatan, gaji atau upah pekerja, tunjangan, serta fasilitas pekerja dan hal-hal lain yang bersifat mengatur hubungan kerja secara pribadi.

3. Ahli Daya (*Outsourcing*)

Pasal 66 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerjaan ahli daya dibatasi hanya untuk pekerjaan diluar kegiatan utama atau yang tidak berhubungan dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan penunjang.

4. Waktu Kerja

Pasal 77 UU Ketenagakerjaan membatasi waktu kerja 40 jam dalam satu minggu dengan opsi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja, dengan pengecualian bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang diatur dengan Keputusan Menteri. UU Cipta Kerja kemudian merevisi pasal 77 tersebut dan mengatur bahwa ketentuan waktu kerja dapat dikecualikan bagi pekerja di sektor usaha tertentu, dengan pengaturan waktu kerja yang disepakati dalam perjanjian kerja, atau diatur lebih lanjut melalui peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama dengan mengacu ke Peraturan Pemerintah (PP).

Selain itu, Pasal 81 angka 21 dan 22 UU Cipta Kerja mengubah sejumlah aturan waktu kerja lembur dalam UU Ketenagakerjaan. Sebelumnya, Pasal 78 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam seminggu. UU Cipta Kerja menambah waktu lembur menjadi 4 jam dalam sehari dan 18 jam seminggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus mendapatkan persetujuan dengan pekerja bersangkutan. Dengan demikian, waktu kerja keseluruhan bagi pekerja bisa mencapai 58 jam dalam seminggu.

5. Pengupahan

UU Cipta Kerja menghapus, mengubah dan memperkenalkan pengaturan baru mengenai pengupahan. Jika dalam UU Ketenagakerjaan hanya dikenal jenis upah minimum, maka dalam pasal 88B UU Cipta Kerja terdapat konsep pengupahan dengan satuan waktu dan hasil berdasarkan jam. Aturan baru tersebut bertujuan mengakomodasikan kebutuhan sektor usaha yang membuat fleksibilitas skema pemberian upah tenaga kerja yang belum ada dasar hukumnya di Indonesia.

UU Cipta Kerja juga merumuskan pengaturan baru terkait upah minimum. Dalam pasal 89 UU Ketenagakerjaan, upah minimum ditetapkan berdasarkan upah sektoral serta upah di tingkat provinsi dan upah di tingkat kabupaten/kota yang diarahkan pada pencapaian kelayakan hidup. Dalam pasal itu, upah minimum provinsi ditetapkan gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri. Namun, UU Cipta Kerja menghapus ketentuan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Penetapan upah minimum provinsi diatur dan ditetapkan Gubernur berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan dengan syarat tertentu.

Pemerintah juga mengubah komponen penyusunan struktur dan skala upah di perusahaan. pasal 92 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha

menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Kemudian, pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Namun, komponen struktur dan skala upah diubah melalui Pasal 81 angka 30 UU Cipta Kerja. Aturan baru menyatakan struktur dan skala upah pekerja dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Selanjutnya struktur dan skala upah digunakan sebagai pedoman pengusaha dalam menetapkan upah. Dengan demikian, pemerintah menghapus komponen golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

Selanjutnya, pemerintah menghapus Pasal 95 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengenai denda bagi pengusaha yang sengaja atau lalai membayar upah pekerja melalui Pasal 81 angka 33 UU Cipta Kerja. Hal ini berpotensi menghilangkan perlindungan hak pekerja untuk mendapatkan upah tepat waktu karena dihapuskannya sanksi bagi pengusaha.

6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Sebelumnya UU Ketenagakerjaan hanya memperbolehkan perusahaan melakukan PHK dengan alasan bangkrut, tutup karena merugi, perubahan status perusahaan. Pekerja melanggar perjanjian kerja, pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja memasuki usia pensiun, pekerja mengundurkan diri, pekerja meninggal dunia, serta pekerja mangkir. Namun pasal 154A (1) (b) UU Cipta Kerja menambahkan satu alasan untuk PHK bagi pekerja yaitu efisiensi perusahaan.

7. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

UU Cipta Kerja menambah program jaminan sosial baru yakni Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam Pasal 18 UU Sistem Jaminan Sosial Nasional

sebagaimana direvisi dalam pasal 81 UU Cipta Kerja. Jaminan ini dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan prinsip asuransi sosial dan kepada pekerja/buruh yang menjadi korban PHK dengan besaran 6 bulan upah. Dalam program Jaminan Kehilangan Pekerjaan ini, Pemerintah Pusat membayarkan iuran anggota; berbeda dengan jaminan sosial lain seperti BPJS Kesehatan misalnya beban pembayarannya jatuh ke masing-masing peserta asuransi.

