

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA
BERDASARKAN PSAK No.24 PADA PT. PELAYARAN
MEGAH JAYA SEJAHTERA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

NURI RAMADHAINI

NIM: 16622141



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA
BERDASARKAN PSAK No.24 PADA PT. PELAYARAN
MEGAH JAYA SEJAHTERA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

NURI RAMADHAINI

NIM: 16622141

PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA
BERDASARKAN PSAK No.24 PADA PT. PELAYARAN
MEGAH JAYA SEJAHTERA TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

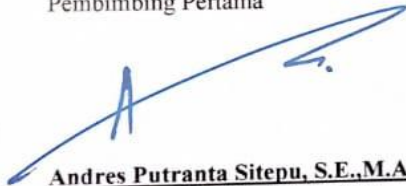
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : NURI RAMADHAINI
NIM : 16622141

Menyetujui,

Pembimbing Pertama



Andres Putranta Sitepu, S.E., M.Ak
NIDN. 8854290019/ Asisten Ahli

Pembimbing Kedua



Maryati, S.P., M.M
NIDN. 1007077101/ Asisten Ahli

Menyetujui,

Ketua Program Studi,



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

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA
BERDASARKAN PSAK No. 24 PADA PT PELAYARAN
MEGAH JAYA SEJAHTERA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : NURI RAMADHAINI
NIM : 16622141

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Dua Bulan Desember Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua




Andres Putranta Sitepu, S.E.,M.Ak
NIDN. 8854290019/ Asisten Ahli

Sekretaris



Rachmad Chartady, S.E.,M.Ak
NIDN.1021039101/ Asisten Ahli

Anggota



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

Tanjungpinang, 22 Desember 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



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

PERNYATAAN

Nama : Nuri Ramadhaini
NIM : 16622141
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,32
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja
Berdasarkan PSAK No. 24 Pada PT. Pelayaran
Megah Jaya Sejahtera

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apanila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 22 Desember 2021

Penyusun,



NURI RAMADHAINI

16622141

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Karya sederhana ini saya persembahkan kepada orangtua tercinta. Kepada ayah dan ibu yang selalu mendukung, menyemangati, dan selalu mendoakan selama hidup ini. Ketulusan dari hati atas doa yang tak pernah putus, semangat yang tak ternilai, yang selalu mendukung yang terbaik untuk anak-anaknya.

Teruntuk abang dan kakak yang selalu memberikan keceriaan disaat saya merasa sepi dan butuh semangat. Dan teman-teman seperjuangan yang telah sudi bersama-sama dalam suka maupun duka dalam memberi motivasi. Terimakasih untuk semuanya yang telah mendukung saya selama ini.

Dan terimakasih untuk diri ini sendiri yang sudah mampu berjuang sejauh ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan atas apa yang kita lakukan dan memberikan rezeki kesehatan kepada kita semua “aamiin”

HALAMAN MOTTO

Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya.

(QS. Al-Baqarah: 286)

Dan Dia mendapatimu sebagai seseorang yang tidak tahu, lalu Dia memberimu petunjuk.

(QS.Ad-Duha: 7)

Cukuplah Allah sebagai penolong bagi kami dan Dia sebaik-baiknya pelindung.

(QS-Ali- 'Imran: 173)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah sang pemilik kerajaan langit dan bumi dengan senantiasa mensyukuri nikmat yang tidak terhingga yang Allah berikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA BERDASARKAN PSAK No.24 PADA PT. PELAYARAN MEGAH JAYA SEJAHTERA**. Penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan untuk mengikuti ujian Strata Satu (S-1) program studi Akuntansi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dorongan semangat dan bantuan berbagai pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini dengan tulus dan ikhlas, izinkan penulis mengutarakan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.,CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E.,M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E.,M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

5. Bapak Hendy Satria, S.E.M.Ak, selaku ketua Program Studi S-1 Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Andres P. Sitepu, S.E.,M.Ak selaku sebagai Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi.
7. Ibu Maryati, S.P.,M.M sebagai Dosen Pembimbing II yang dengan sabar memberikan motivasi, masukan yang berguna serta menyediakan waktu bagi penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen beserta staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang dari awal hingga akhir yang telah mendidik penulis dan banyak melimpahkan ilmu pengetahuan dalam perkuliahan.
9. Kepada Ibu Nita selaku Pimpinan Kepala Cabang dan Staff PT.Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang yang telah memberikan izin dan telah membantu kelancaran penelitian dan telah bersedia memberikan informasi terkait penelitian penulis.
10. Teman-teman seperjuangan yang selalu menjadi inspirasi bagi penulis dan juga teman-teman kerja yang telah memberikan ilmu serta memotivasi kepada penulis.
11. Ayahnda Sukoyo dan Ibunda Lisa Sari, S.Pd.SD tercinta yang penuh kasih sayang, membesarkan, mendidik, pemberi semangat, motivator dari kecil hingga dewasa dan telah memberikan Pendidikan yang tinggi kepada Ananda sehingga Ananda mendapatkan ilmu dari setiap Pendidikan yang

ayah dan ibu berikan. Abangku Oki Setiawan dan Kakakku Dwi Wulandari yang selalu memberikan keceriaan dan memberi semangat selama ini, terimakasih atas segalanya yang telah kalian berikan semuanya, kalian semua adalah bagian penting dalam hidupku.

12. Untuk sahabat tercintaku Siti Hamidah yang selalu menemani dan selalu memberi semangat.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat, mampu memberi masukan bagi instansi terkait, serta dapat berguna bagi kita semua khususnya pembaca skripsi ini.

Tanjungpinang, 22 Desember 2021

Penulis

Nuri Ramadhaini

16622141

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Kegunaan Penelitian	6
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	6
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	6
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Pengertian Akuntansi.....	9

2.2	Imbalan Kerja	10
2.2.1	Pengertian Imbalan Kerja.....	10
2.2.2	Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja	13
2.2.3	Pengungkapan Imbalan Kerja	14
2.3	Undang-Undang No.13 Tahun 2003.....	14
2.4	Undang-Undang No.11 Tahun 2020.....	17
2.5	Imbalan Kerja Jangka Pendek.....	22
2.5.1	Upah, Gaji dan Iuran Jaminan Sosial	23
2.5.2	Cuti Berimbalan Jangka Pendek	26
2.5.3	Bagi Laba dan Bonus	27
2.5.4	Imbalan Nonmoneter	28
2.6	Imbalan Pascakerja	28
2.6.1	Pensiun	28
2.6.2	Asuransi.....	29
2.7	Kerangka Penelitian.....	30
2.8	Penelitian Terdahulu	31
BAB III METODE PENELITIAN		34
3.1	Jenis Penelitian	34
3.2	Jenis Data dan Sumber Data	35
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4	Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		39
4.1.	Gambaran Umum.....	39
4.1.1.	Sejarah Singkat PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.....	39
4.1.2.	Visi dan Misi PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.....	40

