

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA :  
KESESUAIANNYA DENGAN SAK ETAP BAB 23 TENTANG  
IMBALAN KERJA PADA SALON DAN SPA MUSLIMAH  
AWRADA TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi

Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

OLEH

**ATIKA WULANDARI**

**NIM : 15622158**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI**



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

**TANJUNGPINANG**

**2019**

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA :  
KESESUAIANNYA DENGAN SAK ETAP BAB 23 TENTANG  
IMBALAN KERJA PADA SALON DAN SPA MUSLIMAH  
AWRADA TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**ATIKA WULANDARI**

**NIM : 15622158**



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

**TANJUNGPINANG**

**2019**

**TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA:  
KESESUAIANNYA DENGAN SAK ETAP BAB 23 TENTANG IMBALAN  
KERJA PADA SALON DAN SPA MUSLIMAH AWRADA  
TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

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

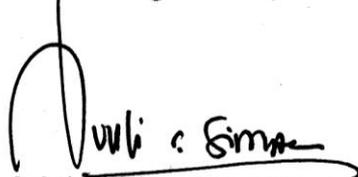
Oleh

Nama : ATIKA WULANDARI

NIRM : 156009922158

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Juhli Edi S. S., SE., MM., Ak., CA., CFA  
NIDN. 1007057305/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA  
NIDN. 1029127801 / Lektor

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA  
NIDN. 1020037101/ Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA :  
KESESUAIANNYA DENGAN SAK ETAP BAB 23 TENTANG  
IMBALAN KERJA PADA SALON DAN SPA MUSLIMAH  
AWRADA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

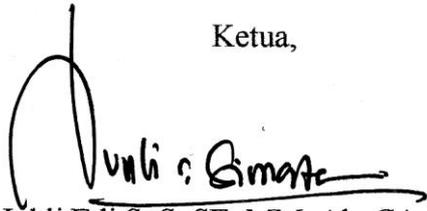
Nama : ATIKA WULANDARI

NIM : 15622158

Telah Dipertahankan di Depan Dosen Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Sembilan Desember Dua Ribu Sembilan Belas dan Dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Juhli Edi S. S., SE., MM., Ak., CA., CFA  
NIDN. 1007057305 / Asisten Ahli

Sekretaris,



Hendy Satria, SE., M.Ak  
NIDN.1015069101 / Lektor

Anggota,



Rachmad Chartady, SE., M.Ak  
NIDN. 1021039101/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 09 Desember 2019  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang  
Ketua



Charly Marlinda SE., M.Ak., Ak., CA  
NIDN.1029127801 / Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Atika Wulandari  
NIM : 15622158  
Tahun Angkatan : 2015  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.78  
Program Studi : Akuntansi  
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja:  
Kesesuaiannya dengan SAK ETAP Bab 23  
Tentang Imbalan Kerja.

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 apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 07 November 2019  
Penyusun,



ATIKA WULANDARI  
NIM: 15622158

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah... Alhamdulillahirobbil'alamin...

Puji Syukur kepada Allah SWT yang selalu mengabulkan doa hambahambanya sehingga akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat diselesaikan.

Ku persembahkan sebuah karya yang sederhana ini kepada orang-orang tersayang yang begitu berarti, **Ayahku Zulkarnain, Ibuku Hatijah, Ibuku Wahidah, Suamiku Deni Azwanudin dan anakku tercinta Al Zhafran Qaddafi.**

Atas doa, support, harapan kalian yang selalu menjadi alasan mengapa skripsi yang sederhana ini bisa selesai, semoga Allah membalas segala kebaikan kalian dengan surga Nya.

Semoga skripsi ini dapat terus bermanfaat nantinya.

## **MOTTO**

"Sesungguhnya manusia itu lemah, doalah yang menguatkannya, teruslah berdoa sampai doa itu mengetuk pintu langit, karena Allah menyukai hamba yang selalu bergantung dan berharap hanya kepadanya"

"Teruslah berbuat baik apapun yang terjadi, seburuk apapun yang kau terima dari siapapun, karena melakukan kebaikan tak akan pernah membuatmu bertemu penyesalan"

(Atika Wulandari)

"Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarah, niscaya dia akan melihat balasannya, Dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat zarah, niscaya dia akan melihat balasannya"

(Q.S Al Zalzalah 7:8 )

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, bersyukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja: Kesesuaiannya dengan SAK ETAP Bab 23 Tentang Imbalan Kerja”**.

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 yang terkait, penulis 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:

1. Ibu Charly Marlinda, SE.,M.Ak.,Ak.,CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, sekaligus Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan, masukan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M.Si.,Ak.,CA selaku Wakil Ketua I dan sebagai Plt. Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
3. Ibu Sri Kurnia, SE.,Ak.,M.Si.,CA Selaku Wakil Ketua II sekaligus Plt. Ketua Program Studi S1 Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
5. Bapak Juhli Edi Suranta Simanjuntak SE.,MM.,Ak.,CA.,CFrA selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan arahan, masukan, saran, dorongan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bimbingan kepada penulis.

7. Kepada Ibu Afni Trismitha S.Sos yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian, beserta seluruh staff Salon dan Spa Muslimah Awrada yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sangat informatif dalam memberikan informasi yang dibutuhkan penulis.
8. Kepada Kakak dan Abang (Khamisah, Jamilah, Rosidah, Amran) yang telah memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat selesai.
9. Kepada Mertuaku Ibu Nuraini dan Bapak Amir yang telah memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat selesai.
10. Teman-teman seperjuangan angkatan tahun 2015, M1 Akuntansi yang turut memberikan dukungan, semangat, bantuan informasi dalam penyusunan skripsi terutama (Febri, Dewi, Susan, Umi, Budi Charvin, Eka, dan Rama)
11. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat dituliskan satu persatu, terimakasih atas semuanya, Semoga Allah membalas kebaikan kalian.

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

Tanjungpinang, 07 November 2019

Penulis,

ATIKA WULANDARI  
NIM : 15622158

## DAFTAR ISI

	HAL
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACK .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
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 .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1.Tinjauan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Akuntansi .....	8
2.1.2 Pengertian Imbalan Kerja.....	9
2.1.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Imbalan Kerja.....	11
2.1.4 Jenis-jenis Imbalan Kerja .....	12

2.1.5 Asas Dalam Penentuan Imbalan Kerja.....	14
2.1.6 Tahapan Penetapan Imbalan Kerja.....	16
2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Imbalan Kerja .....	19
2.1.8 Imbalan Kerja Jangka Pendek .....	24
2.1.9 Pengakuan Dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek....	31
2.2 Kerangka Penelitian .....	33
2.3 Penelitian Terdahulu .....	34

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	37
3.2 Jenis Data.....	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4 Tehnik Analisis Data .....	39

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Perusahaan.....	41
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	41
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	42
4.2 Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Salon & Spa Awrada .....	44
4.2.1 Analisis Penerapan Imbalan Kerja Jangka Pendek .....	46
4.2.1.1 Upah dan Gaji .....	46
4.2.1.2 Iuran dan Jaminan Sosial .....	48
4.2.1.3 Bagi laba dan Bonus .....	49
4.2.2 Analisis Pengakuan dan Pengungkapan .....	52