8. Pesangon

Terdapat ketentuan baru mengenai pesangon yang diubah dalam UU Cipta Kerja yaitu dalam pasal 157 UU Ketenagakerjaan mengenai terkait besaran pesangon yang diberikan kepada pekerja yang menjadi korban PHK. Dalam UU Ketenagakerjaan, besaran pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dapat mencapai 32 kali upah bulanan. Namun, UU Cipta Kerja menurunkan besarnya menjadi 25 kali upah; yang komponennya terdiri dari besaran 19 bulan upah yang dibayarkan oleh perusahaan dan 6 bulan melalui BPJS Ketenagakerjaan lewat program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Dengan adanya ketentuan ini, uang pesangon tidak hanya dibebankan seluruhnya kepada pengusaha, tetapi juga menjadi tanggung jawab pemerintah.

2.1.5 Imbalan Kerja

2.1.5.1 Definisi Imbalan Kerja

Menurut SAK-ETAP Bab 23 definisi imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan suatu entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk pemutusan kontrak kerja. Definisi imbalan kerja dalam PSAK 24 merujuk pada definisi *Employee Benefit dalam IAS 19 (2014)*, yaitu : “*All forms of consideration to employee in exchange for service rendere*”. Menurut (Liapis &

Thalassions, 2013). Employee Benefits in any form received by the employee for his service to an entity.

2.1.5.2 Akuntansi Imbalan Kerja

Imbalan kerja merupakan suatu bentuk imbalan yang akan diberikan oleh perusahaan kepada para perkerja atas pertukaran jasa yang diberikan oleh pekerja kepada perusahaan.

Berdasarkan SAK ETAP b 23, maka jasa imbalan kerja yang menjadi bagian dari imbalan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek

imbalan Kerja jangka pendek merupakan suatu bentuk imbalan kerja dimana temponya kurang dari 1 tahun. Contoh imbalan kerja jangka pendek yaitu dengan berupa gaji, iuran jaminan social, cuti sakit, cuti tahunan bagi laba dan bonus (apabila terhutang dalam jangka waktu 1 tahun pada periode akhir pelaporan keuangan), dan imbalan jangka pendek yang tidak dalam bentuk uang seperti imbalan rumah, mobil, Kesehatan, dan barang atau jasa lainnya.

2. Imbalan Pascakerja

imbalan pascakerja merupakan suatu bentuk imbalan kerja dimana dapat diterima pekerja setelah pekerja sudah tidak aktif lagi bekerja. Contoh dari imbalan pascakerja ini adalah: imbalan asuransi jiwa pasca kerja, imbalan pension, imbalan Kesehatan pasca kerja. Berhubungan dengan penjelasan pada awal tulisan, maka imbalan pascakerja yang tercantum di undang-undang ketenagakerjaan meliputi: imbalan pension, imbalan meninggal dunia, imbalan *disability/ cacat/ medicalunfit* dan imbalan mengundurkan diri.

3. Imbalan Pemutusan Kontrak Kerja

Imbalan pemutusan kontrak kerja merupakan suatu bentuk imbalan kerja dimana akan diberikan kepada pekerja dikarenakan perusahaan memiliki komitmen untuk: (1) memberikan penawaran berupa pesangon kepada pekerja yang di PHK untuk menerima pesangon tersebut agar mereka mengundurkan diri dengan sukarela. Imbalan pemutusan kontrak kerja tercantum dalam PSAK 24, apabila perusahaan telah mempunyai perencanaan yang jelas dan mendetail terkait dengan PHK prakerja, dan (2) melakukan pemberhentian pekerja atau beberapa pekerja sebelum mereka mencapai masa pensiunnya.

2.1.5.3 Perkembangan Standar Pelaporan Keuangan Imbalan Kerja

Sejak tahun 1994, Indonesia mengadopsi standar akuntansi dan pelaporan keuangan internasional sebagai standar akuntansi keuangan. DSAK juga mengadopsi IAS 19, '*Employee Benefits*' versi 1999 menjadi PSAK 24. Secara garis besar, IAS 19 mengatur imbalan kerja secara luas. Pengakuan imbalan kerja didasarkan pada dasar pengakuan suatu beban. Pengakuan beban dilakukan apabila memenuhi tiga syarat, yaitu perusahaan memiliki kewajiban kini (baik bersifat hukum maupun bersifat konstruktif), sebagai akibat masa lalu, besar kemungkinan atau probable penyelesaian kewajiban tersebut mengakibatkan arus keluar sumber daya dan estimasi yang andal mengenai jumlah kewajiban tersebut dapat dibuat.