4.1.3.	Struktur Organisasi PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.....	40
4.1.4.	Tugas Pokok dan Fungsi Struktur Organisasi PT Pelayaran Megah Jaya Raya Sejahtera Tanjungpinang	41
4.2.	Hasil Penelitian	43
4.2.1.	Imbal Kerja Jangka Pendek Pada PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.....	45
4.2.2.	Imbalan Pascakerja Pada PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.....	52
4.2.3.	Pemutusan Kontrak Kerja Pada PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.....	53
4.2.4.	Perbandingan Penerapan Akuntansi Imbalan Berdasarkan PSAK No. 24 dan PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.....	54
4.3.	Pembahasan	57
4.3.1.	Penerapan Akuntansi Imbalan Berdasarkan PSAK No.24 Pada PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang	57
BAB V PENUTUP		65
5.1.	Kesimpulan	65
5.2.	Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.	Karyawan PT. Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.....	41
2.	Informan dan Waktu Penelitian	44
3.	Perbandingan Penerapan Akuntansi Imbalan.....	54

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Penelitian	30
2.	Struktur Organisasi.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Pedoman Observasi
Lampiran 3	: Transkrip Wawancara
Lampiran 4	: Dokumentasi Penelitian
Lampiran 5	: Laporan Gaji
Lampiran 6	: Neraca Keuangan
Lampiran 7	: Laporan Laba Rugi
Lampiran 8	: Jurnal Umum
Lampiran 9	: <i>Slip Salary</i> / Struk Gaji
Lampiran 10	: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran 11	: Hasil Plagiarsme

ABSTRAK

ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA BERDASARKAN PSAK No.24 PADA PT. PELAYARAN MEGAH JAYA SEJAHTERA TANJUNGPINANG

Nuri Ramadhaini, 16622141. Akuntansi.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
ramadhaininuri02@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa penerapan akuntansi imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja berdasarkan PSAK No.24. Agar dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk tetap mengikuti peraturan atau persyaratan terbaru dalam perlakuan akuntansi khususnya imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari wawancara dan laporan keuangan perusahaan, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu membandingkan antara PSAK No.24 dan penerapannya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penerapan akuntansi imbalan kerja jangka pendek pada PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang terdiri dari gaji, uang makan, upah lembur, iuran jaminan sosial, dan cuti tahunan. Imbalan kerja jangka pendek seperti gaji, uang makan, dan upah lembur pada PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang diakui sebagai liabilitas dan tercatat dengan akun hutang gaji dalam neraca keuangan perusahaan sebagaimana yang diatur pada PSAK No.24. Kemudian untuk iuran jaminan sosial pada PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang diakui sebagai liabilitas dan tercatat dengan akun hutang gaji dalam neraca keuangan perusahaan. Kemudian untuk cuti tahunan pada PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang tidak diakui dan tidak diungkapkan dalam jurnal umum perusahaan.

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa imbalan kerja yang diterapkan pada PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang yaitu gaji, uang makan, upah lembur, iuran jaminan sosial, dan cuti tahunan.

Kata Kunci : Imbalan Kerja, Akuntansi, Liabilitas, Gaji, Pesangon.

Dosen Pembimbing : 1. Andres P. Sitepu, S.E.,M.A.k
2. Maryati, S.P.,MM.

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE APPLICATION OF WORK REWARD ACCOUNTING BASED ON PSAK NO.24 AT PT. MEGAH JAYA SEJAHTERA TANJUNGPINANG CRUISE

Nuri Ramadhaini, 16622141. *Accounting*.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
ramadhaininuri02@gmail.com

The purpose of this study is to find out and analyze the application of short-term work reward accounting and post-employment rewards based on PSAK No.24. In order to provide input to the company to stay abreast of the latest rules or requirements in accounting treatment, especially short-term work rewards and post-employment rewards.

The research methods used in this study are qualitative descriptive, the type of data used in this study is primary data and secondary data, the data source used in this study comes from interviews and company financial statements, data collection techniques used in this study namely interviews, data analysis techniques used in this study that compare between PSAK No.24 and its application.

Based on the results of research it is known that the application of short-term employment accounting at PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang consists of salaries, meal money, overtime pay, social security contributions, and annual leave. Short-term employment such as salary, meal money, and overtime pay at PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang is recognized as a liability and is recorded with a salary debt account in the company's balance sheet as stipulated in PSAK No.24. Then for social security contributions at PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang is recognized as a liability and recorded with a salary debt account in the company's balance sheet. Then for annual leave at PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang is not recognized and not disclosed in the company's general journal.

From the results of the study can be concluded that the work benefits applied to PT Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang yaity salary, meal money, overtime pay, social security dues, and annual leave.

Keywords: Employment Rewards, Accounting, Liabilities, Salary, Severance.

Supervisors : 1. Andres P. Sitepu, S.E.,M.A.k
2. Maryati, S.P.,MM.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang didirikan di era sekarang ini, pada umumnya selalu ingin meningkatkan aktivitas kinerja perusahaannya agar perusahaan tersebut dapat berkembang pesat, maju, demi untuk mencapai hasil dan tujuan. Dalam setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan aktivitas perusahaan yaitu dengan adanya pekerja atau karyawan. Keberlangsungan hidup sebuah perusahaan bergantung dengan apa yang dihasilkan perusahaan melalui kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Semua kegiatan aktivitas perusahaan dikendalikan karyawan sehingga perusahaan tersebut mendapatkan nilai tambah dan menghasilkan laba. Dengan adanya karyawan dalam sebuah perusahaan seluruh aktivitas operasional perusahaan bisa dijalankan. Setiap karyawan juga memiliki hak dan kewajiban. Seorang karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal apabila karyawan tersebut mendapatkan kepuasan hasil dari pekerjaannya. Kepuasan para pekerja atau karyawan ini dapat diberikan dengan melalui imbalan kerja yang sesuai dengan pekerjaan masing-masing karyawan. Dengan adanya imbalan kerja sangat penting dipandangan pekerja ataupun karyawan karena sebagai salah satu motivasi yang akan memberikan kinerja yang maksimal serta memiliki rasa loyal terhadap perusahaan. Perusahaan harus menerapkan akuntansi mengenai imbalan kerja, karena adalah bagian dari

keuangan perusahaan dalam pembiayaan operasional dan harus diungkapkan dengan jelas dalam laporan keuangan.

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. Indonesia mempunyai Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) yang membuat aturan bernama Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Standar Akuntansi Keuangan (SAK) merupakan suatu kerangka dalam prosedur pembuatan laporan keuangan agar terjadi kesesuaian 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 dana pensiun).