### **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	54
5.2 Saran .....	55

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **CURRICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perhitungan Besaran THR Berdasarkan Masa Kerja.....	29
Tabel 4.1 Klasifikasi Imbalan Kerja .....	45
Tabel 4.2 Neraca Pendapatan dan Pengeluaran .....	52

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Salon & Spa Muslimah Awrada.....	43
Gambar 4.2 Slip Gaji Salon dan Spa Muslimah Awrada.....	47
Gambar 4.3 Slip Gaji Salon dan Spa Muslimah Awrada.....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Perbandingan Penerapan SAK ETAP Bab 23 Imbalan Kerja pada Salon dan Spa Muslimah Awrada
- Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Wawancara
- Lampiran 3 Surat balasan permintaan data penelitian
- Lampiran 4 Slip Gaji Karyawan Salon dan Spa Muslimah Awrada
- Lampiran 5 Daftar Gaji untuk Owner
- Lampiran 6 Tabel Pendapatan / Pengeluaran biaya.
- Lampiran 7 Cek Plagiat
- Lampiran 8 *Curriculum Vitae* Peneliti

## ABSTRAK

Atika Wulandari, 15622158

### **ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA : KESESUAIANNYA DENGAN SAK ETAP BAB 23 TENTANG IMBALAN KERJA PADA SALON DAN SPA MUSLIMAH AWRADA TANJUNGPINANG**

**Kata Kunci** : Akuntansi Imbalan Kerja dan SAK ETAP Bab 23

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan akuntansi imbalan kerja pada Salon dan Spa Muslimah Awrada Tanjungpinang dan kesesuaiannya dengan SAK ETAP Bab 23 tentang Imbalan Kerja.

Metode analisis data yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif . Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, studi pustaka dan wawancara, teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif

Hasil penelitian menunjukkan Imbalan kerja yang terdapat di Salon dan Spa Muslimah Awrada hanya Imbalan Kerja Jangka Pendek, Penerapan Pencatatan Akuntansi masih sangat sederhana, tetapi seluruh Imbalan Kerja Jangka Pendek pada Salon dan Spa Muslimah Awrada telah sesuai dengan SAK ETAP Bab 23.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebaiknya perusahaan meningkatkan kualitas penerapan akuntansi dan konsisten terhadap Penerapan SAK ETAP khususnya dalam hal ini mengenai imbalan kerja. Terkait struktur organisasi, baiknya dilakukan perbaikan dengan melakukan pemisahan tugas secara jelas untuk meminimalkan resiko kecurangan atau manipulasi data.

Skripsi.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, November 2019.

(ix + 58 Halaman + 3 Tabel + 3 Gambar + 8 Lampiran)

Referensi : 15 Buku + 5 Jurnal

Pembimbing I : Juhli Edi Suranta Simanjuntak, SE.,MM.,Ak.,CA.,CFrA

Pembimbing II : Charly Marlinda, SE.,M.Ak,Ak.,CA

## **ABSTRACT**

Atika Wulandari, 15622158

### ***ANALYSIS OF THE APPLICATION OF EMPLOYEE BENEFITS ACCOUNTING: COMPLIANCE WITH SAK ETAP CHAPTER 23 OF EMPLOYEE BENEFITS AT SALON AND SPA MUSLIMAH AWRADA TANJUNGPINANG***

**Keywords** : *Employee Benefit Accounting and SAK ETAP 23*

*The purpose of this study was to determine the application of employee benefits to the Salon and Spa Muslimah Awrada Tanjungpinang and its suitability with SAK ETAP.*

*Data analysis method used is descriptive method with a qualitative approach, the type of data used is primary data and secondary data, data collection techniques used were observation, literature study, and interview, the data analysis techniques used is qualitative analysis.*

*The result of the study show that the benefits provided in Salon and Spa Muslimah Awrada Tanjungpinang are only short-term employee benefits, the application of accounting records is still very simple, but all Salon and Spa Muslimah Awrada Short-term employee benefits are in accordance with SAK ETAP Chapter 23.*

*From the result of research that has been done companies should improve the quality of accounting applications and consistent with application SAK ETAP especially in this case regarding employee benefits, related to organizational structure, it is better to do a clear separation of tasks to minimize the risk of fraud and data manipulation*

Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, November 2019.

(ix + 58 Pages + 3 Tables + 3 Images + 8 Attachment)

*References* : 15 Books + 5 Journals

*Mentor* : 1. Juhli Edi Suranta Simanjuntak, SE.,MM.,Ak.,CA.,CFrA  
2. Charly Marlinda, SE.,M.Ak,Ak.,CA

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan untuk memajukan perusahaannya menjadi berkembang pesat dan menghasilkan laba yang menguntungkan perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan dapat dicapai jika perusahaan memiliki standar operasional yang baik serta sumber daya manusia yang berkualitas. Dua faktor tersebut menjadi salah satu penentu kelangsungan hidup perusahaan, dimana sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam menjalankan standar operasional perusahaan yang baik. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dalam memajukan perusahaan sehingga perusahaan harus memilih tenaga kerja yang berkualitas untuk terus dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, oleh karena itu perusahaan sebagai pemberi kerja dituntut untuk memberikan imbalan kerja atas kinerja yang diberikan oleh tenaga kerja kepada perusahaan.

Setiap perusahaan pasti membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan operasional perusahaan, sehingga kelangsungan perusahaan sangat bergantung pada kinerja yang dihasilkan tenaga kerja, sehingga penting bagi perusahaan untuk memberikan imbalan terhadap kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Setiap karyawan yang telah mencurahkan kinerja terbaiknya untuk memajukan perusahaan tentulah mengharapkan imbalan yang sesuai dengan yang

ia berikan, dimana dengan bekerja menjadi sarana untuk mendapatkan penghasilan dengan tujuan memenuhi kebutuhan hidup yang semakin meningkat di era ini. Kebutuhan yang semakin terus meningkat tentulah akan berbanding lurus dengan harapan para tenaga kerja untuk mendapatkan imbalan yang layak dan cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dimana dengan memberikan upah atau imbalan kerja yang sesuai akan membuat para tenaga kerja menghasilkan kinerja yang maksimal karena merasa puas dengan hasil yang ia peroleh dari bekerja diperusahaan tempat ia bekerja.

Perusahaan wajib menerapkan akuntansi mengenai imbalan kerja, karena imbalan kerja termasuk dalam beban operasional atau pembiayaan operasional yang merupakan bagian dari keuangan perusahaan yang harus diungkapkan secara transparan dalam laporan keuangan. Akuntansi perusahaan diatur dalam Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang dibuat oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), dan khusus standar untuk Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik acuan standarnya adalah SAK ETAP (Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik). Didalam SAK ETAP Imbalan kerja dibahas khusus pada Bab 23 tentang imbalan kerja yang membahas didalamnya bagaimana perusahaan harus melakukan pengakuan, pengukuran dan pengungkapan seluruh imbalan kerja.