Berdasarkan peruntukan dan jatuh temponya, imbalan kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu, imbalan kerja jangka pendek dan imbalan kerja jangka panjang. Imbalan kerja jangka pendek diakui sebesar jumlah tidak terdiskonto (*undiscounted*) karena akan jatuh tempo dalam satu periode akuntansi dan diakui

sebagai beban pada laporan laba (rugi) komprehensif dan kewajiban lancar pada laporan posisi keuangan. Berdasarkan IAS 19, kewajiban tersebut dikurangi dengan jumlah yang dibayarkan dan jika jumlah yang dibayarkan melebihi kewajiban tak terdiskonto, maka kelebihan tersebut dicatat sebagai uang muka. Contoh imbalan kerja jangka pendek adalah upah, cuti berimbang jangka pendek, program bagi laba dan bonus serta THR.

Imbalan kerja jangka panjang diakui sebesar jumlah yang didiskontokan dan jatuh tempo setelah satu periode akuntansi dan diakui sebagai beban pada laporan laba (rugi) komprehensif dan kewajiban pada laporan posisi keuangan. Bagian kewajiban yang akan jatuh tempo dalam waktu satu periode akuntansi akan dicatat sebagai kewajiban lancar dan bagian kewajiban yang akan jatuh tempo setelah satu periode akuntansi dicatat sebagai kewajiban tidak lancar. Contoh imbalan kerja jangka panjang adalah imbalan pasca kerja yang biasanya terdiri dari pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (*severance pay*), penghargaan masa kerja (*long services award*), cuti besar berimbang dan lain-lain).

Imbalan pasca kerja dapat dibayarkan langsung kepada karyawan (*unfunded*) atau melalui dana pensiun, asuransi tenaga kerja dan instrumen lainnya. Pendanaan imbalan pasca kerja melalui program dana pensiun dapat dilakukan melalui dua cara yaitu PPIP dan PPMP yang dapat diselenggarakan oleh program multi pemberi kerja (*multi employer fund*) dan program satu pemberi kerja (*single employer fund*).

2.1.6 Jenis-Jenis Imbalan Kerja

2.1.6.1 Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek adalah seluruh bentuk imbalan kerja (selain dari pesangon), yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum jangka waktu dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasanya. Yang termasuk dalam imbalan kerja jangka pendek adalah:

- a. Upah, gaji dan iuran jaminan sosial.
- b. Cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar.
- c. Bagi laba dan bonus.
- d. Imbalan *nonmoneter* seperti fasilitas layanan kesehatan, rumah, mobil, dan barang dan jasa yang diberikan secara Cuma-Cuma atau melalui subsidi.

2.1.6.2 Imbalan Pascakerja

Imbalan pascakerja adalah imbalan kerja yang diberikan pekerja setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya. Imbalan tersebut akan diberikan entitas sesuai dengan kinerja karyawan. Menurut Martani (2016) “istilah imbalan pascakerja dikenal sehari-hari dengan nama pensiun. Namun imbalan pasca kerja tidak mencakup pensiun, tapi semua imbalan yang akan diterima setelah masa kerja selesai, seperti asuransi dan tunjangan kesehatan pasca kerja. Jadi, imbalan pascakerja adalah imbalan kerja yang disediakan perusahaan (selain pesangon) dan akan diberikan kepada pekerja setelah menyelesaikan masa kerjanya”

Imbalan pasca kerja mencakup hal-hal berikut:

- a. Imbalan purnakarya (yaitu pensiun dan pembayaran sekaligus atas purnakarya); dan

- b. Imbalan pascakerja lain, seperti asuransi jiwa pasca kerja dan fasilitas pelayanan kesehatan pascakerja.

Berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang dana pensiun, pengelolaan program imbalan pascakerja harus dipisah oleh entitas yang disebut dana pensiun. Dana pensiun akan dibayarkan oleh perusahaan melalui iuran atas dana pensiun. Sedangkan karyawan yang telah pensiun mendapat imbalan dari dana pensiun yang telah disediakan perusahaan kepada dana pensiun. Oleh karena itu, pembukuan atas program imbalan pascakerja yang berupa dana pensiun juga terpisah dari pembukuan perusahaan. Hal ini ditujukan agar dana pensiun dengan dana perusahaan tidak tercampur.

Menurut Martani (2016) selain asas memisahkan kekayaan perusahaan dan dana pensiun, Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 juga berlandaskan pasal asas pendanaan. Program imbalan pasca kerja haruslah dilakukan dengan pemupukan dana yang dikelola secara terpisah dari kekayaan pendiri, sehingga cukup untuk memenuhi pembayaran hak peserta. Istilah ini dikenal sebagai program yang “didanai” atau *funded*. Perusahaan tidak diperkenankan membentuk cadangan dalam perusahaan untuk membiayai pembayaran imbalan pasca kerja, melainkan harus melalui lembaga dan pensiun. Namun demikian, dalam Undang-Undang ini juga terdapat asas kebebasan untuk membentuk atau tidak membentuk dana pensiun yang didasarkan pada kemampuan keuangan pemberi kerja”. Program pasca kerja melibatkan 3 pihak utama yaitu pemberi kerja, dana pensiun, dan pekerja (pensiunan). Pemberi kerja membayar iuran ke dana pensiun secara berkala yang kemudian dana tersebut diinvestasikan oleh dana pensiun agar terus berkembang. Pada saat pekerja memasuki masa pensiun, maka dana pensiun akan membayarkan