Standar Akuntansi Keuangan Entitas tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP) (2016), merupakan kerangka acuan dalam prosedur yang berkaitan dengan penyajian laporan keuangan di Indonesia. Pernyataan ini menetapkan dasar-dasar bagi penyajian laporan keuangan yang bertujuan umum (*general purpose financial statements*) yang selanjutnya disebut laporan keuangan agar dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya dengan laporan keuangan entitas lain. Imbalan kerja merupakan semua bentuk imbalan yang diberikan oleh entitas sebagai pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja, termasuk direktur dan manajemen yang mencakup: imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lain, dan pesangon. Dalam Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP) Bab 23 mengenai

akuntansi imbalan kerja yang berisi mengenai bagaimana perusahaan melakukan pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan seluruh imbalan kerja.

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) merupakan kerangka acuan dalam prosedur yang berkaitan dengan penyajian laporan keuangan di Indonesia, dimana terdapat uraian materi didalamnya yang mencakup hampir semua aspek yang berkaitan dengan akuntansi. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.24 penting untuk diterapkan agar perusahaan mengakui imbalan kerja yang telah diberikan. Dan apabila tidak terdapat akun imbalan kerja dalam laporan keuangan perusahaan maka secara tidak langsung perusahaan sebenarnya “menyembunyikan” kewajiban untuk imbalan kerja. Imbalan kerja juga berdampak pada efektivitas perusahaan dan kinerja pekerja atau karyawan jika tidak diterapkan dengan baik. Perlakuan yang tidak tepat berdampak negatif untuk perusahaan karena mendorong pekerja atau karyawan melakukan mogok kerja, kecurangan, atau penyelundupan yang dapat merugikan perusahaan.

PT.Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perusahaan jasa. Kegiatan yang dilakukan perusahaan ini yaitu sebagai penjual jasa tiket pelayaran. Perusahaan ini sudah mulai beroperasi sejak tahun 2015. Ada berbagai macam tipe jabatan dalam perusahaan tersebut mulai dari manager, accounting, staff ticketing, dan staff operasional.

Dalam akuntansi imbalan kerja, PT. Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang, imbalan kerja yang diberikan kepada seluruh tenaga kerja seperti

pekerja atau karyawan melakukan suatu output pengukuran imbalan kerja sesuai dengan waktu kerja, output yang dihasilkan, jabatan, dan faktor lainnya. Untuk mengetahui lancar atau tidaknya sebuah perusahaan bisa dilihat dari pendapatan perusahaan itu sendiri. Untuk mendapatkan pendapatan yang optimal tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Perusahaan PT. Pelayaran Megah Jaya Sejahtera mempunyai karyawan sebanyak 18 orang. Yang dibagi beberapa bagian tugas yaitu 11 orang sebagai *Staff Ticketing*, 5 orang sebagai *Staff Operational* dan 2 orang sebagai *Staff Accounting*. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti pada PT. Pelayaran Megah Jaya Sejahtera permasalahan imbalan kerja juga sering terjadi di lapangan kerja seperti ketidaksesuaian gaji, bonus, cuti, pensiun, dan yang berkaitan dengan imbalan kerja lainnya. Dalam perusahaan ini perusahaan mengalami keterlambatan dalam pembayaran gaji karyawan serta gaji karyawan dalam ketentuan imbalan-imbalan tertentu yang seharusnya hak karyawan. Lambatnya pembayaran gaji yang terlalu sering akan dapat menyebabkan kurang akuratnya penyajian dalam laporan keuangan, kesalahan dalam pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja juga dapat menimbulkan hal yang buruk bagi perusahaan. Gaji yang dibayarkan tidak tepat waktu akan menimbulkan keresahan bagi karyawan dan hal ini akan mempengaruhi atau menyebabkan menurunnya tingkat kinerja maupun loyalitas karyawan kepada perusahaan yang akhirnya dapat mempengaruhi pendapatan perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut dalam perusahaan, maka perlu adanya pengungkapan akuntansi imbalan kerja dalam perusahaan sehingga pekerja mengetahui serta memahami sistemika imbalan kerja tersebut. Dalam

dunia akuntansi permasalahan ini bisa dilihat pada PSAK No.24 yang membahas tentang akuntansi imbalan kerja. Didalamnya dikaji mengenai bagaimana pengungkapan imbalan kerja yang sebenarnya dalam akuntansi dan keuangan. Dan juga untuk menyesuaikan imbalan kerja perusahaan dengan PSAK No.24 apakah telah sesuai atau belum sesuai. Peneliti memilih PT. Pelayaran Megah Jaya Sejahtera ini karena perusahaan ini belum pernah menjadi objek penelitian sebelumnya mengenai imbalan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA BERDASARKAN PSAK No.24 PADA PT. PELAYARAN MEGAH JAYA SEJAHTERA TANJUNGPINANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas dapat penulis merumuskan masalah penelitian yaitu **“Bagaimana Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No.24 pada PT. Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang?”**.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis akan membahas dua dari empat jenis imbalan kerja diatas yaitu, imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja pada PT. Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa penerapan akuntansi imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja berdasarkan PSAK No.24. Agar dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk tetap mengikuti peraturan atau persyaratan terbaru dalam perlakuan akuntansi khususnya imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sebagai bahan acuan maupun perbandingan bagi pengembangan penelitian di masa mendatang dan pengembangan teori dan pengetahuan dibidang akuntansi terutama yang berkaitan dengan akuntansi imbalan kerja.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan penelitian dalam menyusun rencana, strategi, dan kebijakan peningkatan yang lebih efektif dimasa mendatang khususnya pada akuntansi imbalan kerja di PT.Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.

2. Bagi Pembaca.

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama belajar di perguruan tinggi dengan pengalaman untuk berfikir kritis dan

analisis serta penelitian ini agar dapat menambah pengetahuan dan bacaan ilmiah bagi yang memerlukan.

3. Bagi Penulis.

Untuk menambah pengetahuan tentang penerapan PSAK No.24 terhadap imbalan kerja jangka pendek dan jangka panjang.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara umum untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pembahasan dalam penulisan, maka penulis membagi tulisan ini dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan dikemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian-kajian teoritis tentang semua teori yang dibutuhkan sebagai pendukung kuat pada skripsi.

Dimana landasan teori tersebut diambil dari berbagai referensi buku yang ada, selain itu dari literature dan semua yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode analisa data, jenis data dan sumber data serta teknik pengumpulan data dan Teknik analisa data yang dilakukan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan gambaran umum dari objek yang diteliti berupa sejarah singkat perusahaan, visi misi perusahaan, struktur organisasi, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat tentang kesimpulan dan saran, daftar pustaka, serta lampiran-lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Akuntansi

Menurut Yuniarwati, L Santoso, A Ekadjaya & R Rasyid (2018) akuntansi merupakan sistem informasi keuangan yang menyediakan informasi keuangan apa yang terjadi dalam tubuh perusahaan. Menurut Hery (2016) akuntansi didefinisikan sebagai sebuah sistem informasi yang memberikan laporan kepada para pengguna informasi akuntansi atau kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan (*stakeholders*) terhadap hasil kinerja dan kondisi keuangan perusahaan.