Imbalan kerja adalah semua bentuk imbalan yang diberikan oleh entitas sebagai pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja termasuk direktur dan manajemen, dimana didalamnya imbalan kerja terbagi menjadi empat jenis yaitu, imbalan kerja jangka pendek yaitu imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang jatuh tempo seluruhnya dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode

pekerja memberikan jasanya, imbalan kerja pascakerja yaitu imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang terutang setelah pekerjaan menyelesaikan masa kerjanya. Imbalan kerja jangka panjang lainnya yaitu imbalan kerja (selain imbalan pascakerja dan pesangon pemutusan kerja) yang tidak seluruhnya jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah pekerja memberikan jasanya; dan pesangon pemutusan kerja yaitu imbalan kerja yang terutang akibat: keputusan entitas untuk menghentikan pekerja sebelum usia pensiun normal, atau keputusan pekerja menerima tawaran untuk mengundurkan diri secara sukarela dengan imbalan tertentu. (SAK ETAP, 2016).

Gaji atau imbalan kerja merupakan motivasi terbesar bagi tenaga kerja untuk menghasilkan kinerja terbaik mereka dan menumbuhkan rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga imbalan kerja memiliki peranan yang sangat penting untuk membuat tenaga kerja memiliki kinerja yang baik sehingga produktivitas perusahaan lebih efektif, apalagi untuk perusahaan jasa seperti Salon dan Spa Muslimah Awrada, dimana kinerja tenaga kerja menjadi ujung tombak penghasilan perusahaan dalam menarik pelanggan, yang mana sebagai perusahaan jasa kualitas pekerja menjadi sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan kepercayaan konsumen, sehingga imbalan kerja dapat berdampak pada kinerja tenaga kerja dan efektivitas perusahaan jika tidak diterapkan dengan baik.

Imbalan Kerja yang terdapat pada Salon dan Spa Muslimah Awrada hanya mencakup imbalan kerja jangka pendek. Tujuan dari penerapan akuntansi imbalan kerja adalah untuk menjelaskan kapan imbalan kerja harus diakui sebagai beban dan informasi apa yang harus diungkapkan dalam laporan keuangan perusahaan

karna jika imbalan kerja tidak diakui maka akan mempengaruhi penyusunan laporan keuangan khususnya laporan posisi keuangan dan laporan laba rugi.

Dalam akuntansi imbalan kerja Salon dan Spa Muslimah Awrada mengakui imbalan kerja yang diberikan kepada seluruh karyawannya kedalam laporan neraca pendapatan dan pengeluaran; melakukan suatu pengukuran imbalan kerja sesuai dengan waktu kerja, output yang dihasilkan, jabatan dan faktor lainnya; serta mengungkapkan berapa banyak imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan kedalam laporan neraca pendapatan dan pengeluaran perusahaan sebagai transparansi atas kinerja perusahaan.

Salon dan Spa Muslimah Awrada merupakan sebuah usaha jasa kecantikan yang berhubungan dengan kecantikan dan juga melakukan perawatan holistic yang tidak hanya memperhatikan kecantikan raga atau tubuh tetapi juga memperhatikan juga kecantikan jiwa dan pikiran untuk mencapai keseimbangan tubuh secara menyeluruh dengan berbagai pelayanan professional yang menawarkan berbagai *treatment* untuk memenuhi kesehatan jiwa dan raga. Selain Salon dan Spa, Awrada juga menyediakan treatment terbaru yaitu treatment bekam demi memenuhi kebutuhan kesehatan bagi konsumennya.

Salon dan Spa Muslimah Awrada berlokasi di Komplek Bintan Centre blok O no. 6 Tanjungpinang yang berdiri sejak 27 Agustus tahun 2016. Dalam masa operasional yang masih terbilang muda masih terdapat kekurangan-kekurangan dalam hal operasionalnya, dimana Salon dan Spa Muslimah Awrada tidak mempunyai staff bagian keuangan maupun *accounting* dalam menyusun

laporan keuangan ataupun manajemen pembayaran gaji karyawan dimana tugas dan tanggungjawab ini masih dilakukan kasir, dimana kasir bertugas melakukan penerimaan kas dari konsumen kecuali penerimaan kas dalam jumlah besar akan ditangani langsung oleh *owner* dan kasir juga bertugas merekap maupun membuat laporan keuangan. Dalam penerapan Akuntansi imbalan kerja yang sesuai dengan SAK ETAP tentulah dibutuhkan orang yang berada dibidangnya sehingga diperlukan pemisahan tugas dan tanggung jawab hal ini juga menghindari adanya penyelewengan atau manipulasi data perusahaan yang mungkin terjadi apabila tidak adanya pemisahan tugas dan tanggungjawab. Oleh karena itu maka beranjak dari latar belakang masalah yang sudah diuraikan sebelumnya diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **“Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja: Kesesuaiannya dengan SAK ETAP Bab 23 tentang Imbalan Kerja”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana penerapan akuntansi imbalan kerja pada Salon dan Spa Muslimah Awrada Tanjungpinang ?
2. Apakah penerapan akuntansi imbalan kerja pada Salon dan Spa Muslimah Awrada Tanjungpinang sudah sesuai SAK ETAP Bab 23 tentang imbalan kerja ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu, penulis hanya membahas imbalan kerja jangka pendek pada Salon dan Spa Muslimah Awrada tahun 2018.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui penerapan akuntansi imbalan kerja pada Salon dan Spa Muslimah Awrada Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui apakah penerapan akuntansi imbalan kerja pada Salon dan Spa Muslimah Awrada Tanjungpinang sudah sesuai dengan SAK ETAP Bab 23 tentang imbalan kerja.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi sekaligus sebagai pembanding hasil-hasil penelitian yang sudah ada dengan topik yang sama.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

- a. Bagi perusahaan, sebagai informasi dan masukan positif bagi perusahaan didalam menentukan kebijakan dimasa yang akan datang khususnya mengenai penerapan akuntansi imbalan kerja yang sesuai dengan SAK ETAP bab 23.
- b. Bagi penulis, Untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta referensi penulis khususnya mengenai penerapan akuntansi imbalan kerja yang sesuai dengan SAK ETAP bab 23.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **I. PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai pendahuluan penelitian yang mencakup latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan

penelitian, kegunaan penelitian secara ilmiah dan praktis serta sistematika penulisan penelitian secara keseluruhan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dipaparkan tinjauan teori yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, dan kerangka penelitian yang menjadi acuan pemikiran dalam penelitian, serta penelitian terdahulu yang menjadi referensi dan sebagai pembanding.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan tentang metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, metode pengumpulan data, teknik analisis data serta jadwal penelitian.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dibahas gambaran umum objek penelitian dan dilakukan analisis data

## V. PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan pencapaian hasil penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 TINJAUAN TEORI**

##### **2.1.1 Pengertian Akuntansi**

Menurut (Rudianto, 2012) Akuntansi adalah sistem informasi yang menghasilkan informasi keuangan kepada pihak-pihak yang berkepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi suatu perusahaan.