imbalan kepada pensiunan bergantung jenis programnya. Pembayaran dana pensiun ke pensiunan bukan dilakukan oleh pemberi kerja terlepas apa pun jenis programnya. Pemberi kerja hanya dimungkinkan memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif untuk membayar iuran lebih lanjut kepada dana pensiun (bukan pensiunan) jika dana tidak mencukupi pada program imbalan pasti.

Pada program iuran pasti, tanggung jawab pemberi kerja hanya sebatas iuran yang telah ditentukan. Imbalan yang akan dibayarkan ke pensiunan tidak ditentukan jumlahnya bergantung pada ketersediaan dana asset program di dana pensiun. Oleh karena itu, risiko pemberi kerja juga hanya sebatas iuran karena pemberi kerja tidak perlu melakukan iuran tambahan diluar yang sudah ditetapkan. Sementara risiko atas ketidakpastian jumlah imbalan yang akan diterima, sepenuhnya ditanggung oleh pensiunan.

Program imbalan pasca kerja diklasifikasikan sebagai program iuran pasti atau program imbalan pasti, bergantung pada substansi ekonomi dari syarat dan ketentuan pokok dari program tersebut.

a. Program Iuran Pasti

SAK ETAP Bab 23 menyatakan bahwa apabila setiap pekerja sudah melakukan pekerjaannya pada sebuah perusahaan selama satu periode, perusahaan harus melakukan pengakuan atas iuran terutang terkait program iuran pasti atas jasa pekerja :

1. Perusahaan mengakuinya sebagai liabilitas atau beban akrual setelah dilakukan pengurangan dengan iuran yang telah dibayar perusahaan. apabila iuran yang sudah dibayar oleh perusahaan lebih dari iuran terutang untuk jasa sebelum akhir periode pelaporan akuntansi, maka perusahaan harus

melakukan pengakuan atas kelebihan tersebut sebagai asset perusahaan yaitu beban dibayar dimuka selama kelebihan iuran tersebut dapat mengurangi pembayaran iuran pada masa yang akan datang atau pembayaran iuran tersebut dapat kembali kedalam bentuk kas.

2. Perusahaan mengakuinya sebagai beban perusahaan, terkecuali apabila SAK lain mengizinkan atau mensyaratkan iuran perusahaan dimasukkan kedalam biaya perolehan asset.

b. Program Imbalan Pasti

Program imbalan pasti menjelaskan manfaat yang dapat diterima oleh karyawan ketika mereka pensiun. Pada dasarnya, program imbalan pasti menyediakan imbalan yang dijanjikan kepada karyawan diakhir masa kerja dan perusahaan harus memastikan telah membayar cukup iuran untuk memenuhi beban imbalan yang ditentukan dalam program itu. Suatu perusahaan melakukan proses akuntansi terkait program imbalan pasti terdiri dari beberapa tahap, yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan melakukan penentuan terkait pengukuran kembali atas liabilitas atau aset dari imbalan pasti neto yang akan dilakukan pengakuan oleh perusahaan sebagai penghasilan komprehensif lain.
2. Perusahaan melakukan penentuan terkait defisit atau surplus yang dialami perusahaan dengan menggunakan teknik akrual atau metode *project unit credit*.
3. Perusahaan melakukan penentuan terkait besarnya jumlah yang harus dilakukan pengakuan perusahaan kedalam laba rugi.

4. Perusahaan melakukan penentuan terkait besarnya jumlah liabilitas atau aset dari imbalan pasti ento sebagai total dari defisit atau *surplus*.

Dalam program imbalan pasti :

- a. Kewajiban entitas adalah menyediakan imbalan yang dijanjikan kepada pekerja maupun mantan pekerja.
- b. Risiko investasi yang merupakan tanggungan perusahaan dan risiko actuarial yang merupakan imbalan yang dapat menyebabkan timbulnya biaya yang lebih besar dari biaya yang telah diperkirakan perusahaan. berdasarkan pengalaman perusahaan, apabila investasi atau risiko actuarial lebih buruk dari total yang telah diperkirakan

2.1.6.3 Upah, Gaji, Dan Iuran Jaminan Sosial

Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan gaji atau upah dan iuran jaminan sosial kepada pekerjanya. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial adalah bagian dari imbalan kerja jangka pendek diberikan dalam jangka waktu yang tetap seperti setiap hari, seperti minggu maupun setiap bulan.