Menurut Sujarweni (2016) akuntansi adalah menghitung atau mempertanggungjawabkan sesuatu yang ada kaitannya dengan pengelolaan bidang keuangan dari suatu perusahaan kepada pemiliknya atas kepercayaan yang telah diberikan kepada pengelola tersebut untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Menurut Ismail (2014) akuntansi merupakan seni dalam mencatat, menggolongkan dan mengikhtisarkan semua transaksi-transaksi yang terkait dengan keuangan yang telah terjadi dengan suatu cara yang bermakna dan dalam satuan uang.

Sedangkan menurut Wardiyah (2016) akuntansi adalah suatu konsep yang menyajikan dengan sistematis mengenai gambaran suatu fenomena akuntansi dan menjelaskan struktur akuntansi yang terjadi dalam hubungan diantara variabel yang ada. Menurut Tunggal (2012) akuntansi keuangan yaitu cabang akuntansi yang informasinya lebih di titikberatkan pada pihak ekstern perusahaan. Menurut

Pulungan (2013) akuntansi merupakan proses mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan kejadian-kejadian ekonomi sebuah organisasi melalui pihak yang berkepentingan.

Menurut Zamzani dan Nusa (2016), akuntansi merupakan suatu proses pencatatan, penggolongan, peringkasan yang menghasilkan informasi ekonomi untuk diberikan kepada pihak pengguna. Sedangkan menurut Bahri (2016) akuntansi adalah seni pencatatan, penggolongan, pengikhtisaran, dan pelaporan atas suatu transaksi dengan cara sedemikian rupa, sistematis dari segi isi dan berdasarkan standar yang diakui umum.

2.2 Imbalan Kerja

2.2.1 Pengertian Imbalan Kerja

Menurut PSAK (2018) imbalan kerja merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. Imbalan kerja meliputi imbalan kerja 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, pasangan hidup mereka, anak-anak atau tanggungan lain, atau kepada pihak lain seperti perusahaan asuransi.

Menurut SAK-ETAP Bab 23 imbalan kerja merupakan semua bentuk imbalan yang diberikan oleh entitas sebagai pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja, termasuk direktur dan manajemen. Berdasarkan PSAK 24 paragraf 8, imbalan kerja merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam

pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. PSAK 24 paragraf 5, imbalan kerja mencakup: imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang, dan pesangon.

Imbalan kerja tidak didefinisikan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Undang-Undang tersebut hanya mengatur tentang ketenagakerjaan, yaitu yang berkaitan dengan waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja karyawan/pekerja. Akan tetapi, pengertiannya tercantum dalam standar akuntansi keuangan (SAK).

Undang-Undang Ketenagakerjaan menggunakan istilah imbalan kerja dengan istilah upah, uang pesangon ataupun uang penghargaan dan uang pergantian hak yang seharusnya diterima selama masa kerja. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, definisi terkait imbalan kerja yaitu:

1. Hubungan kerja, merupakan hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja/ karyawan mempunyai unsur upah, pekerjaan, dan perintah atas dasar perjanjian kerja.
2. Upah, merupakan kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.
3. Kesejahteraan pekerja/buruh, merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmani dan rohani, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

4. Pemutusan hubungan kerja (PHK), merupakan penghentian hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24 akuntansi imbalan kerja mengatur tentang akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja. Untuk tujuan akuntansi, PSAK 24 mengelompokkan imbalan kerja menjadi empat kategori, yaitu:

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek.

Imbalan kerja jangka pendek merupakan imbalan kerja (selain pesangon) yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum 12 (dua belas) bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa terkait:

- a. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial.
- b. Cuti berimbalan jangka pendek seperti cuti tahunan dan cuti sakit.
- c. Bagi laba dan bonus.
- d. Imbalan nonmoneter (seperti: fasilitas kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi) untuk pekerja yang ada saat ini.

2. Imbalan Pascakerja

Imbalan pascakerja merupakan imbalan kerja yang disediakan perusahaan (selain pesangon) dan akan diberikan kepada pekerja setelah menyelesaikan masa kerjanya. Adapun imbalan kerja pascakerja, berikut:

- a. Imbalan Purnakarya (contohnya: pensiun)

- b. Imbalan Pascakerja lain (seperti: asuransi jiwa pascakerja, dan program Jaminan Hari Tua dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan).

3. Imbalan Kerja Jangka Panjang

Merupakan imbalan kerja (selain imbalan kerja pascakerja dan pesangon) yang jatuh tempo lebih dari 12 (dua belas) bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya dan dibayarkan kepada pekerja selagi masih bekerja. Adapun imbalan kerja jangka panjang, meliputi:

- a. Cuti berimbalan jangka panjang.
- b. Imbalan cacat permanen.
- c. Bonus dan kompensasi lainnya yang dibayarkan lebih dari 12 bulan sejak akhir periode pelaporan.

4. Pesangon

Sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada saat pemutusan kontrak kerja (PKK), perusahaan diwajibkan membayar pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi karyawan. Pesangon merupakan imbalan yang terutang akibat PKK, baik dari yang berasal dari keputusan perusahaan (diberhentikan) ataupun keputusan karyawan atas tawaran perusahaan (sukarela).

2.2.2 Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja

Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik Bab 23 tentang imbalan kerja. Imbalan kerja merupakan segala bentuk

imbalan yang diberikan oleh entitas kepada pekerja, termasuk direktur dan manajemen. Entitas harus mengakui biaya atas seluruh imbalan kerja yang menjadi hak pekerja akibat dari jasa yang diberikan kepada entitas selama periode pelaporan:

- a. Sebagai liabilitas (beban akrual), ketika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak untuk memperoleh imbalan kerja yang akan di bayarkan di masa depan.
- b. Sebagai beban, ketika entitas yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

2.2.3 Pengungkapan Imbalan Kerja

Menurut PSAK No.24 Revisi 2015, pernyataan ini tidak mensyaratkan pengungkapan yang spesifik mengenai imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya, dan pesangon. Namun, SAK mensyaratkan pengungkapan pernyataan yang spesifik. Sebagai contoh: PSAK 7, pengungkapan pihak-pihak berelasi mensyaratkan pengungkapan mengenai imbalan kerja untuk personel manajemen kunci. PSAK 1: penyajian laporan keuangan mensyaratkan pengungkapan atas beban imbalan kerja.