Menurut (Zuhri, 2015) Akuntansi adalah ilmu terapan karena manfaatnya harus teruji dan bisa dimanfaatkan masyarakat.

Menurut (Ismail, 2014), Akuntansi merupakan seni dalam mencatat, menggolongkan, dan mengikhtisarkan semua transaksi yang berkaitan dengan keuangan yang telah terjadi.

Menurut (Riahi. A, 2011) Akuntansi adalah suatu seni pencatatan, pengklasifikasian, dan pengikhtisaran, dengan cara signifikan dan satuan mata uang, transaksi-transaksi dan kejadian-kejadian yang paling tidak sebagian diantaranya memiliki sifat keuangan, dan menginterpretasikan hasilnya.

Menteri Keuangan juga memberikan definisi atas akuntansi melalui Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 476/KM/K.01/1991. Yaitu Akuntansi sebagai suatu proses pengumpulan, penganalisaan, pengklasifikasian, pencatatan, peringkasan dan pelaporan terhadap suatu transaksi keuangan dari kesatuan ekonomi untuk menyediakan sebuah informasi keuangan bagi yang memerlukan informasi tersebut yang berguna dalam pengambilan keputusan.

Dari pengertian-pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa akuntansi adalah sebuah seni yang melakukan proses pencatatan, pengklasifikasian, penggolongan, pengikhtisaran, mengumpul, mengolah dan menyajikan data dan transaksi yang berkaitan dengan keuangan sehingga mudah dipahami dan dapat digunakan untuk mengambil keputusan keuangan atau keputusan dan tujuan yang lainnya.

### **2.1.2 Pengertian Imbalan Kerja**

Imbalan Kerja adalah semua bentuk imbalan yang diberikan oleh entitas sebagai pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja, termasuk direktur dan manajemen (SAK ETAP par 23.1)

Imbalan kerja juga diatur dalam Undang-Undang (UU No. 13 Tahun 2003) tentang ketenagakerjaan yang mengatur tentang segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja karyawan. Dalam UU tentang ketenagakerjaan ini imbalan kerja dikenal dengan istilah upah dan/atau uang penghargaan masa kerja, imbalan kerja didefinisikan sebagai berikut:

1. Upah, yang merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dana atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan

2. Kesejahteraan pekerja/buruh, yang merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan / keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan dengan pembayaran (atau dengan penyediaan barang dan jasa), baik secara langsung kepada pekerja, suami/istri mereka, anak-anak atau tanggungan lain, atau kepada pihak lain, seperti perusahaan asuransi.
3. Hubungan kerja, yang merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Menurut Dessler didalam (Indah Puji Hartatik, 2014), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Kedua pembayaran tidak langsung, dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan

Secara umum imbalan kerja dapat diartikan sebagai segala bentuk imbalan yang diberikan entitas atau perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan untuk kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.3 Fungsi dan Tujuan Pemberian Imbalan Kerja**

Pada umumnya imbalan kerja atau balas jasa bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tersebut dapat tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, maka imbalan kerja perlu ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar.

### **Fungsi pemberian imbalan kerja**

Menurut Salidin dalam (Indah Puji Hartatik, 2014) pemberian kompensasi memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

### **Tujuan Pemberian Imbalan Kerja**

Menurut Abdul Salam dalam buku (Indah Puji Hartatik, 2014), pemberian kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan akan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi

kebutuhan hidup sehari-hari atau kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji secara periodik, berarti adanya jaminan *economic security* bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.

- b. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan suksesnya suatu perusahaan. Sebab, pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila pendapatan perusahaan yang digunakan itu semakin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti, pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan, sehingga tercipta keseimbangan antara *input* (syarat-syarat) dan *output*.

#### **2.1.4 Jenis-jenis imbalan kerja**

Dalam SAK ETAP Bab 23 tentang imbalan kerja terdapat 4 kewajiban imbalan kerja yang terdiri dari:

##### **1. Imbalan kerja jangka pendek**

Imbalan kerja jangka pendek adalah kewajiban imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang jatuh tempo seluruhnya dalam waktu 12 (dua belas) bulan setelah akhir periode pekerja memberikan jasanya. Contoh imbalan kerja jangka pendek mencakup hal-hal seperti:

- a. Upah, gaji dan iuran jaminan sosial;
- b. Cuti berimbang, seperti cuti tahunan dan cuti sakit dimana ketidakhadiran diperkirakan terjadi dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya;
- c. Bagi laba dan bonus terutang dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa terkait; dan
- d. Imbalan non-moneter untuk pekerja, seperti imbalan kesehatan, rumah, mobil dan barang atau jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi untuk pekerja saat ini.

## 2. Imbalan pasca-kerja

Imbalan pascakerja adalah kewajiban imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya.

Contoh imbalan pascakerja mencakup hal-hal berikut:

- a. Imbalan pensiun
- b. Imbalan pascakerja lain seperti asuransi jiwa dan perawatan kesehatan pascakerja.
- c. Perjanjian yang dibuat entitas untuk memberikan imbalan pascakerja sesuai dengan yang diperjanjikan.

Dalam program imbalan pascakerja diklasifikasikan menjadi dua yaitu program iuran pasti dan program manfaat pasti.

## 3. Imbalan kerja jangka panjang lainnya

Imbalan kerja jangka panjang lainnya adalah kewajiban imbalan kerja (selain imbalan pascakerja dan pesangon pemutusan kerja) yang tidak seluruhnya jatuh tempo dalam waktu 12 (dua belas) bulan setelah pekerja memberikan jasanya. Contoh imbalan kerja jangka panjang lainnya:

- a. Kompensasi cuti jangka panjang, seperti cuti pengabdian atau cuti hari raya;
  - b. Imbalan pengabdian
  - c. Imbalan cacat jangka panjang
  - d. Bagi hasil dan bonus yang terutang 12 (dua belas) bulan atau lebih setelah akhir periode dimana pekerja memberikan jasa terkait;
  - e. Kompensasi yang ditunda yang dibayarkan 12 (dua belas) bulan atau lebih setelah akhir periode kompensasi tersebut diperoleh.
4. Pesangon atau pemutusan kerja

Pesangon atau pemutusan kerja adalah imbalan kerja yang terutang akibat:

- a. Keputusan perusahaan untuk memberhentikan pekerja sebelum usia pensiun normal; atau
- b. Keputusan pekerja menerima tawaran untuk mengundurkan diri secara sukarela dengan imbalan tertentu.

### **2.1.5 Asas Dalam Penentuan Imbalan Kerja**

Menurut Nitisemito dalam (Indah Puji Hartatik, 2014), ada beberapa asas dalam penentuan kompensasi yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan, diantaranya sebagai berikut:

1. Kompensasi Harus Dapat Memenuhi Kebutuhan Minimal

Dengan kompensasi yang diterima, karyawan berkeinginan dapat memenuhi kebutuhannya secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian, dan perumahan. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya, setiap perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan minimal. Besarnya kompensasi minimal tidaklah sama. Cara yang paling mudah adalah dengan menggunakan ketentuan yang sudah ada, misalnya ketentuan tentang upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah.