Perusahaan biasanya memberikan gaji kepada pekerja sebagai bentuk pembayaran kepada pegawai atas tugas-tugas administratif. Perusahaan menetapkan besar jumlah gaji yang diberikan kepada pekerja secara harian, mingguan, bulanan maupun tahunan (Soemarso, 2014). Gaji merupakan suatu bentuk imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, sedangkan upah merupakan suatu bentuk imbalan atas jasa yang diberikan oleh karyawan pelaksana/buruh.

Sedangkan menurut (Izzaty et al., 2015) gaji merupakan pergantian atau jasa yang telah dilakukan oleh karyawan dalam perkerjaannya. Dari beberapa

pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu bentuk imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh pekerja kepada perusahaan yang akan digunakan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut (UU No.13, 2017) upah adalah hak pekerja/buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang yang akan diterima pekerja/buruh sebagai bentuk imbalan termasuk tunjangan dari pemberi kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan kepada pekerja keluarganya atas suatu jasa yang telah dan akan dilakukan. Karyawan kepada perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan. Secara akuntansi, upah/ gaji dicatat sebagai beban upah/gaji dan dibebankan pada laporan keuangan laba rugi.

Pada (UU No.13, 2017) tentang ketenagaaan kerja mengatur kebijakan perusahaan dalam memberikan upah kepada pekerja yang melindungi pekerja tercantum pada pasal 88 ayau (1) yaitu setiap pekerja/buruh yang bekerja memadai dan memenuhi kehidupan pekerja yang layak nagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan kebijakan tersebut maka menetapkan kebijakan dalam memberikan upah kepada pekerja untuk melindungi pekerja, yaitu sebagai berikut :

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah kegiatan lain diluar pekerjaan sehingga tidak masuk kerja
4. Upah menjalankan waktu istirahat kerjanya
5. Upah tidak dapat masuk kerja disebabkan berhalangan
6. Cara dan bentuk dalam pembayaran upah
7. Upah dalam rangka perhitungan pajak penghasilan
8. Struktur pengupahan yang propesional

9. Potongan dan denan upah
10. Upah sebagai bentuk pembayaran pesangon
11. Pekerjaan yang dapat diperhitungkan dengan upah

Pengaturan terkait dengan pemabayaran upah oleh perusahaan tidak boleh dilakukan lebih rendah dari ketentuan pembayaran upah yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, meskipun perusahaan dan pekerja telah mencapai kesepakatan terkait dengan pembayaran upah tersebut. Apabila kesepakatan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undang, maka kesepakatan tersebut dapat dibatalkan demi hukum, dan pengusaha harus membayar upah kepada pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Ketika pekerja tidak memberikan memberikan jasanya, maka upah tidak perlu dibayar. Akan tetapi, upah harus tetap dibayar perusahaan kepada pekerja dengan berbagai alasan sebagai berikut:

1. Pekerja pekerja menikah, menikahkan, melahirkan atau istri melahirkan, suami istri atau anak atau orang tua atau anggota keluarga dalam suatu rumah meninggal dunia, sehingga pekerja tidak bisa masuk bekerja.
2. Pekerja kedalam keadaan sakit sehingga menyebabkan pekerja tidak bisa melakukan pekerjaannya.
3. Pekerja melakukan pekerjaan serikat pekerja atas persetujuan perusahaan.
4. Pekerja tidak bisa menjalankan kewajiban terhadap negara.
5. Pekerja menjalankan tugas Pendidikan yang telah diberikan perusahaan dan lain sebagainya.

Komnponen upah terdiri atas :

1. Upah tanpa tunjangan

2. Upah pokok beserta tunjangan tetap, dengan besaran upah pokok minimalnya 75% dari besarnya upah pokok beserta tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja.
3. Upah pokok, tunjangan tidak tetap, beserta tunjangan tetap dengan besaran upah pokoknya minimal 75% dari besarnya upah pokok, tunjangan tidak tetap beserta tunjangan tetap

Menurut (UU No.13, 2017) setiap pekerja dan keluarga pekerja memiliki hak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, jaminan sosial tenaga kerja harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan tujuan untuk :

1. Penyedia fasilitas kesejahteraan dilaksanakan untuk dapat lebih meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.
2. Penyedia fasilitas kesejahteraan dilaksanakan untuk dapat lebih memberikan perhatian atas pengukuran kemampuan yang dimiliki perusahaan dan kebutuhan bagi pekerja.