2.3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003

Ketentuan umum mengenai ketenagakerjaan dalam UU no.13 tahun 2003
Pasal 1:

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

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

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian, dan analisa data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Ketentuan mengenai pengupahan ketenagakerjaan dalam UU no.13 tahun 2003
Pasal 88:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), meliputi:

- a. Upah minimum,
 - b. Upah kerja lembur,
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan,
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya,
 - e. Upah menjalankan hak waktu istirahat kerjanya,
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah,
 - g. Denda dan potongan upah,
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional,
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

2.4 Undang-Undang No.11 Tahun 2020

Ketentuan umum Undang-Undang No.11 (2020) mengenai cipta kerja

Pasal 1 :

1. Cipta kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

2. Koperasi adalah koperasi sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang tentang Perkoperasian.
3. Usaha mikro, kecil, dan menengah yang selanjutnya disingkat UMK-M adalah usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang tentang usaha mikro, kecil, dan menengah.
4. Perizinan berusaha adalah legalitas yang diberikan kepada pelaku usaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan/atau kegiatannya.
5. Pemerintah pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan Menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
6. Pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam system dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
7. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
8. Pelaku usaha adalah orang perseorangan atau badan usaha yang melakukan usaha dan/atau kegiatan pada bidang tertentu.

9. Badan usaha adalah badan usaha berbentuk badan hukum atau tidak berbentuk badan hukum yang didirikan di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan melakukan usaha dan/atau kegiatan pada bidang tertentu.
10. Rencana Detail Tata Ruang yang selanjutnya disingkat RDTR adalah rencana secara terperinci tentang tata ruang wilayah kabupaten/kota yang dilengkapi dengan peraturan zonasi kabupaten/kota.
11. Persetujuan bangunan Gedung adalah perizinan yang diberikan kepada pemilik bangunan Gedung untuk membangun baru, mengubah, memperluas, mengurangi, dan/atau merawat bangunan Gedung sesuai dengan teknis bangunan Gedung.
12. Hari adalah hari kerja sesuai dengan yang diterapkan oleh Pemerintah Pusat.

Ketentuan umum Undang-Undang No.11 Tahun 2020 mengenai pengupahan:

1. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.
2. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
 - b. Orang perseorangan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
4. Perusahaan adalah :
- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
6. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
7. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat

pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban dua belah pihak.

8. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
9. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.
10. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
11. Pemerintah pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan Menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
12. Pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan,

pengujian, penyidikan, dan pengembangan system pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

13. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2 :

1. Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan system pengupahan tanpa diskriminasi.
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

2.5 Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek merupakan imbalan kerja (selain pesangon) yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum 12 (dua belas) bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa terkait (Martani, Veronica, Wardhani, Farahmita, Tanujaya & Hidayat, 2015).

Entitas tidak perlu mengklasifikasi imbalan jangka pendek ketika harapan entitas dalam waktu penyelesaian program mengalami perubahan sementara. Namun, ketika karakteristik imbalan berubah misalnya terjadi perubahan atas imbalan yang tidak di akumulasi ke imbalan yang di akumulasi dan ketika perubahan dalam waktu penyelesaian program tidak bersifat sementara, entitas

akan mempertimbangkan imbalan tersebut masih memenuhi definisi imbalan kerja jangka pendek.

2.5.1 Upah, Gaji dan Iuran Jaminan Sosial

Perusahaan wajib memberikan upah, gaji, dan iuran jaminan sosial kepada para tenaga kerja. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial merupakan bagian dari imbalan kerja jangka pendek yang diberikan kepada tenaga kerja yang sudah bekerja didalam perusahaan. Pada umumnya, imbalan ini diberikan dalam jangka waktu yang tetap seperti setiap minggu atau setiap bulan.

Menurut Septawan (2014), gaji merupakan imbalan jasa yang dibayar secara periode kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja. Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2014) upah atau gaji adalah salah satu hal yang sangat penting bagi para pekerja, buruh, maupun pegawai, karena dengan adanya upah atau gaji tersebut sebagai sumber utama untuk kelangsungan hidup para pekerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 hanya mengatur dan menggunakan istilah “upah”. Namun, dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial menyatakan bahwa “Gaji atau upah merupakan hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja atau karyawan yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja

atau karyawan atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan” (Edison, Anwar & Komariyah 2017)

Upah merupakan kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan. Sedangkan gaji merupakan kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan (Hamali, 2016).

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 (2003) dalam pasal 1 ayat 30 upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1). Kebijakan pemerintah dalam pengupahan yang melindungi pekerja/buruh, meliputi:

- a. Upah minimum,
- b. Upah kerja lembur,
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan,
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya,
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahatnya,
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah,

- g. Denda dan potongan upah,
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional,
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa setiap pekerja/karyawan mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Dan juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). BPJS ini bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan agar terpenuhinya kebutuhan hidup yang layak bagi setiap pekerja atau karyawan dan anggota keluarganya. Adapun Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) terdiri dari:

1. BPJS Kesehatan

Berfungsi menyelenggarakan program jaminan sosial.

2. BPJS Ketenagakerjaan

Berfungsi menyelenggarakan program sebagai berikut:

a. Program Jaminan Kecelakaan Kerja.

Memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan rumah menuju tempat kerja dan sebaliknya, dan juga penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

b. Program Jaminan Kematian.

Memberikan jaminan uang tunai yang akan diberikan kepada ahli waris ketika peserta BPJS meninggal dunia, tetapi bukan akibat yang terjadi atas kecelakaan kerja.

c. Program Jaminan Hari Tua.

Program jangka panjang diberikan secara berkala sebelum individu penerima upah dan bukan penerima upah memasuki masa pensiun. Yang termasuk dalam penerima upah yaitu semua pekerja yang ada didalam perusahaan dan perseorangan dan orang asing yang sudah bekerja di Indonesia lebih dari 6 bulan. Dan yang termasuk bukan penerima upah yaitu pemberi kerja dan pekerja mandiri.

d. Program Jaminan Pensiun.

Program ini bertujuan untuk mempertahankan kelayakan hidup bagi peserta atau ahli waris dengan memberikan penghasilan ketika peserta telah memasuki usia pensiun, mengalami cacat total, dan meninggal dunia.

2.5.2 Cuti Berimbangan Jangka Pendek

Menurut Martani, Veronica, Wardhani, Farahmita, Tanujaya & Hidayat (2015) cuti berimbangan merupakan hak cuti yang memberikan kompensasi berupa imbalan. Adapun cuti berimbangan yang bisa dapat diakumulasikan, dapat digunakan di masa depan ketika cuti tahun ini tidak diambil seluruhnya. Namun, pada program lain imbalan akan diterima ketika pekerja atau karyawan tidak mengambil cutinya. Entitas mengakui biaya yang diperkirakan atas imbalan kerja jangka pendek dalam bentuk cuti berimbangan sebagai berikut:

- a. Cuti berbayar yang diakumulasi, pada saat pekerja memberikan jasa yang menambah hak atas cuti berbayar di masa depan.
- b. Cuti berbayar tidak diakumulasi, pada saat cuti terjadi.