#### 2. Kompensasi Harus Dapat Menimbulkan Semangat dan Kegairahan Kerja

Kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat meningkatkan semangat dan kegairahan karyawan atau tenaga kerja. Hal ini disebabkan terutama karena upah pada tingkat tersebut sebenarnya masih dirasakan kurang dalam menunjang hidup secara layak.

#### 3. Kompensasi Harus Adil

Adil disini tidak berarti sama, tetapi sesuai dengan haknya. Dengan demikian, seorang pesuruh sudah tentu tidak diberikan kompensasi yang sama besarnya dengan seorang kasir. Meskipun demikian, bila terdapat perbedaan yang tidak sebanding juga dapat menimbulkan rasa ketidakadilan.

#### 4. Kompensasi Tidak Boleh Bersifat Statis

Statis disini maksudnya tidak terbatas hanya karena perusahaan tersebut tidak mengikuti dan menyesuaikan dengan perubahan nilai uang, tetapi lebih dari itu. Apabila setelah menetapkan besarnya kompensasi, kemudian

perusahaan tidak mau meninjau kembali, maka perusahaan tersebut dikatakan statis dalam menetapkan kompensasi.

#### 5. Komposisi dari Kompensasi yang Diberikan

Sebenarnya, tidak ada ketentuan mutlak bahwa kompensasi yang diberikan harus diwujudkan dalam bentuk uang seluruhnya. Kemungkinan untuk mewujudkan kompensasi dalam bentuk-bentuk lain harus dipertimbangkan. Apabila perusahaan yakin bahwa dengan memberikan sebagian dari kompensasi dalam bentuk lain justru akan mencapai sasaran lebih baik, hendaknya kompensasi diwujudkan tidak seluruhnya dalam bentuk uang.

### **2.1.6 Tahapan Penetapan Imbalan Kerja**

Menurut (Indah Puji Hartatik, 2014) Secara umum, besarnya kompensasi yang diberikan ditentukan oleh harga/nilai pekerjaan, sistem kompensasi yang diterapkan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.

#### **1. Harga/Nilai Pekerjaan**

##### a) Melakukan analisis jabatan/pekerjaan.

Berdasarkan analisis jabatan akan didapat informasi yang berkaitan dengan jenis keahlian yang dibutuhkan, tingkat kompleksitas pekerjaan, risiko pekerjaan, dan perilaku/kepribadian yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari informasi tersebut kemudian ditentukan harga pekerjaan.

##### b) Melakukan survey “harga” pekerjaan sejenis pada organisasi lain.

Harga pekerjaan pada beberapa organisasi dapat dijadikan sebagai patokan dalam menentukan harga pekerjaan, sekaligus sebagai ukuran kelayakan

kompensasi. Jika harga pekerjaan yang diberikan lebih rendah dari organisasi lain, kecil kemungkinan organisasi tersebut mampu menarik atau mempertahankan karyawan yang *qualified*. Sebaliknya, bila harga pekerjaan yang diberikan lebih tinggi dari organisasi lain, maka organisasi tersebut lebih mudah menarik dan mempertahankan karyawan yang *qualified*.

## **2. Sistem Kompensasi**

Beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah system prestasi, waktu, dan kontrak/borongan.

### a) Sistem prestasi

Upah menurut prestasi kerja sering disebut juga dengan upah sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditunjukan oleh karyawan yang bersangkutan. Sedikit banyaknya hasil yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan jika hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Sehingga, dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif lagi. Cara ini akan sangat menguntungkan bagi tenaga kerja/karyawan yang mampu bekerja lebih cepat dan memiliki kemampuan tinggi. Contoh kompensasi sistem hasil adalah per potong, per meter, per kilo, per liter, dan sebagainya.

### b) Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan, dan sebagainya. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

Umumnya, cara ini digunakan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi.

c) Sistem Kontrak/Borongon

Penetapan besarnya upah dengan sitem kontrak/borongon didasarkan atas kuantitas, kualitas, dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan, maka dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi” bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian, baik secara kuantitas, kualitas, maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini biasanya digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan bila dikerjakan oleh karyawan tetap dan/atau jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh karyawan tetap.

### **3. Tahap Penetapan Kompensasi**

Dalam tahap penetapan kompensasi, ada beberapa ahli yang mengajukan teorinya.

a) Menurut Riva'i

Menurut Rivai dalam (Indah Puji Hartatik, 2014) , tujuan manajemen kompensasi bukan hanya membuat berbagai aturan dan memberikan petunjuk saja. Namun, semakin banyak tujuan perusahaan dan pemberian kompensasi, juga harus diikuti dengan semakin efektifnya administrasi penggajian dan pengupahan. Untuk memenuhi tujuan tersebut, perlu diikuti tahapan-tahapan manajemen kompensasi sebagai berikut ini:

- Tahap 1: mengevaluasi setiap pekerjaan dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.
- Tahap 2: melakukan survei upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yang umumnya didasarkan pada upah pembayaran dipasar kerja.
- Tahap 3: menilai harga setiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.

#### b) Menurut Panggabean

Menurut Panggabean dalam (Indah Puji Hartatik, 2014), tahapan-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil terdiri atas:

- Menyelenggarakan survey gaji, yaitu survei mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan agar sebanding dengan perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
- Menentukan nilai setiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
- Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin *employee equity*/keadilan karyawan).
- Menetapkan harga setiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah.
- Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin gaji layak dan wajar).

#### 2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Imbalan Kerja

Ada beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi.

#### 1. Menurut Mangkunegara

Menurut Mangkunegara (Indah Puji Hartatik, 2014), ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

##### a) Faktor Pemerintah

Faktor pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi, maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

##### b) Penawaran Bersama antara perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

##### c) Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Dimana hal ini dikarenakan kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar untuk pegawai dan keluarga, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Banyak penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

d) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan, kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan, kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

## 2. Menurut Riva'i

Rivai (Indah Puji Hartatik, 2014), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

a) Pengaruh Lingkungan Eksternal pada Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.

- Pasar tenaga kerja mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara. Pertama, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau *floor* tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran upah suatu perusahaan terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu, tentu mereka akan mencari perusahaan yang mampu membayar upah lebih tinggi untuk mereka sesuai kemampuannya. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.
- Salah satu aspek yang juga mempengaruhi kompensasi sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industry, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.
- Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam kompensasi untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam, kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur.

- Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program kompensasi kerja adalah serikat kerja. Dengan adanya kehadiran serikat pekerja di perusahaan swasta dapat meningkatkan upah 10-15% dan menaikkan tunjangan sekitar 20-30%. Juga perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

#### b) Pengaruh Lingkungan Eksternal pada Kompensasi

Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi upah, yaitu ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan, dan siapa yang dilibatkan untuk membuat keputusan upah untuk organisasi.