Menurut (UU No.24, 2018) badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) merupakan suatu badan hukum yang didirikan dalam rangka menyelenggarakan berbagai program jaminan bagi pekerja terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak setiap peserta dan atau anggota keluarganya. BPJS terdiri dari :

1. BPJS Kesehatan, melakukan program berupa jaminan kesehatan pekerja
2. BPJS Ketenagakerjaan. Menyelenggarakan program :
 - a. Jaminan kecelakaan kerja, bertanggung jawab melindungi peserta (para karyawan) dari bahaya kecelakaan di lingkungan kerja (termasuk kecelakaan

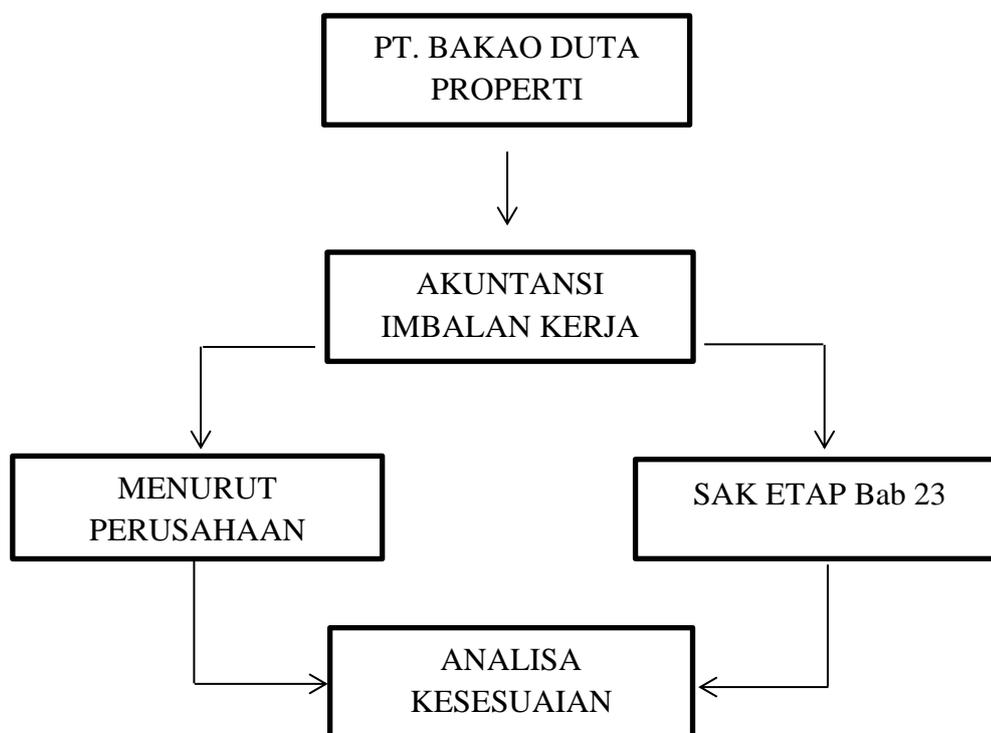
pekerja yang pergi dari rumah ke tempat kerja dan sebaliknya, serta penyakit akibat lingkungan kerja).

- b. Jaminan hari tua, suatu program yang sifatnya wajib untuk individu-individu penerima upah dan non penerima upah. Adapun individu penerima upah adalah semua pekerja pada perusahaan maupun perseorangan, serta warga negara asing (WNA) yang lebih dari 6 bulan sudah bekerja di Indonesia.
- c. Jaminan pension, bermanfaat untuk peserta yang pensiun kerja, ahli waris pekerja yang meninggal dunia, serta cacat total tetap. Manfaat yang diberikan berupa uang yang dibayarkan setiap bulannya.
- d. Jaminan kematian, merupakan jaminan uang tunai yang diberikan kepada ahli waris bagi karyawan yang telah meninggal dunia hukum karena kecelakaan

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terbatas pada perlakuan imbalan kerja pada PT. Bakao Duta Properti di Bintan apakah sesuai dengan PSAK No. 24. Untuk lebih menjelaskan hubungan antar variabel diatas, maka dapat digambarkan model penelitian seperti dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)

2.3 Penelitian Terdahulu

2.3.1 Penelitian Nasional

Tiara Dewi Fortuna, 2018 dengan penelitian yang berjudul Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Berdasarkan SAK ETAP Bab 23 Pada PT. Karya Mulia Bangun Persada Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Karya Mulia Bangun Persada telah menerapkan SAK ETAP Bab 23. Perusahaan dalam hal pengakuan, pengungkapan telah mengungkapkan imbalan kerja jangka pendek tetap dibayar kepada karyawan seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, upah, dan lembur. Akan tetapi untuk pencatatan imbalan kerja jangka pendek perusahaan tidak mengklasifikasikan imbalan kerja jangka pendek sesuai dengan SAK ETAP

Bab 23. Perusahaan ini hanya mencatat jurnal untuk pencatatan upah lembur, bonus, cuti berimbalan, dan pencatatan PPh 21 untuk pencatatan upah lembur, bonus, cuti berimbalan dan sisi kredit yaitu kas. Pada pencatatan upah lembur maka perusahaan harus menjurnal sisi debit dengan nama akun gaji upah dan sisi kredit dengan nama akun utang gaji dan upah.