Entitas dapat membayar pekerja atau karyawan untuk cuti dengan bermacam alasan seperti liburan, sakit, dan cacat sementara, melahirkan atau suami yang mendampingi istri yang melahirkan, panggilan pengadilan, dan pengabdian militer. Hak atas cuti berbayar dibagi menjadi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Cuti yang diakumulasi.

Cuti berbayar yang diakumulasi merupakan cuti yang dibawa ke periode masa depan dan dapat digunakan pada periode masa depan jika hak cuti periode berjalan tidak digunakan seluruhnya.

- b. Cuti yang tidak diakumulasi.

Cuti berbayar yang tidak diakumulasi tidak dapat dibawa ke periode masa depan imbalan tersebut akan hilang jika hak periode berjalan tidak digunakan sepenuhnya dan tidak memberikan hak bagi pekerja atau karyawan untuk menerima pembayaran atas hak yang tidak digunakan ketika meninggalkan entitas.

2.5.3 Bagi Laba dan Bonus

Menurut Siagian (2018) bonus merupakan suatu insentif yang diberikan kepada para pekerja yang mampu bekerja sehingga tingkat produksi terlampaui. Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2014) bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai tanda balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukan, diberikan secara selektif dan kepada pekerja yang berhak untuk menerima bonus tersebut.

Entitas mengakui biaya yang diperkirakan atas pembayaran bagi laba dan bonus, ketika:

- a. Entitas memiliki liabilitas (kewajiban) hukum dan kewajiban konstruktif atau yang timbul dari tindakan entitas kini atas pembayaran beban tersebut sebagai akibat dari peristiwa masa lalu.
- b. Kewajiban tersebut dapat diestimasi secara andal.

2.5.4 Imbalan Nonmoneter

Umumnya perusahaan yang memberikan imbalan nonmoneter kepada tenaga kerja. Imbalan nonmoneter merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja yang selama masih bekerja dalam perusahaan tersebut tetapi bukan berupa uang, melainkan berupa mobil, atau jasa yang diberikan secara subsidi, dan juga pelayanan kesehatan.

2.6 Imbalan Pascakerja

Menurut Martani, Veronica, Wardhani, Farahmita, Tanujaya & Hidayat (2015) imbalan pascakerja merupakan imbalan kerja yang disediakan perusahaan (selain pesangon) dan akan diberikan kepada pekerja setelah menyelesaikan masa kerjanya.

2.6.1 Pensiun

Menurut Kasmir (2016) pensiun merupakan pemberhentian karyawan dikarenakan karyawan tersebut sudah memasuki usia yang dianggap sudah kurang produktif untuk bekerja dan juga karyawan yang mengalami cacat fisik maupun mental.

Seseorang yang usianya dianggap sudah tidak produktif harus diistirahatkan sekalipun terlihat fisik maupun mentalnya masih terlihat produktif untuk bekerja. Karyawan yang akan dipensiunkan nantinya akan disiapkan kompensasi atas jasanya kepada perusahaan yang nantinya akan dibayarkan pada setiap bulannya dan juga biasanya uang pensiun lebih rendah daripada upah gaji yang diterima sewaktu pekerja tersebut masih bekerja.. Setelah pensiun karyawan berhak atas jasa yang mereka lakukan selama ini dan perusahaan harus membayarnya sesuai dengan aturan perusahaan yang biasanya mengacu kepada aturan pemerintah. Dana dari program program imbalan

2.6.2 Asuransi

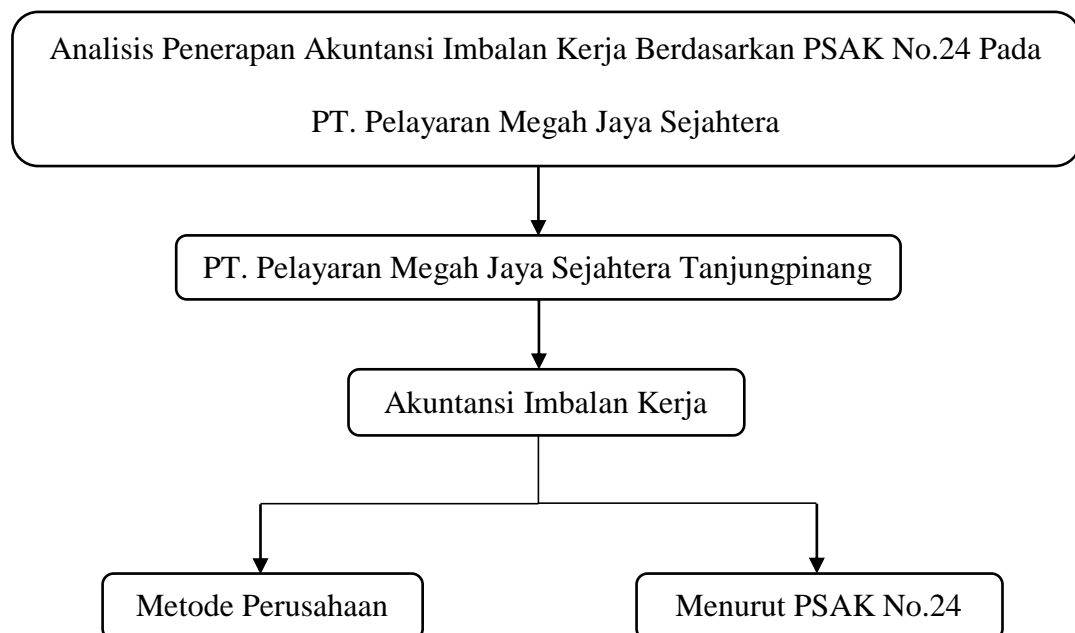
Menurut Priansa (2018), asuransi adalah sebagai pengganti atas suatu kerugian atau mungkin potensi kerugian yang akan diderita oleh pegawai di masa yang akan datang nanti.