- Anggaran tenaga kerja. Secara normal, anggaran tenaga kerja identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan, melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.
- Siapa yang membuat keputusan kompensasi. Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan kompensasi. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa yang ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga bagian bawah perusahaan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi tersebut, ada hal penting yang harus diketahui, yaitu bahwa tidak setiap perusahaan memberikan bentuk kompensasi kepada karyawannya. Hal ini bergantung pada kondisi perusahaan tersebut. Disatu pihak, perusahaan wajib memenuhi kebutuhan karyawan, akan tetapi dilain pihak perusahaan juga harus menghitung kemampuan untuk membiayai karyawan. Kompensasi tentulah membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan apakah dengan pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan dapat memberi manfaat bagi karyawan mapun bagi perusahaan.

### **2.1.8 Imbalan Kerja Jangka Pendek**

Menurut SAK ETAP Bab 23 Imbalan kerja jangka pendek adalah kewajiban imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang jatuh tempo seluruhnya dalam waktu 12 (dua belas) bulan setelah akhir periode pekerja memberikan jasanya, Imbalan kerja jangka pendek ini terdiri dari beberapa jenis yang akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

#### **a) Upah, Gaji dan Iuran Jaminan Sosial**

Perusahaan memiliki kewajiban untuk membayarkan upah, gaji, dan iuran jaminan sosial kepada tenaga kerja, dimana upah, gaji dan iuran jaminan sosial ini termasuk dalam imbalan kerja jangka pendek yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja yang sudah memberikan jasanya terhadap perusahaan. Pada umumnya imbalan ini diberikan dalam jangka waktu yang rutin atau tetap seperti setiap minggu atau setiap bulan, tergantung atas kebijakan perusahaan.

Pada umumnya dalam kehidupan kita sehari-hari istilah upah sering dibedakan dengan pengertian gaji, dimana pengertian gaji lebih banyak dipakai untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya tetap atau untuk pekerjaan yang mengikat, seperti pegawai negeri, pegawai bulanan, ataupun pegawai tetap, sedangkan upah lebih diperuntukkan bagi pekerja-pekerja yang tidak tetap sifatnya, seperti pekerja borongan, pekerja lepas harian dan pekerja-pekerja lain yang sifatnya tidak tetap dan tidak mengikat. Walaupun begitu, pengertian upah dan gaji memiliki hakekat yang sama, yaitu kedua-duanya menyangkut balas jasa terhadap prestasi seseorang.

Menurut (Rivai, 2009), gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu jasa yang telah dan akan dilakukan.

Didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1), mengatur tentang Kebijakan Pengupahan yang melindungi pekerja, dimana setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan

kebijakan tersebut maka ditetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagai berikut:

1. Upah minimum
2. Upah lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
4. Upah tidak masuk kerja karena kegiatan lain diluar pekerjaannya
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
6. Bentuk dan cara pembayaran upah
7. Denda dan potongan upah
8. Hal-hal yang diperhitungkan dengan upah
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Dalam peraturan pengupahan dijelaskan bahwa upah tidak boleh dibayarkan lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang sudah ditetapkan perundang-undangan yang berlaku, walaupun antara pekerja dan pemilik usaha sudah terjadi kesepakatan yang disetujui kedua belah pihak. Kesepakatan yang dibuat tersebut bisa dibatalkan demi hukum, sehingga pemilik usaha tetap harus membayar upah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketika

pekerja atau buruh tidak memberikan jasanya, maka upah tersebut tidak perlu dibayar. Namun, upah tetap wajib dibayarkan jika ada alasan sebagai berikut:

1. Pekerja sakit sehingga tidak mampu melakukan pekerjaan
2. Pekerja tidak masuk kerja karena pekerja menikah, menikahkan, melahirkan atau istri melahirkan, suami atau istri atau anak atau orang tua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
3. Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan dan lain sebagainya.
4. Pekerja melaksanakan tugas serikat pekerja atas persetujuan pemilik usaha/pengusaha.
5. Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan kewajiban terhadap Negara.

Setiap pekerja berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. BPJS terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS berperan dalam memenuhi tuntutan pekerja pada perusahaan untuk memberikan jaminan sosial bagi kesehatan pekerja.

**b) Cuti berimbang Jangka Pendek**

Cuti berimbang jangka pendek, seperti cuti tahunan dan cuti sakit dimana ketidakhadiran diperkirakan terjadi dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya.

Pada umumnya perusahaan akan memberikan cuti sebagai hak dari tenaga kerja jika sudah bekerja selama lebih dari 12 bulan pada perusahaan yang sama. Perusahaan akan memberikan cuti kerja selama 12 hari atau sesuai ketentuan perusahaan tersebut. Perusahaan juga memiliki wewenang untuk menolak permohonan cuti tahunan dari tenaga kerja yang belum genap 12 bulan bekerja di satu perusahaan yang sama. (UU No.13, 2003)

**c) Bagi laba dan bonus**

Pada umumnya, perusahaan akan memberikan bonus kepada tenaga kerja. Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No.SE-07/MEN/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah. Bonus bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima tenaga kerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena tenaga kerja menghasilkan hasil kerja yang lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas. Besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan perusahaan dengan tenaga kerja

**d) Tunjangan Hari Raya**

Pemberian tunjangan hari raya diatur oleh peraturan menteri ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya keagamaan bagi pekerja diperusahaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6

Tahun 2016, dalam pemberian Tunjangan Hari Raya ada hal-hal yang perlu diketahui yaitu :

#### 1. Masa Kerja Pekerja

Tunjangan hari raya wajib diberikan kepada pekerja yang telah bekerja minimal 1 bulan diperusahaan. Perhitungan Tunjangan Hari Raya untuk pekerja yang sudah bekerja diatas 1 tahun dan dibawah 1 tahun terdapat perbedaan, dimana untuk pekerja yang telah bekerja 1 tahun atau 12 bulan keatas maka dihitung 1 x upah perbulan, sedangkan untuk yang dibawah 12 bulan perhitungannya yaitu masa kerja dikali upah 1 bulan dibagi 12.

**Tabel 2.1**

#### **Perhitungan Besaran THR Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Besaran THR</b>
1 bulan dan kurang dari 12 bulan secara terus menerus	$\frac{\text{Masa kerja} \times \text{upah 1 bulan}}{12}$
Lebih dari 12 bulan secara terus-menerus	Upah 1 bulan

#### 2. Bentuk Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya hanya dapat diberikan dalam bentuk uang rupiah atau dengan kata lain, pemberian tunjangan hari raya berupa parcel, voucher, paket sembako dan hadiah lainnya tidak dihitung sebagai tunjangan hari raya.

### 3. Waktu Pemberian Tunjangan

Perusahaan wajib memberikan tunjangan hari raya kepada pekerja selambat-lambatnya 7 hari sebelum Hari Raya Keagamaan berlangsung, peraturan ini dibuat agar perusahaan tidak memberikan Tunjangan Hari Raya terlalu berdekatan dengan hari Raya demi kesejahteraan pekerja.