Longdong Inggrit Lisa, 2015 Analisis Pengakuan, Pengukuran Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Ber-dasarkan PSAK No. 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Hasjrat Abadi Manado dalam pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja yang diterapkan oleh PT Hasjrat Abadi telah sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No.24.

Agustina Wulandari dan Ratna Sari Dewi, 2019 dengan penelitian berjudul Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT. Karya Havea Indonesia dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Karya Havea Indonesia telah menerapkan penilaian, pengakuan dan pengungkapan dalam hal pemberian gaji, tunjangan non moneter, pembagian laba dan bonus yang telah sesuai dengan PSAK 24, tetapi PT Karya Havea Indonesia belum menerapkan penilaian, pengakuan dan pengungkapan pada cuti berimbalan jangka pendek.

2.3.2 Penelitian Internasional

Maisarah Jumaidi, Yossi Diantimala, Syukriy Abdullah, 2018 dengan penelitian Berjudul *The Application of PSAK 24 on Employee Benefits in Banking Institutions Listed in Indonesia Stock Exchange* dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lembaga perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) menerapkan PSAK 24 tentang imbalan kerja tetapi terdapat beberapa bank yang menerapkan tahun yang sama dalam penerapan PSAK 24 namun dengan revisi

yang berbeda. Temuan penelitian ini mengimplikasikan bahwa penerapan standar akuntansi yang disyaratkan di Indonesia masih bervariasi khususnya di perbankan.

Muhammad Adri Hakim dan Dwi Martani, 2017 dengan penelitian berjudul *Analysis Of Factors And Effects Of PSAK 24 Revisi 2013 Implementation In Interim Financial Report 2015* penelitian ini mencakup perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan menggunakan analisis regresi logistic. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan PSAK 24 dalam laporan keuangan interim dipengaruhi oleh kapitalisasi pasar, jumlah karyawan, dan auditor. Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa pengungkapan atas penerapan dan pengaruh sebagian besar perusahaan yang telah menerapkan PSAK 24 dalam laporan keuangan interim tahun 2015 telah dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam PSAK 24.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang menggambarkan atau melukiskan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Menurut Lexy. J Molong (2017) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll secara *holistic*, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Menurut Gunawan (2014) penelitian kualitatif ialah ketertarikan secara spesifik antara studi hubungan sosial dengan fakta dari pluralisasi dunia kehidupan. Metode ini diterapkan untuk melihat dan memahami subjek dan objek penelitian yang meliputi orang, lembaga berdasarkan fakta yang tampil secara apa adanya. Analisis ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai objek yang diteliti dalam perusahaan mengenai analisis penerapan akuntansi imbalan kerja.

Menurut Sugiyono (2019) penelitian deskriptif merupakan penelitian dengan tujuan mendefinisikan atau menjelaskan suatu fenomena yang terjadi secara apa adanya.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019), sumber data primer adalah data langsung memberi data kepada pengumpul data. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dengan kepala bagian keuangan, dan karyawan yang terkait langsung dengan objek yang diteliti, dan kegiatan observasi mengenai pengakuan, pengukuran dan pengukuran imbalan kerja.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan dan data yang telah diolah seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan dokumen lainnya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono (2019) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, dijalan dan lain-lain.

Untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti menggunakan beberapa metode dan teknik pengumpulan data baik langsung maupun tidak langsung, yang terdiri dari:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau temuan-temuan yang terdapat pada objek penelitian.

2. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan metode dokumentasi dilakukan dengan cara penyalinan dan pengarsipan data-data dari sumber yang tersedia.

3. Studi kepustakaan

Merupakan metode yang digunakan dengan cara mempelajari, mendalami dan mengutip teori-teori atau konsep dari sejumlah literature.

4. Wawancara

Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur dan bisa dilakukan dengan cara tatap muka atau secara langsung.

3.4 Teknik Analisis Data

Metode deskriptif kualitatif merupakan metode yang digunakan pada penelitian ini. Metode deskriptif kualitatif adalah metode yang dilakukan dengan menganalisis perbandingan praktek imbalan kerja pada PT. Bakao Duta Properti dengan Teori yang ada pada SAK ETAP Bab 23.

Menurut Sugiyono (2019) Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. Penelitian deskriptif berupaya memperoleh deskripsi lengkap dan akurat dari suatu situasi, tujuan yang

paling umum dari penelitian deskriptif meliputi penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur.

Penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Penelitian kualitatif juga mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya serta memberikan gambaran dan analisis mengenai masalah yang ada (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau *human instrument*, yaitu peneliti itu sendiri. Untuk dapat menjadi instrument, maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkontruksi situasi yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam terhadap situasi yang diteliti, maka teknik pengumpulan data bersifat triangulasi, yaitu menggunakan berbagai teknik pengumpulan data secara gabungan/simultan. Analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan dan kemudian dikonstruksikan menjadi hipotesis dan teori.

Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Analisis data kualitatif adalah suatu proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar, hingga proses penafsiran.

Analisis data adalah suatu proses pencarian dan penyusunan data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang disusun secara sistematis sehingga dapat mempermudah pembaca dalam memahami isi penelitian. Analisis data dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama lapangan, dan setelah selesai dari lapangan.

Analisa data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Dalam penelitian yang berjudul Analisis Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT Bakao Duta Properti di Bintan ini, teknik analisis yang digunakan peneliti adalah teknik analisis interaktif milik Miles dan Huberman. Teknik analisis ini pada dasarnya terdiri dari tiga (3) komponen, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

a. *Data Reduction (Reduksi Data)*

Reduksi data adalah tahap awal dalam analisis data, dimana pada tahap ini penulis melakukan penyaringan terhadap data-data mentah yang diperoleh di lapangan. Reduksi data dalam penelitian yang berjudul Analisis Akuntansi Imbalan Kerja pada PT Bakao Duta Properti di Bintan, peneliti lakukan dengan mengumpulkan data-data yang didapati dari observasi yang dilakukan, kemudian memilih hal-hal pokok dari data-data yang telah dikumpulkan dan memfokuskan pada hal yang dianggap penting, kemudian mencari tema dan polanya. Dengan demikian data-data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan akan mempermudah peneliti untuk mencari dan mengumpulkan data yang dibutuhkan selanjutnya.

b. *Data Display (Penyajian Data)*

Penyajian data adalah tahap analisis kedua setelah dilakukannya reduksi data. Pada penelitian yang berjudul Analisis Akuntansi Imbalan Kerja pada PT Bakao Duta Properti di Bintan, penyajian data dilakukan dengan mendeskripsikan data hasil observasi yang telah direduksi.

c. *Conclusions Drawing/Verification* (Penarikan Serta Pengujian Kesimpulan/Verifikasi Data)

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Proses untuk mendapatkan bukti-bukti inilah disebut sebagai verifikasi data. Verifikasi data dalam penelitian yang berjudul Analisis Akuntansi Imbalan Kerja pada PT Bakao Duta Properti di Bintan ini peneliti lakukan dengan mengumpulkan bukti-bukti valid yang dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan atas observasi yang telah dilakukan. Apakah Akuntansi Imbalan Kerja pada PT. Bakao Duta Properti telah sesuai dengan standar. Yang dilakukan peneliti berdasarkan penelitian deskriptif dengan metode kualitatif.

3.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bakao Duta Properti yang berlokasi di Kp. Batu Licin RT04 RW04 yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Real estate.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Martani, Sylvia Veronica Siregar, Ratna Wardhani, Aria Farahmita, E. T. (2018). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK* (Ema Sri Suharsi (Ed.); 2nd ed.). Salemba Empat.
- Dwi Martani, Taufik Hidayat, A. S. N. dan T. M. (2016). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Salemba Empat.
- Gunawan, I. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Bumi Aksara.
- Hans Kartikahadi, Rosita Uli Sinaga, Merliyana Syamsul, S. V. S. & E. T. W. (2019). *Akuntansi Keuangan berdasarkan SAK Berbasis IFRS* (Tim Editor IAI (Ed.)). Ikatan Akuntan Indonesia.
- Jerry J. Weygandt, Paul D. Kimmel, D. E. K. (2014). *Pengantar AKuntansi 1 Berbasis IFRS* (2nd ed.). PT Salemba Emban Patria.
- Lexy. J Molong. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi ke-3). PT. Remaja Rosdakarya.
- Lisa, L. I. (2015). *Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No. 24 Tentang Imbalan Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado*.
- N, W. M. (2016). *Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Bank Maybank Indonesia TBK Kcp Mobagu. 4 No., 792*.
- Partiwi Dwi Astuti, S.E, M. S. A. (2012). *Akuntansi Keuangan Dasar 1* (Tim Redaksi CAPS (Ed.); Pertama). PT. Buku Seru.
- Putra Indra Mahardika. (2017). *Pengantar Akuntansi*. Quadrant.
- Standart Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik*. (2019). Ikatan Akuntan Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&d* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (Ed.); Edisi Kesa). Alfabeta. www.cvalfabeta.com
- Sujarweni, V. . (2016). *Pengantar Akuntansi*. PT. Pustaka Baru Press.

Syaiful Bahri, S.E., M. S. (2016). *Pengantar Akuntansi* (Erang Risanto (Ed.); 1st ed.). CV. Andi Offset.

Syaiful Bahri. (2020). *Pengantar Akuntansi Berdasarkan SAK ETAP dan IFRS* (Radhitya Indra (Ed.); III). CV. Andi Offset.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
(n.d.).

UU No.13. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*