Dalam asuransi ini, organisasi perusahaan bekerjasama dengan organisasi penyedia jasa asuransi yang mempunyai kemampuan untuk menanggung kompensasi dari setiap resiko pekerjaan yang dialami oleh karyawan. Pembayaran asuransi tenaga kerja dapat dibebankan oleh organisasi perusahaan, organisasi perusahaan dan karyawan, atau pun karyawan itu sendiri melalui proses perjanjian sesuai dengan kesepakatan dari pihak penyedia jasa asuransi. Organisasi perusahaan mengasuransikan karyawannya agar mampu mengantisipasi hal-hal buruk yang terjadi yang menyebabkan resiko bagi karyawannya. Umumnya asuransi ini mencakup beberapa bagian seperti asuransi jiwa yaitu menyangkut kematian (jiwa), cacat (kecelakaan), dan sakit (kesehatan). Uang santun atau

disebut juga uang ganti rugi akan dibayarkan ketika apabila karyawan telah mencapai usia 55 tahun lalu berhenti berkerja pada organisasi perusahaan tersebut maka karyawan tersebut akan menerima uang santunan atau disebut juga dengan uang ganti rugi. Namun jika sebelum usia 55 tahun yang bersangkutan meninggal dunia maka ahli waris ataupun keluarganya yang akan menerima uang santunan sesuai dengan tanggungan yang telah ditentukan sebelumnya. Pemberian asuransi bisa memberikan ketenangan dan ketentraman bagi karyawannya, karena misalnya terjadi hal-hal tertentu yang buruk terhadap karyawan tersebut maka dirinya akan terjamin dan juga keluarganya akan terbantu dan meringankan ketika karyawanan tersebut mempunyai asuransi.

2.7 Kerangka Penelitian

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Sumber : Konsep yang digunakan untuk penelitian, 2020

2.8 Penelitian Terdahulu

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK 24) mengenai imbalan kerja sebelumnya sudah pernah dibuat sebagai bahan untuk penelitian oleh peneliti terdahulu akan tetapi tempat, waktu, data perusahaan yang dijadikan bahan untuk objek penelitian berbeda. PSAK 24 mengenai imbalan kerja yang pernah dibuat yaitu sebagai berikut:

1. Muhammad Rizky Dzulfitra (2016)

Telah melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kotamobagu”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa PT. Bank Maybank Kotamobagu secara umum telah menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja sesuai ruang lingkup PSAK 24. Pengungkapan jumlah keseluruhan imbalan kerja pada laporan laba rugi dalam akun beban tenaga kerja. Perusahaan juga mengungkapkan informasi terkait imbalan kerja dalam catatan atas laporan keuangan.

2. Longdong Inggrit Lisa (2015)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengakuan, Pengukuran, dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No.24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Hasjrat Abadi Manado”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dalam pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja yang diterapkan oleh PT. Hasjrat Abadi Manado telah sesuai dengan PSAK 24. Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek dicatat pada beban yang diukur pada saat beban tersebut terjadi atau terutang pada

karyawan. Sedangkan untuk imbalan pascakerja diakui sebagai beban dan diukur berdasarkan jumlah iuran yang harus dibayarkan pada saat iuran tersebut dibayarkan oleh perusahaan kepada program pensiun yang diikuti oleh perusahaan. Dalam hal pengungkapan, PT.Hasjrat Abadi Manado mengungkapkan jumlah 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.

3. Gisela Rumimper, Stanley Alexander, Jessy Warongan (2017)

Dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Vandika Abadi”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek yang dicatat pada beban diukur pada saat beban tersebut terjadi atau terutang pada karyawan. Namun, untuk imbalan pasca kerja diakui sebagai beban yang diukur berdasarkan jumlah iuran yang harus dibayarkan dan pada saat iuran tersebut dibayarkan oleh perusahaan kepada program pensiun diikuti oleh perusahaan dan PT. Vandika Abadi telah sesuai dengan PSAK 24.

4. Ekere, A.U & Amah, E (2014)

Dalam penelitiannya yang berjudul “*Staff Benefits and Organizational Performance A Study Private Hospitals in River State*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa banyak hal yang perlu dilakukan dalam hal penyediaan

manfaat yang dibutuhkan yang dapat membuat karyawan disektor kesehatan swasta merasa puas dan memberikan yang terbaik dalam organisasi untuk tampil baik dan menjadi yang terbaik. Gaji dan tunjangan yang rendah disektor ini. Perlunya sebuah pengelolaan instansi kesehatan swasta dalam meningkatkan gaji tenaga medis / professional sekutu dalam sektor ini. Adanya kebutuhan imbalan untuk manfaat yang tidak ada dan untuk meninjau manfaat yang tersedia untuk membuat lebih menarik dalam memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerja karyawan.

5. Maisarah Jumadi, Yossi Diantimala, dan Syukriy Abdullah (2018).

Dalam penelitiannya yang berjudul *“The Application of PSAK 24 on Employee Benefits in Banking Institutions Listed in Indonesia Stock Exchange”*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) menerapkan PSAK 24 tentang imbalan kerja. Ada beberapa bank yang termasuk di dalam tahun yang sama menerapkan PSAK 24 dengan revisi yang berbeda. Selain itu rata-rata periode 2013-2014 menerapkan PSAK 24 (Revisi 2010) yang pertama PSAK revisi yang menggunakan IFRS didalamnya dan di periode 2015-2016 menerapkan PSAK (Revisi 2013) yang merupakan PSAK revisi kedua yang menggunakan IFRS didalamnya. Akhirnya terdapat perbedaan penerapan PSAK 24 (Revisi 2013) dengan PSAK 24 (Revisi 2010) pada bank yang terdaftar di BEI.

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 dilakukan untuk mengungkapkan fakta atau kejadian dan keadaan yang terjadi dalam perusahaan untuk mendapatkan kesimpulan penelitian dan saran yang berguna bagi perusahaan. Tujuan dari penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang ingin diteliti.

Menurut Indriantoro dan Supomo (2012) penelitian deskriptif merupakan penelitian pada masalah-masalah yang berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Menurut Kriyantono dan Rachmat (2010) penelitian kualitatif bertujuan menjelaskan masalah-masalah dengan sedalam-dalamnya. Penelitian ini tidak mengutamakan besarnya populasi atau sampel yang luas. Jika data yang terkumpul sudah bisa menjelaskan masalah yang diteliti, maka tidak perlu untuk yang lebih luas lagi. Penelitian kualitatif lebih menekan pada kualitas data bukan kuantitas data.

Sedangkan menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi suatu objek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data yang bersifat induktif dari hasil penelitian yang lebih menekankan makna daripada generalisasi.

3.2 Jenis Data dan Sumber Data

Data merupakan suatu kumpulan yang terdiri dari fakta-fakta untuk memberikan gambaran yang luas terkait dengan suatu keadaan. Penulis yang akan mengambil sebuah kebijakan atau keputusan umumnya akan menggunakan data sebagai bahan pertimbangan. Selain itu, data dikumpulkan melalui cara-cara tertentu lalu di olah menjadi suatu informasi yang jelas dan mudah dipahami setiap orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer, yang didapatkan langsung dari responden dengan melakukan wawancara secara langsung terkait dengan objek yang diteliti.
2. Data sekunder, berupa data yang dikumpulkan melalui catatan atau dokumen resmi perusahaan dan laporan yang mendukung penelitian dan data yang telah diolah seperti struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan.