### 4. Tunjangan Hari Raya bagi Pekerja yang mengundurkan diri

Pekerja kontrak waktu tertentu berhak mendapatkan tunjangan hari raya jika pemutusan hubungan kerja terjadi 30 hari sebelum hari raya keagamaan.

### 5. Pajak Tunjangan Hari Raya

Pajak untuk tunjangan hari raya termasuk dalam pajak penghasilan 21. Pajak penghasilan 21 atas tunjangan hari raya hanya dikenakan bagi pekerja yang mendapatkan tunjangan hari raya diatas pendapatan tidak kena pajak (PTKP), yaitu Rp4.500.000 perbulan atau Rp54.000.000 pertahun.

### 6. Sanksi Perusahaan

Ada kalanya perusahaan tidak memberikan tunjangan hari raya kepada pekerja, namun setelah adanya Peraturan Menteri Ketenaga kerjaan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya keagamaan bagi pekerja diperusahaan maka apabila perusahaan tidak memberikan tunjangan hari raya kepada pekerja akan dikenakan denda 5%

dari total tunjangan hari raya keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya waktu kewajiban pengusaha untuk membayar ( 7 hari sebelum hari raya keagamaan).

Apabila sudah dikenakan denda tersebut, perusahaan tetap harus membayar tunjangan hari raya keagamaan pekerja walaupun sudah pengenaan denda, tidak menghilangkan kewajiban perusahaan untuk harus membayar tunjangan hari raya. Peraturan ini dibuat agar perusahaan tidak memberikan tunjangan sehari sebelum hari raya ataupun melewati hari raya yang dapat meresahkan karyawan penerima THR.

#### **e) Imbalan non-moneter**

Imbalan non moneter adalah imbalan selain uang yang diberikan perusahaan untuk pekerja selama bekerja diperusahaan tersebut, seperti imbalan kesehatan, rumah, mobil dan barang atau jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi untuk pekerja saat ini.

#### **2.1.9 Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek**

Pengukuran imbalan kerja jangka pendek secara umum adalah yaitu jika pekerja memberikan jasa kepada entitas selama periode pelaporan, maka entitas harus mengukur nilai yang diakui sesuai dengan tujuan sak etap tentang imbalan kerja pada nilai tidak terdiskonto yang diperkirakan akan dibayar sebagai imbalan atas jasa tersebut.

##### **a. Pengakuan Dan Pengukuran Cuti Berimbalan Jangka Pendek**

Entitas mungkin mengkompensasi pekerja atas cuti untuk berbagai alasan termasuk cuti tahunan dan cuti sakit. Beberapa cuti berimbang jangka pendek dapat diakumulasi – cuti bisa digeser ke periode berikutnya dan digunakan untuk periode mendatang jika pekerja tidak menggunakannya secara penuh pada periode berjalan. Misalnya cuti tahunan dan cuti sakit. Entitas harus mengakui taksiran biaya cuti berimbang yang dapat diakumulasi ketika pekerja memberikan jasa yang meningkatkan hak mereka atas imbalan cuti masa mendatang. Entitas harus mengukur taksiran cuti berimbang yang dapat diakumulasi pada jumlah tambahan yang diperkirakan akan dibayar sebagai akibat tidak digunakannya hak yang terakumulasi pada akhir periode pelaporan. Entitas harus menyajikan cuti berimbang yang dapat diakumulasi yang tidak digunakan yang diprediksi akan digunakan sebagai kewajiban lancar pada tanggal pelaporan.

Entitas harus mengakui biaya cuti berimbang (yang tidak dapat diakumulasi) pada saat terjadinya cuti. Entitas harus mengukur biaya cuti berimbang yang tidak dapat diakumulasi pada jumlah gaji dan upah tidak-terdiskonto yang dibayarkan atau terutang selama periode cuti.

#### b. Pengakuan Bagi Laba Dan Bonus

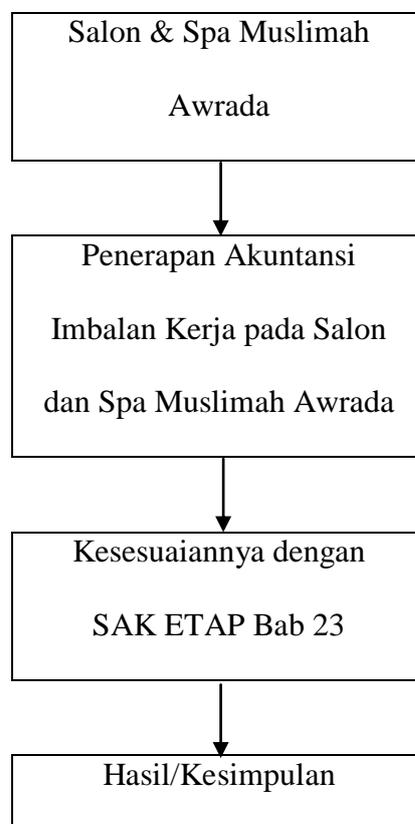
Dalam hal ini Entitas harus mengakui ekspektasi biaya untuk bagi laba dan bonus hanya jika:

- 1) Entitas telah memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif kini untuk melakukan pembayaran sebagai akibat peristiwa masa lalu (ini berarti entitas tidak memiliki alternatif realistis lainnya kecuali untuk melakukan pembayaran); dan

- 2) Estimasi kewajiban yang andal dapat dilakukan.

## 2.2 Kerangka Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tinjauan teori diatas maka kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Penulis, 2019

## 2.3 Penelitian Terdahulu

1. (Tiara Dewi Fortuna, 2018) Penelitian yang berjudul "Accounting Treatment Of Employee Benefits Based On SAK ETAP In PT. Karya Mulya Bangun Persada Surabaya". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk

mengetahui bagaimana perlakuan akuntansi terkait dengan imbalan kerja apakah sudah sesuai dengan teori SAK-ETAP yang mengatur tentang imbalan kerja. Dalam melakukan penelitian peneliti menggunakan metode wawancara dengan sekretaris terkait dengan imbalan kerja serta data sekunder, data sekunder tersebut meliputi daftar gaji karyawan, kartu penghasilan karyawan, dan rekap gaji karyawan dan laporan keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlakuan akuntansi terkait imbalan kerja sudah sesuai dengan teori SAK ETAP No. 23. Perusahaan ini hanya mencata jurnal beban gaji yang seharusnya terdapat klasifikasi jurnal untuk pencatatan upah lembur, bonus, cuti berimbalan, dan pencatatan PPh 21 untuk karyawan.

2. (Fika Fitriana, Lihan Rini Puspo Wijaya, 2018) Penelitian yang berjudul “Penerapan Imbalan Pasca Kerja Pada BPRS ABC Berdasarkan SAK ETAP 23 Tentang Imbalan Kerja”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan perlakuan imbalan pasca kerja yang seharusnya diterapkan oleh BPRS ABC menurut SAK ETAP Bab 23. Penulis menggunakan metode analisis kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa BPRS ABC belum menerapkan imbalan pasca kerja sesuai SAK ETAP.
3. (Longdong Inggrit Lisa, 2015) Penelitian yang berjudul “Analisis Pengakuan, Pengukuran, dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan

PSAK No. 24 Tentang Imbalan Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja pada PT. Hasjrat Abadi yang berfokus pada imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja yang diterapkan oleh PT. Hasjrat Abadi telah sesuai dengan PSAK No. 24

4. (Suryanto, 2011) Penelitian yang berjudul *Design and Analysis: Payroll of Accounting Information System*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa system informasi akuntansi penggajian dapat menghasilkan daftar gaji yang efisien dalam setiap transaksi dalam laporan. Dalam penelitian ini peneliti menemukan masalah yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan, seperti pencatatan proses absensi secara manual, manipulasi data dan data laporan yang tidak lengkap, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka, studi lapangan dan desain studi.
5. (Konstantinos Liapis, 2013) Penelitian yang berjudul *A Comparative Analysis for the Accounting Reporting of “Employee Benefits” between IFRS and other Accounting Standards: A Case Study for the Biggest*

Listed Entities in Greece\*. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan perbandingan analisis untuk pelaporan akuntansi “Imbalan Kerja” antara Standar Pelaporan keuangan Internasional IFRS dan standar pelaporan akuntansi lainnya. Sampel terdiri dari 20 entitas terbesar yang terdaftar di bursa efek Athena. Kontribusi dari penelitian ini adalah untuk meninjau pelaporan akuntansi antara standar akuntansi yang berbeda, sebagian besar, untuk mengetahui penyesuaian yang sesuai yang harus dilakukan untuk perlakuan dan penyajian imbalan kerja dalam laporan keuangan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pada penelitian kualitatif biasanya cenderung menggunakan analisis dan penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif.

Menurut (Cholid Narbuko & Abu Achmadi, 2013), penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi data.

Menurut (Lexy, 2017) bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain 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 (Sugiyono, 2017) bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowbaal*, teknik pengumpulan

dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

### **3.2 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, serta observasi pada Salon dan Spa Muslimah Awrada Tanjungpinang.

Menurut (Usman Rianse & Abdi, 2012), “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama atau sumber asli (langsung dari informan), misalnya dari individu atau perorangan seperti contohnya konsumen, karyawan, guru, petani dan lainnya yang merupakan sumber utama data primer”. Data ini merupakan data mentah yang nantinya akan diproses untuk tujuan tertentu sesuai kebutuhan, misalnya untuk penyusunan tugas akhir mahasiswa (skripsi/tesis/disertasi”).

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan dalam bentuk yang sudah jadi serta tidak mengalami perubahan seperti struktur organisasi perusahaan, sejarah singkat perusahaan dll.

Menurut (Usman Rianse & Abdi, 2012), “Data Sekunder adalah data yang diambil dari sumber kedua atau bukan dari sumber aslinya. Data sekunder bisa bentuk data yang tersaji dalam bentuk tabel, grafik, dan lain sebagainya. Sumber

data sekunder dapat berasal dari peneliti sebelumnya, lembaga pemerintah, lembaga swasta, dan lain sebagainya”.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dipilih penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi, dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan cara turun langsung ke lokasi objek penelitian untuk mengetahui dan mengamati fenomena yang terjadi pada objek penelitian dengan jelas. Teknik ini juga dilakukan dengan cara tanya jawab secara tatap muka (*personal face to face interview*).
2. Studi Pustaka, yaitu dengan cara mengumpulkan dan mempelajari teori-teori dan literatur yang berkaitan dengan judul penelitian.
3. Wawancara, yaitu proses tanya jawab antara pencari data selaku pewawancara dengan narasumber yang berposisi sebagai pihak yang diwawancarai.

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Untuk mengetahui seberapa besar kesesuaian penerapan imbalan kerja yang diterapkan oleh perusahaan dengan Standar Akuntansi Keuangan yang berlaku yaitu SAK ETAP Bab 23 tentang imbalan kerja, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan alat analisis kualitatif dengan melakukan perbandingan antara teori-teori yang ada dengan praktek yang sebenarnya di perusahaan sehingga dapat terlihat perbedaan-perbedaan yang mungkin terjadi serta bagaimana seharusnya perbedaan itu dapat sesuai dengan standar keuangan yang

berlaku. Penulis melakukan analisis dengan menguraikan, menyusun, mengklasifikasikan, mendeskripsikan dan membandingkan penerapan imbalan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan penerapan imbalan kerja berdasarkan SAK ETAP Bab 23 tentang imbalan kerja.

Menurut (Sugiyono, 2017) Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cholid Narbuko & Abu Achmadi. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fika Fitriana, Lihan Rini Puspo Wijaya, D. (2018). PENERAPAN IMBALAN PASCA KERJA PADA BPRS ABC BERDASARKAN SAK ETAP 23 TENTANG IMBALAN KERJA, 1–7.
- Indah Puji Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Ismail. (2014). *Akuntansi Bank: Teori dan Aplikasi dalam Rupiah (Edisi Revi)*. Jakarta.
- Konstantinos Liapis, E. T. (2013). for the Accounting Reporting of “ Employee Benefits ” between IFRS and other Accounting Standards : A Case Study for the Biggest Listed Entities in Greece \*, *I(1)*, 91–116.
- Lexy, J. M. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Longdong Inggrit Lisa. (2015). Pengakuan, Analisis Dan, Pengukuran Imbalan, Pengungkapan Psak, Berdasarkan Tentang, N O Kerja, Imbalan Pt, Pada Abadi, Hasjrat Ekonomi, Fakultas Akuntansi, Jurusan, *3(24)*, 385–393.
- Riahi, A., & B. (2011). *Teori Akuntansi (5th ed)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rudianto. (2012). *Pengantar Akuntansi Konsep dan Teknik Penyusunan laporan keuangan*. Jakarta: Erlangga.
- SAK ETAP, I. A. I. (2016). *Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP)*. Jakarta: Dewan standar Akuntansi Keuangan Ikatan Akuntan Publik.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto. (2011). Design and Analysis : Payroll of Accounting Information System, 5(1), 24–26.
- Tiara Dewi Fortuna, T. P. N. D. K. (2018). SAK ETAP PADA PT . KARYA MULYA BANGUN PERSADA SURABAYA.
- Undang-undang No. 13. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta.
- Usman Rianse & Abdi. (2012). *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Zuhri. (2015). *Akuntansi Penghimpunan Dana Bank Syariah*. Yogyakarta: Deepublish.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Atika Wulandari

NIM/NIRM : 15622158 / 1510099622158

Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 04 Mei 1997

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Status : Menikah

Email : [atikawulandari9@gmail.com](mailto:atikawulandari9@gmail.com)

No. Handphone : 0822-8443-9303

Alamat : Jalan Pantai Trikora, KM. 41  
RT 01, RW 01 Desa Teluk Bakau

Riwayat Pendidikan : 1. SD N 003 Gunung Kijang  
2. SMP N 5 Bintan  
3. SMK Pembangunan Tanjungpinang  
4. STIE Pembangunan Tanjungpinang