Menurut Yulianto, Maskan & Utaminingsih (2016), data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder ini data yang sifatnya mendukung data primer seperti buku-buku, literatur, dan bacaan yang berkaitan dalam menunjang penelitian. Menurut Wahyudi (2017), data primer merupakan data yang diambil dari sumbernya, serta belum pernah dipublikasikan oleh instansi tertentu. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer yang didapatkan langsung dari responden dengan melakukan wawancara secara langsung dan data sekunder untuk menyusun penelitian, dimana data sekunder tersebut diperoleh dari laporan keuangan PT. Pelayaran Megah Jaya Sejahtera.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat beberapa teknik, sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung apa yang menjadi sasaran dalam pengambilan data pada objek yang akan diteliti perusahaan PT.Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.

2. Wawancara

Wawancara yaitu percakapan dengan tujuan tertentu. Percakapan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab dalam suatu topik tertentu. Wawancara dilakukan dengan Pimpinan dan beberapa staff pada PT. Pelayaran Megah Jaya Sejahtera Tanjungpinang.

3. Dokumentasi.

Penulis juga menggunakan teknik pengumpulan data yang didapat dari dokumentasi yaitu berupa pengumpulan data-data atau informasi-informasi yang diperlukan dari perusahaan yang diteliti serta data pendukung lainnya yang berhubungan dengan perusahaan. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data tertulis dari laporan keuangan bulanan PT.Pelayaran Megah Jaya Sejahtera.

3.4 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020) analisa data merupakan proses untuk mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan

lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami sendiri maupun oranglain.

Dalam menganalisis data baik primer maupun sekunder, penulis menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu dengan membandingkan data-data yang telah dikumpulkan berdasarkan fakta yang terlihat dalam perusahaan, dimana fakta tersebut akan dikumpulkan diolah dan dianalisis sehingga mendapatkan saran untuk masa yang akan datang dengan SAK-ETAP. Imbalan Kerja kemudian untuk menarik kesimpulan mengenai hasil penelitian.

Ada beberapa komponen dalam menganalisa data yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Pada tahap ini peneliti melakukan proses pengumpulan data pada suatu objek yang akan diteliti dan apa yang dilihat akan didengar dan direkam yang akan memperoleh data yang bermacam-macam yang peneliti dapatkan.

2. Reduksi Data

Kegiatan memilih dan memfokuskan suatu yang penting dan untuk merangkum data-data yang pokok. Pada reduksi data ini, laporan-laporan yang didapatkan dari objek penelitian akan dirangkum dan difokuskan pada hal-hal yang penting.

3. Penyajian Data

Menurut *Miles & Huberman* menyebutkan yang sering digunakan untuk menyajikan data pada penelitian kualitatif yaitu dengan teks yang bersifat naratif. Kemudian, data-data yang sudah di reduksi akan disusun ke dalam bentuk yang lebih mudah di pahami sehingga dapat mencermati penyajian data ini kita bisa mengambil sebuah kesimpulan.

4. Kesimpulan / Verifikasi.

Tahap terakhir dalam menganalisis data yaitu kesimpulan atau hasil keseluruhan dari analisa data tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S. (2016). Pengantar Akuntansi. In *berdasarkan SAK ETAP dan IFRS*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Dzulfitra, M. R. (2016). Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu. In *EMBA* (Vol. 4, Issue 4, pp. 793–802).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 151). Alfabeta.
- Ekere, A. ., & Amah, E. (2014). *Staff Benefits and Organizational Performance , A Study of Private Hospital in Rivers State. 16(2)*.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 80). Buku Seru.
- Hery. (2016). *Akuntansi Dasar 1 & 2* (p. 6). PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- IAI. (2016). SAK ETAP. In *Standar AKuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik*. Dewan Standar Akuntansi Ikatan Akuntan Indonesia.
- Indonesia, P. R. (2020). *Undang Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.
- Indriantoro, & Supomo. (2012). *Metode Pendekatan Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen* (Edisi 1). BPFE.
- Ismail. (2014). Akuntansi Bank. In *Teori dan Aplikasi dalam Rupiah* (edisi revi). Prenadamedia Group.
- Jumadi, M., Diantimala, Y., & Abdullah, S. (2018). *The Application of PSAK 24 on Employee Benefits in Banking Institutions Listed in Indonesia Stock Exchange. 1*.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *(Teori dan Praktik)* (p. 339). PT RajaGrafindo Persada.
- Kriyantono, & Rachmat. (2010). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. kencana.
- Lisa, L. I. (2015). Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No.24 Tentang Imbalan Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado. In *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* (Vol. 3, Issue 4, pp. 385–393).
- Martani, D., Veronica, S., Wardhani, R., Farahmita, A., Tanujaya, E., & Hidayat, T. (2015). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK* (p. 285). Salemba Empat.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (A.

- Garnida (Ed.); p. 340). Alfabeta Bandung.
- PSAK. (2018). Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK 24). In *tentang Imbalan Kerja* (Revisi 201).
- Pulungan, A. H., Hasibuan, A. B., & Haryono, L. (2013). Akuntansi Keuangan Dasar. In *Berbasis PSAK Per Juni 2012* (p. 1). Mitra Wacana Media.
- Rumimper, G., Alexander, S., & Warongan, J. (2017). Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Vandika Abadi. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*. <https://doi.org/10.32400/gc.12.2.18527.2017>
- Septawan. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Pers.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif* (S. Y. Suryandari (Ed.); p. 9). Alfabeta Bandung.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Pengantar Akuntansi*. Pustaka Baru Press.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). Manajemen SDM. In *dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tunggal, A. W. (2012). *Pengantar Akuntansi Keuangan* (p. 6). Harvarindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13. (2003). In *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Wahyudi. (2017). *Statistika Ekonomi Konsep, Teori dan Penerapan*. UB Press.
- Wardiyah, M. L. (2016). *Akuntansi Keuangan Menengah* (p. 22). PUSTAKA SETIA.
- Yulianto, Maskan, & Utaminingsih. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Polinema Press.
- Yuniarwati, Santoso, L., Ekadjaya, A., & Rasyid, R. (2018). *Pengantar Akuntansi I*.
- Zamzani, F., & Nusa, N. D. (2016). *Akuntansi Pengantar I*. Gajah Mada University Press.

CURICULUM VITAE



I. DATA DIRI

Nama : Nuri Ramadhaini
Nim : 16622141
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 02 Februari 1996
Status : Belum Menikah
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Taman Bahagia No.16
Email : ramadhaininuri02@gmail.com

II. PENDIDIKAN FORMAL

- SD Negeri 002 Tanjungpinang Barat
- SMP Negeri 1 Tanjungpinang Barat
- SMK Negeri 1 Tanjungpinang
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang