

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA
BERDASARKAN PSAK NO. 24 PADA
PT. BENTAN SONDONG**

SKRIPSI

**HASMA LAILY
NIM : 19622196**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNG PINANG
2023**

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA
BERDASARKAN PSAK NO. 24 PADA
PT. BENTAN SONDONG**

SKRIPSI

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

OLEH

**Nama : HASMA LAILY
NIM : 19622196**

PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENERAPAN IMBALAN KERJA
BERDASARKAN PSAK NO. 24 PADA
PT. BENTAN SONDONG**

Diajukan kepada :

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

Oleh :

NAMA : HASMA LAILY
NIM : 19622196

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



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

Pembimbing Kedua,



Novi Chandra Saputra, S.E., M. Ak., CPFRA
NIDK. 8968410021 / Asisten Ahli

Menyetujui,
Ketua Program Studi



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

Skripsi Berjudul
**ANALISIS PENERAPAN IMBALAN KERJA
BERDASARKAN PSAK NO. 24 PADA
PT. BENTAN SONDONG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

HASMA LAILY
NIM : 19622196

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal 21
November Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

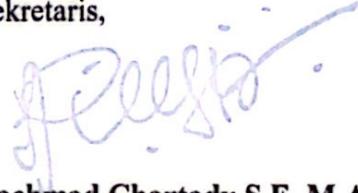
Panitia Komisi Ujian,

Ketua,



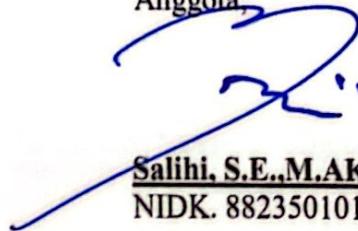
Hendy Satria, S.E., M.Ak., CAO., CBFA., CPFRA
NIDN. 1015069101 / Lektor

Sekretaris,



Rachmad Chartady, S.E., M.Ak
NIDN. 1021039101 / Lektor

Anggota,



Salihi, S.E., M.AK
NIDK. 8823501019 / Lektor

Tanjungpinang, 21 November 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



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

PERNYATAAN

Nama : Hasma Laily
NIM : 19622196
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.55
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No. 24 Pada PT. Bentan Sondong

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 di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 21 November 2023
Penyusun



HASMA LAILY
NIM : 19622196

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kuucapkan kepada Allah, SWT atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepada-Mu, karena telah memberikan saya kesempatan untuk hidup didunia ini dan selalu menjadi manusia yang selalu bersyukur atas karunia Mu. Dan atas izin Mu ya Allah saya dapat menyelesaikan Skripsi ini. Kupersembahkan karya sederhana ini kepada semua orang yang sangat saya kasihi dan sayangi

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada hingga, saya persembahkan karya kecil ini untuk kedua orang tua yaitu Ayah dan Ibuku tercinta yang sangat berarti dalam hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, memberikan semangat yang tiada henti – hentinya, yang selalu memanjatkan doa kepada putri Mu tercinta dalam setiap sujudnya.

Terimakasih kepada dosen pembimbing dan teman – teman seperjuangan yang senantiasa memberikan arahan, saran dan kritikan kepada penulis dalam proses pengerjaan skripsi. Terimakasih kepada orang – orang yang selalu menemani dan mendengarkan keluh – kesah yang penulis lewati dalam mempersiapkan skripsi ini. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri yang telah berusaha dan bertahan hingga akhir untuk menyelesaikan skripsi ini.

HALAMAN MOTTO

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

(QS. Al- Baqarah, 2 : 286)

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).”

(QS. Al-Insyirah, 94 : 6-7)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”

(Ridwan Kamil)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA BERDASARKAN PSAK NO. 24 PADA PT. BENTAN SONDRONG”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program studi Akuntansi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan - kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E.,Ak.,M.Si.CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi.,M.HSc selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Hendy Satria, S.E.,M.Ak.,CAO.,CBFA.,CPFRA selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi dan dosen pembimbing 1 yang telah banyak

memberi arahan, saran dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Bapak Novi Chandra Saputra, S.E,M.Ak,CPFRA selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
7. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Terisitimewa kepada orang tua saya yang saya cintai yaitu Ibu Simah dan Bapak Hardi Surya yang telah memberikan dukungan serta doa yang tiada henti-hentinya kepada saya dan juga kedua Adik saya Azmi Aidil Saputra dan Harbella Maharani yang selalu mendukung saya.
9. Sahabatku Damas Wilda Mawadah, Damas Mihwa Latifah, Muthia Oktaviani, Jumiati Azlinda, Auliana Rahma dan Putri Ayuni terimakasih banyak atas semua doa dan dukungan sampai saat ini.
10. Terima kasih pada seseorang yang sudah menyemangati dan menemani serta telah menjadi tempat untuk berkeluh kesah, selalu ada dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi ini.
11. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tak dapat disebutkan satu-persatu, terimakasih atas semuanya.

Tanjungpinang, 21 November 2023

Penulis



HASMA LAILY
NIM 19622196

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR..... viii

DAFTAR ISIX

DAFTAR TABEL.....xiv

DAFTAR GAMBAR.....xv

DAFTAR LAMPIRAN.....xvi

ABSTRAKxvii

ABSTRACTxviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah.....8

1.3 Batasan Masalah9

1.4 Tujuan Penelitian9

1.5 Kegunaan Penelitian9

1.5.1 Kegunaan Ilmiah9

1.5.2 Kegunaan Praktis.....9

1.5.2.1 Bagi perusahaan 9

1.5.2.2 Bagi Penulis..... 10

1.5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya..... 10

1.6 Sistematika Penulisan10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori.....12

2.1.1 Akuntansi12

| | | |
|---------|--------------------------------------|----|
| 2.1.1.1 | Pengertian Akuntansi | 12 |
| 2.1.1.2 | Tujuan Akuntansi | 14 |
| 2.1.1.3 | Unsur-unsur Akuntansi..... | 15 |
| 2.1.1.4 | Akuntansi Keuangan | 15 |
| 2.1.2 | Imbalan Kerja | 16 |
| 2.1.2.1 | Pengertian Imbalan Kerja | 16 |
| 2.1.2.2 | Tujuan Pemberian Imbalan Kerja | 17 |
| 2.1.2.3 | Beban Imbalan Kerja..... | 19 |
| 2.1.2.4 | Imbalan Kerja Jangka Pendek..... | 19 |
| 2.1.2.5 | Imbalan Pasca Kerja..... | 24 |
| 2.1.2.6 | Imbalan Kerja Jangka Panjang..... | 27 |
| 2.1.2.6 | Pesangon..... | 29 |
| 2.1.3 | PSAK 24 Imbalan Kerja | 32 |
| 2.1.4 | Laporan Keuangan | 34 |
| 2.1.4.1 | Pengertian Laporan Keuangan..... | 34 |
| 2.1.4.2 | Jenis-Jenis Laporan Keuangan..... | 36 |
| 2.1.4.3 | Tujuan Laporan Keuangan | 38 |
| 2.2 | Kerangka Pemikiran | 39 |
| 2.3 | Penelitian Terdahulu..... | 40 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | | |
|-------|------------------------------------|----|
| 3.1 | Jenis Penelitian..... | 44 |
| 3.2 | Jenis Data | 45 |
| 3.2.1 | Data Primer | 45 |
| 3.2.2 | Data Sekunder | 45 |
| 3.3 | Teknik Pengumpulan Data..... | 46 |
| 3.4 | Definisi Operasional Variabel..... | 47 |
| 3.5 | Teknik Pengolahan Data | 48 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data | 48 |

BAB IV HASIL PENELITIAN

| | | |
|-------|---------------------------------------|----|
| 4.1 | Hasil Penelitian | 50 |
| 4.1.1 | Gambaran Umum PT. Bentan Sondong..... | 50 |

| | | |
|---------|---|----|
| 4.1.1.1 | Sejarah Singkat PT. Bentan Sondong..... | 50 |
| 4.1.1.2 | Aktivitas Perusahaan..... | 51 |
| 4.1.1.3 | Visi dan Misi PT. Bentan Sondong..... | 53 |
| 4.1.2 | Penyajian Data..... | 55 |
| 4.1.2.1 | Analisis Data Penelitian | 60 |
| 4.2 | Pembahasan..... | 65 |
| 4.2.1 | Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Jangka Pendek berdasarkan PSAK 24 | 67 |
| 4.2.1.1 | Pengakuan Imbalan Kerja Jangka Pendek PT. Bentan Sondang..... | 67 |
| 4.2.1.2 | Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek PT. Bentan Sondang..... | 68 |
| 4.2.1.3 | Pengungkapan dan Penyajian Imbalan Kerja Jangka Pendek PT. Bentan Sondong | 72 |
| 4.2.2 | Perlakuan Akuntansi Imbalan Pasca Kerja berdasarkan PSAK No. 24 | 74 |
| 4.2.2.1 | Pengakuan Imbalan Kerja Pasca Kerja PT. Bentan Sondong | 74 |
| 4.2.2.2 | Pengukuran Imbalan Kerja Pasca Kerja PT. Bentan Sondong | 76 |
| 4.2.2.3 | Pengungkapan dan Penyajian Imbalan Kerja Pasca Kerja PT. Bentan Sondong..... | 77 |
| 4.2.3 | Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Jangka Panjang berdasarkan PSAK 24 | 78 |
| 4.2.3.1 | Pengakuan Imbalan Kerja Jangka Panjang PT. Bentan Sondong | 78 |
| 4.2.3.2 | Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Panjang PT. Bentan Sondong | 79 |
| 4.2.3.3 | Pengungkapan dan Penyajian Imbalan Kerja Jangka Pendek PT. Bentan Sondong | 80 |
| 4.2.4 | Perbandingan Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja berdasarkan | |

| | |
|--------------------------------|----|
| PSAK 24 | 82 |
| BAB V PENUTUP | |
| 5.1 Kesimpulan | 86 |
| 5.2 Saran | 87 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |
| <i>CURRICULUM VITAE</i> | |

DAFTAR TABEL

| No | Judul Tabel | Hal |
|-----------|---|------------|
| 1. | Klasifikasi Imbalan Kerja Pada PT. Bentan Sondong berdasarkan PSAK 24..... | 6 |
| 2. | Definisi Operasional Variabel | 47 |
| 3. | Daftar Gaji PT. Bentan Sondong..... | 55 |
| 4. | Daftar Bonus Akhir Tahun 2022 PT. Bentan Sondong..... | 59 |
| 5. | Perbandingan Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja berdasarkan PSAK No. 24..... | 83 |

DAFTAR GAMBAR

| No | Judul Gambar | Hal |
|-----------|---|------------|
| 1. | Kerangka Pemikiran..... | 39 |
| 2. | Struktur Organisasi PT. Bentan Sondong..... | 54 |
| 3. | Slip Gaji PT. Bentan Sondong..... | 57 |
| 4. | Laporan Laba Rugi PT. Bentan Sondong..... | 58 |
| 5. | Laporan Laba Rugi PT. Bentan Sondong..... | 73 |
| 6. | Laporan Laba Rugi PT. Bentan Sondong..... | 81 |

DAFTAR LAMPIRAN

| No | Judul Lampiran | Hal |
|-----------|---|------------|
| 1. | Pedoman Wawancara | |
| 2. | Daftar Gaji PT. Bentan Sondong | |
| 3. | Slip Gaji PT. Bentan Sondong | |
| 4. | Laporan Laba Rugi PT. Bentan Sondong | |
| 5. | Daftar Bonus Akhir Tahun PT. Bentan Sondong | |
| 6. | Dokumentasi | |
| 7. | Uji Plagiat | |
| 8. | Surat Keterangan | |

ABSTRAK

ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA BERDASARKAN PSAK NO. 24 PADA PT. BENTAN SONDONG

Hasma Laily. 19622196. Akuntansi. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Berdasarkan penelitian, rumusan penelitian ini yaitu, Bagaimana perlakuan akuntansi imbalan kerja jangka pendek pada PT. Bentan Sondong berdasarkan PSAK No. 24. Bagaimana perlakuan akuntansi imbalan pascakerja pada PT. Bentan Sondong berdasarkan PSAK No. 24. Bagaimana perlakuan akuntansi imbalan kerja jangka panjang pada PT. Bentan Sondong berdasarkan PSAK No. 24. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana perlakuan akuntansi imbalan kerja yang mencakup imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja dan imbalan kerja jangka panjang berdasarkan PSAK No. 24 pada PT Bentan Sondong.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan teknik pengambilan data dokumentasi dan wawancara, objek penelitian ini adalah PT. Bentan Sondong. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk menjadi acuan dalam memperbaiki dan mengolah keuangan perusahaan terutama mengenai akuntansi imbalan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Bentan Sondong hanya menerapkan tiga imbalan kerja saja, yaitu Imbalan Kerja Jangka Pendek yang meliputi Gaji, Iuran Jaminan Sosial, Tunjangan Hari Raya, Imbalan Pascakerja yaitu Imbalan Pensiun dan Imbalan Kerja Jangka Panjang yaitu Remunerasi Tanggahan.

Dapat disimpulkan bahwa pengakuan Imbalan Kerja Jangka Pendek, Imbalan Pascakerja dan Imbalan Jangka Panjang sudah sesuai dengan PSAK No. 24. Pengukuran yang dilakukan PT. Bentan Sondong terhadap Imbalan Kerja tidak sesuai dengan PSAK No. 24. Pengungkapan dan penyajian Imbalan Kerja Jangka Pendek, Pascakkerja dan Panjang tidak sesuai dengan PSAK No. 24.

Kata Kunci : Standar Akuntansi, Imbalan Kerja , PSAK 24

Dosen Pembimbing I : Hendy Satria, S.E.,M.Ak.,CAO.,CBFA.,CPFRA

Dosen Pembimbing II : Novi Chandra Saputra, S.E.,M.Ak,CPFRA

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE BENEFITS ACCOUNTING BASED ON PSAK NO. 24 ON PT. BENTAN SONDONG

Hasma Laily. 19622196. *Accounting*. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Based on research, the formulation of this research is, How is the accounting treatment for short-term employee benefits at PT. Bentan Sondong based on PSAK No. 24. What is the accounting treatment for post-employment benefits at PT. Bentan Sondong based on PSAK No. 24. What is the accounting treatment for long-term employee benefits at PT. Bentan Sondong based on PSAK No. 24. The aim of the research is to find out how the accounting treatment for employee benefits includes short-term employee benefits, post-employment benefits and long-term employee benefits based on PSAK No. 24 at PT Bentan Sondong.

The method used in this research is qualitative, with documentation and interview data collection techniques, the object of this research is PT. Bentan Sondong. The benefit of this research is to serve as a reference in improving and processing company finances, especially regarding employee benefit accounting.

The results of this research indicate that PT. Bentan Sondong only applies three employee benefits, namely Short-Term Employee Benefits which include Salary, Social Security Contributions, Holiday Allowances, Post-Employment Benefits, namely Pension Benefits and Long-Term Employee Benefits, namely Deferred Remuneration.

. It can be concluded that the recognition of Short-Term Employee Benefits, Post-Employment Benefits and Long-Term Benefits is in accordance with PSAK No. 24. Measurements carried out by PT. Sondong's Bentan on Employee Benefits is not in accordance with PSAK No. 24. Disclosure and presentation of Short-term, Post-employment and Long-Term Employee Benefits is not in accordance with PSAK No. 24.

Keywords: Accounting Standards, Employee Benefits, PSAK 24

Supervisor I : Hendy Satria, S.E.,M.Ak.,CAO.,CBFA.,CPFRA

Supervisor II : Novi Chandra Saputra, S.E.,M.Ak,CPFRA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era pesatnya perkembangan teknologi informasi saat ini, semakin pesat pula perkembangan dunia usaha yang menuntut perusahaan baik perorangan atau kelompok agar lebih berdaya saing secara kompetitif di dunia bisnis untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik, agar tujuan organisasi dapat tercapai maka di perlukan campur tangan tenaga kerja dalam menyelesaikan suatu kegiatan seperti proses perencanaan, produksi, administrasi dan lainnya. Salah satu bagian terpenting yang memiliki pengaruh besar dalam memajukan kualitas dan eksistensi dari sebuah perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam setiap organisasi atau perusahaan agar usaha dapat berjalan dengan efektif. Suatu perusahaan dapat melakukan aktivitas perusahaan apabila mempunyai sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan sesuai dengan kebutuhan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Perusahaan membutuhkan pekerja atau karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan terutama dalam kegiatan operasional. Karyawan adalah aset yang berharga didalam perusahaan, karena dengan adanya karyawan segala aktivitas perusahaan dapat dijalankan. Semua kegiatan didalam perusahaan memungkinkan karyawan untuk menghasilkan nilai tambah keuntungan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang selalu berusaha untuk mengembangkan diri. Tidak lepas dari itu, karyawan pada suatu perusahaan memiliki hak dan kewajiban dalam mendapatkan imbalan kerja serta kewajiban yang harus dilaksanakan oleh

karyawan yaitu menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Di perusahaan, balas jasa yang diberikan kepada karyawan disebut dengan “Imbalan Kerja”. Imbalan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dari pekerja. Imbalan kerja merupakan hal terpenting yang dipandang karyawan karena dapat memberikan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

Imbalan kerja di dalam perusahaan merupakan bagian yang tidak terlepas, karena imbalan kerja merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan terhadap perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan performa karyawan yaitu dengan memberikan reward atau imbalan sesuai dengan posisi jabatan pada masing – masing karyawan. Sebuah perusahaan dapat dikatakan sukses jika dapat memberikan imbalan atau tunjangan yang adil bagi para pekerja yang terdapat didalamnya untuk mempertahankan karyawan yang berdedikasi. Resiko akan kehilangan karyawan terbaik atas kinerja akan minim serta produktivitas perusahaan juga akan berkembang pesat sejalan dengan motivasi karyawan yang tinggi.

Di Indonesia mempunyai Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang bertugas membuat aturan sebagai bahan pedoman yaitu Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK). Peraturan yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) mengatur semua kegiatan akuntansi yang harus dilakukan oleh perusahaan Indonesia. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) membuat Standar Akuntansi Keuangan yang sekarang menjadi Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK). PSAK adalah pedoman utama akuntan sebagai acuan dalam prosedur yang berkaitan dengan penyusunan laporan keuangan dalam bisnis. PSAK di Indonesia mengalami

perubahan dari waktu ke waktu, juga peraturan yang berlaku, dan lain sebagainya. PSAK yang sudah dibuat oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dapat mengalami perubahan dikarenakan Indonesia mengadopsi IFRS, maka setiap terjadi perubahan IFRS/IAS akan dilakukan perubahan atau revisi terhadap PSAK terkait.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) melalui Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) telah menerbitkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 mengenai Imbalan Kerja. PSAK 24 telah mengalami beberapa revisi sebanyak 3 kali, serta perubahan terakhir yang diterbitkan pada tahun 2013 dan berlaku efektif pada 1 Januari 2015. PSAK 24 secara keseluruhan mengacu pada *International Accounting Standard (IAS)* sebagai bagian dari Standar Pelaporan Keuangan Internasional / *International Financial Reporting Standards (IFRS)*, yang diterbitkan oleh Badan Standar Akuntansi Internasional / *International Accounting Standards Board (IASB)*.

PSAK 24 merupakan pernyataan standar akuntansi yang mengatur tentang pelaporan imbalan kerja dengan tujuan agar setiap perusahaan dapat melaporkan imbalan kerjanya secara handal sehingga setiap laba atau kewajiban yang dicatat oleh perusahaan adalah informasi yang sebenarnya. Imbalan kerja adalah suatu imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas jasa yang diberikan oleh pekerja. Imbalan kerja mencakup imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya, dan pesangon pemutusan kerja. Komponen imbalan kerja yang paling sering terjadinya transaksi di perusahaan yaitu imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja karena gaji, tunjangan, bonus dan iuran pensiun harus dibayarkan setiap bulan oleh perusahaan.

Suatu perusahaan sangat penting menerapkan PSAK 24 agar perusahaan

mengakui imbalan kerja yang telah diberikan. Alasan perusahaan harus menerapkan PSAK No. 24 agar perusahaan dapat mengakui dan melaporkan laporan keuangan yang sebenarnya, tidak ada kewajiban yang tersembunyi. Pengungkapan imbalan kerja yang tidak tepat dapat mendorong ketidakpercayaan investor yang akan menghambat kemajuan perusahaan dan mempengaruhi likuiditasnya. Imbalan kerja juga dapat mempengaruhi pada efektifitas perusahaan dan kinerja karyawan jika tidak diterapkan dengan baik. Perlakuan yang kurang tepat dapat berpengaruh negatif bagi perusahaan karena dapat mendorong pekerja untuk melakukan pemogokan atau terlibat dalam kecurangan seperti korupsi dan penyeludupan yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut Aulia dan Nurmayani (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Penerapan PSAK No. 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Ukindo Blankahan Estate. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pada PT. UKINDO Blankahan Estate telah memberikan imbalan kerja sesuai dengan PSAK No. 24. Perusahaan memberikan imbalan kerja dari mulai imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, dan imbalan pemutusan (pesangon), sedangkan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka panjang pada PT. Ukindo Blankahan Estate belum sesuai dengan PSAK No.24. Adapun rekomendasi yaitu sebaiknya perusahaan terus mengikuti perkembangan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia serta perkembangan undang-undang ketenagakerjaan atau peraturan-peraturan mengenai pemberian imbalan kerja kepada karyawan. Untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya mengenai cuti berbayar jangka panjang perusahaan harus mempertimbangkan saat pemberian cuti berbayar tersebut serta diperlukan transparansi kepada karyawan mengenai imbalan kerja yang akan diberikan kepada

karyawan agar tidak terjadi penyalahgunaan keuangan pada saat pemberian imbalan kerja.

Menurut Maria Christin Jacobus dan Lady Latjandu (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Diantha Bitung. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Standar Akuntansi imbalan kerja jangka pendek di Hotel Diantha Bitung telah sesuai dengan PSAK No. 24. Penerapan akuntansi dalam Imbalan kerja jangka panjang, imbalan pasca kerja dan pesangon belum sesuai PSAK imbalan kerja. Hal ini disebabkan kurangnya penghasilan Hotel Diantha Bitung menyebabkan kurang tepatnya untuk diterapkan. Hotel Diantha Bitung agar memperbaiki pencatatan keuangan dan perhitungan serta pemberian terhadap karyawan terutama gaji setiap karyawan perusahaan diberikan nota oleh setiap karyawan perusahaan dan bukti terima untuk menghitung transaksi dari setiap data transaksi serta pemberian imbalan kerja karyawan agar supaya lebih diperjelas lagi dengan peraturan serta system yang ada dalam perusahaan secara jelas dan lengkap.

Menurut Lembayung Nurkumalasari dan Eni Srihastuti (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis PSAK 24 Atas Imbalan Kerja Dalam Laporan Keuangan Pada PG Pesantren Baru Kediri. Berdasarkan hasil penelitian bahwa untuk pengukuran sebagian besar imbalan kerja jangka pendek dan imbalan jangka panjang lain PG Pesantren telah mengukur imbalan sesuai dengan PSAK 24. Namun dalam pengukuran bonus perlu diperjelas perhitungannya. Untuk pengungkapan imbalan jangka pendek dan imbalan jangka panjang lain, PG Pesantren Baru Kediri telah mengungkapkan seluruh beban imbalan kerja dalam laporan keuangan dan telah sesuai dengan ketentuan yang disyaratkan dalam PSAK

24. Adapun rekomendasi yaitu sebaiknya untuk perusahaan untuk selalu mengikuti perkembangan terbaru mengenai peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia khususnya mengenai pemberian imbalan kerja, terutama dengan UU Cipta Kerja. Serta selalu mengikuti perkembangan terbaru mengenai standar akuntansi keuangan (SAK) khususnya PSAK 24. Perusahaan perlu memperjelas perhitungan terkait pemberian bonus kepada karyawan.

Objek penelitian ini adalah PT. Bentan Sondong yang didirikan pada tahun 1999 yang dapat berperan serta dalam berbagai kegiatan pembangunan. PT. Bentan Sondong beralamat di Jalan Delima No. 38 Tanjungpinang. PT Bentan Sondong adalah salah satu perusahaan jasa konsultan perencanaan dan pengawasan yang ikut berpartisipasi dalam pembangunan di lingkungan Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah dengan didukung oleh tenaga ahli yang berpengalaman di bidangnya masing-masing serta ditunjang oleh tenaga ahli muda yang berpotensi. Peneliti memilih PT. Bentan Sondong karena bisnis pada perusahaan ini belum pernah dijadikan objek penelitian sebelumnya dalam hal analisis akuntansi imbalan kerja. PT. Bentan Sondong mengakui imbalan kerja yang diberikan kepada seluruh tenaga kerja, baik staff maupun pekerja, melakukan suatu pengukuran imbalan kerja sesuai dengan masa kerja, jabatan dan faktor lainnya serta mengungkapkan berapa banyak imbalan kerja yang diberikan bagi tenaga kerja ke dalam laporan keuangan perusahaan sebagai transparansi atas kinerja perusahaan.

Tabel 1.1
Klasifikasi Imbalan Kerja
Pada PT. Bentan Sondong berdasarkan PSAK 24

| No. | PSAK No. 24 | PT. Bentan Sondong |
|-----|----------------------|--------------------|
| 1 | Imbalan Kerja Jangka | 1. Gaji |

| | | |
|---|------------------------------|---|
| | Pendek | 2. Tunjangan Hari Raya (THR) 3. Iuran Jaminan Sosial |
| 2 | Imbalan Pasca Kerja | 1. BPJS Ketenagakerjaan |
| 3 | Imbalan Kerja Jangka Panjang | 1. Remunerasi Tangguhan |
| 4 | Pesangon | Tidak ada |

Sumber : PT. Bentan Sondong (2023)

Dalam PSAK No. 24 imbalan kerja terdiri dari 4 macam yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang dan pesangon. Pada PT. Bentan Sondong hanya menerapkan imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja dan imbalan kerja jangka panjang. Berdasarkan PSAK No. 24 imbalan kerja jangka pendek mencakup upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti berimbalan jangka pendek, bonus/bagi laba, dan imbalan non-meneter. Imbalan kerja jangka pendek yang diterapkan oleh PT. Bentan Sondong adalah gaji, THR, dan Iuran Jaminan Sosial. Untuk imbalan pasca kerja berdasarkan PSAK No. 24 terdiri dari iuran pasti dan imbalan pasti, dimana PT. Bentan Sondong hanya menerapkan iuran pasti yaitu pensiun. Sedangkan imbalan kerja jangka panjang berdasarkan PSAK No. 24 terdiri dari ketidakhadiran jangka panjang yang dibayarkan (cuti besar), imbalan cacat permanen, penghargaan masa kerja atau imbalan jangka panjang, bagi laba/bonus, serta remunerasi tanggungan, namun PT. Bentan Sondong hanya menerapkan remunerasi tanggungan yang diberikan oleh pimpinan PT. Bentan Sondong kepada masing – masing karyawan setiap akhir tahun.

Imbalan kerja terbagai menjadi 4 jenis dan mempunyai jurnalnya masing-masing. Berdasarkan PSAK 24 dalam mencatat imbalan kerja jangka pendek,

perusahaan mencatat saat pengakuan dan saat dibayarkan. Begitu pula imbalan kerja pasca kerja dan imbalan kerja jangka panjang, perusahaan mencatat pada saat pengakuan dan saat dibayarkannya. PT. Bentan Sondong tidak sepenuhnya menerapkan PSAK No. 24, bahkan perusahaan saja tidak melakukan pencatatan transaksi ke dalam jurnal.

PT. Bentan Sondong tidak mencatat jurnal pada setiap terjadinya transaksi. Karena perusahaan tidak paham dalam penjurnalan dan perusahaan menganggap itu tidak terlalu penting. Padahal pencatatan jurnal sangat penting bagi perusahaan. Jurnal berfungsi sebagai pencatatan pertama dari semua transaksi, baik itu transaksi masuk maupun keluar. Semua transaksi yang terjadi pada perusahaan harus dicatat sesuaikan dengan kronologisnya sesuai dengan periode waktu terjadinya transaksi tersebut. Perusahaan yang tidak melakukan penjurnalan akan mengakibatkan kesulitan dalam melihat transaksi apa saja yang terjadi dalam suatu periode tertentu. Untuk mengatasi masalah tersebut, maka dalam perusahaan sangat perlu adanya pengukuran serta pengungkapan akuntansi imbalan kerja sehingga para karyawan mengetahui sistematika mengenai imbalan kerja mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti akuntansi imbalan kerja pada PT. Bentan Sondong dengan judul **“Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No. 24 pada PT. Bentan Sondong”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana perlakuan akuntansi imbalan kerja jangka pendek pada PT.

Bentan Sondong berdasarkan PSAK No. 24?

2. Bagaimana perlakuan akuntansi imbalan pasca kerja pada PT. Bentan Sondong berdasarkan PSAK No. 24?
3. Bagaimana perlakuan akuntansi imbalan kerja jangka panjang pada PT. Bentan Sondong berdasarkan PSAK No. 24?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis akan membahas tiga dari empat jenis imbalan kerja saja yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja dan imbalan kerja jangka panjang pada PT. Bentan Sondong.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlakuan akuntansi imbalan kerja yang mencakup imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja dan imbalan kerja jangka panjang berdasarkan PSAK No. 24 pada PT Bentan Sondong.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai salah satu referensi pada penelitian serupa dimasa yang akan datang dan dapat digunakan untuk mengembangkan secara lebih luas lagi atas penelitian yang telah dilakukan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Di harapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan wawasan bagi berbagai pihak, adapun sebagai berikut :

1.5.2.1 Bagi perusahaan

Dari hasil penelian ini menjadi acuan untuk memperbaiki dan mengolah

keuangan perusahaan terutama mengenai akuntansi imbalan kerja.

1.5.2.2 Bagi Penulis

Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan secara spesifik dan hasil penelitian yang di dapatkan.

1.5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, dari hasil penelitian ini dapat di jadikan acuan dan landasan untuk melakukan penelitian kedepannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan sangat mempermudah para pembaca memahami bahkan lebih mengerti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan uraian secara singkat mengenai penggambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua ini mencakup kajian teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan ataupun landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang dikemukakan. teori-

teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku-buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan yang nantinya akan mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi penejelasan jenis penelitian, jenis data yang digunakan oleh peneliti, teknik pengumpulan data, tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber, serta metode yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Merupakan penjelasan tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis hasil penelitian, jawaban atas rumusan masalah dan hasil dari perbandingan dengan teori sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Merupakan penjelasan mengenai perumusan kesimpulan berdasarkan hasil analisa dari bab terdahulu sesuai dengan pembahasan penelitian, rumusan masalah, bukti analisis serta menjawab tujuan dari penelitian, di dalam bab ini juga peneliti memberikan saran penelitian.

BAB II **TINJUAN PUSTAKA**

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Akuntansi

2.1.1.1 Pengertian Akuntansi

Akuntansi adalah suatu proses mengidentifikasi data transaksi yang akan menghasilkan laporan keuangan dan dapat digunakan oleh pihak – pihak yang memerlukan. Menurut Barek et al (2021) menyatakan bahwa akuntansi terdiri dari tiga kegiatan yang mendasar yaitu identifikasi, pencatatan, dan pengkomunikasian peristiwa ekonomi suatu organisasi kepada pihak yang berkepentingan. Menurut Jacobus, Maria Christin & Latjandu (2022) akuntansi merupakan kumpulan suatu proses kegiatan mencatat dan mengklasifikasi laporan keuangan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh pihak memiliki kepentingan.

Menurut *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) akuntansi merupakan seni pencatatan, pengelompokkan, dan pengikhtisaran menurut cara yang berarti dan dinyatakan dalam nilai uang segala transaksi dan kejadian yang sedikit-sedikitnya bersifat finansial dan kemudian menafsirkan hasilnya (Barek et al., 2021). Menurut Baguna et al (2019) Akuntansi menyediakan informasi bagi para pemangku kepentingan dalam perusahaan melalui proses sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi pemangku kepentingan
2. Menilai kebutuhan pemangku kepentingan
3. Merancang sistem informasi akuntansi untuk memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan
4. Mencatat data ekonomi mengenai aktivitas dan peristiwa perusahaan
5. Menyiapkan laporan akuntansi bagi para pemangku kepentingan

Dapat disimpulkan bahwa akuntansi adalah proses pencatatan, pengumpulan, pengikhtisaran, pengklasifikasikan dan penyajian data transaksi serta berbagai kegiatan yang berhubungan dengan keuangan sedemikian rupa sehingga informasi tersebut dapat digunakan bagi seorang yang ahli di bidangnya dan relevan untuk pengambilan keputusan.

Menurut akuntansi pada dasarnya merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemilik kepentingan dalam proses pengambilan keputusan bisnis dengan tujuan sebagai petunjuk dalam memilih tindakan yang baik dalam mengalokasikan sumber daya langka pada aktivitas bisnis dan ekonomi. Akuntansi dirancang untuk memenuhi kebutuhan praktis, teori akuntansi memiliki hubungan yang bersifat definitif dengan praktik akuntansi. Perumusan teori akuntansi timbul karena adanya kebutuhan untuk memberikan logika penalaran tentang apa yang dilakukan oleh akuntan.

Menurut akuntansi berperan penting dalam menjalankan ekonomi dan sistem sosial kita. Keputusan-keputusan yang diambil oleh individu-individu, pemerintah, badan usaha lain ditentukan dalam penggunaannya pada sumber daya yang dimiliki suatu bangsa. Tujuan utama akuntansi adalah untuk mencatat, melaporkan dan menginterpretasikan data-data ekonomi untuk digunakan sebagai pengambil keputusan.

Menurut akuntansi merupakan sebuah seni pencatatan, penggolongan, peringkasan dan pelaporan dengan cara dalam unit moneter atas transaksi keuangan dan kejadian lain sehubungan dengan keuangan perusahaan dan menafsirkan hasil-hasil pencatatan tersebut. Perusahaan mengidentifikasi kegiatan ekonomi sesuai dengan kegiatan usaha yang terjadi dan kemudian mencatat semua peristiwa

tersebut untuk menyediakan catatan kegiatan keuangan. Pencatatan dilaksanakan secara terperinci pada setiap peristiwa, dan juga dalam satuan mata uang yang sama. Akhirnya akan mengkomunikasikan kumpulan informasi tersebut kepada seluruh pihak yang memiliki kepentingan dalam bentuk laporan akuntansi.

2.1.1.2 Tujuan Akuntansi

Pada dasarnya tujuan akuntansi adalah untuk melakukan pencatatan, melaporkan informasi terkait laporan keuangan, posisi keuangan, dan arus kas dalam bisnis. Menurut Sartono (2018) akuntansi memiliki tujuan, adapun tujuan dari akuntansi adalah sebagai berikut :

1. Dalam sebuah kegiatan usaha baru akuntansi memberikan informasi dalam pengelolaannya, perusahaan yang baru saja dirintis atau berdiri sangat membutuhkan akuntansi, perusahaan dari segi bidang apapun seperti perusahaan dagang, jasa dan manufaktur pada dasarnya membutuhkan akuntansi yang lengkap.
2. Akuntansi dapat memperbaiki informasi yang sudah ada, sesuai dengan berjalannya perkembangan usaha, untuk mendapatkan informasi terbaru dengan mutu dan penyajian yang lebih baik dari sebelumnya dibutuhkan perbaikan sebuah sistem akuntansi.
3. Pengecekan internal dan perbaikan pengendalian internal, untuk meningkatkan perlindungan aset perusahaan perkembangan akuntansi selalu digunakan, sehingga pertanggungjawaban atas penggunaan aset perusahaan dapat dikelola dengan baik.
4. Sebagai pelengkap biaya lain-lain dalam pelaksanaan catatan akuntansi, informasi mendatangkan banyak manfaat bagi perusahaan.

2.1.1.3 Unsur-unsur Akuntansi

Menurut Anggie (2019) akuntansi memiliki beberapa unsur-unsur, adapun sebagai berikut :

1. Formulir

Merupakan dokumen yang berfungsi untuk mencatat transaksi-transaksi keuangan yang terjadi pada sebuah kegiatan usaha.

2. Jurnal

Merupakan catatan yang digunakan untuk mengklarifikasi dan menyimpulkan data keuangan ataupun data pendukung.

3. Buku besar

Merupakan sekumpulan rekening-rekening yang berfungsi untuk menyimpulkan data keuangan yang sudah diposting pada jurnal sebelumnya.

4. Buku pembantu

Merupakan sekumpulan rekening-rekening pembantu yang berfungsi untuk merincikan data keuangan yang tercatat pada buku besar tertentu.

5. Laporan keuangan

Merupakan proses akhir dari akuntansi, yang menyajikan laporan neraca saldo, laporan neraca, laporan laba rugi, laporan arus kas dan laporan perubahan ekuitas.

2.1.1.4 Akuntansi Keuangan

Akuntansi keuangan adalah proses penyiapan laporan keuangan yang dilakukan secara bertahap oleh seorang akuntan. Dapat dikategorikan dari sisi penggunaan informasi bahwa akuntansi dibagi menjadi 2 yaitu, akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan. Dalam buku berjudul Akuntansi Keuangan 1,

akuntansi keuangan adalah bidang akuntansi yang membahas penyusunan laporan keuangan untuk pengguna eksternal (Hakim et al., 2018). Menurut Berek et al (2021) akuntansi keuangan adalah salah satu bidang ilmu akuntansi yang mempelajari bagaimana cara untuk membuat laporan keuangan yang berguna untuk pihak dalam dan pihak luar perusahaan, hasil dari akuntansi keuangan berupa laporan keuangan perusahaan (neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan modal, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan). Hal ini menunjukkan bahwa akuntansi keuangan berkaitan dengan semua kegiatan proses pembuatan laporan keuangan untuk tujuan umum maupun khusus. Orientasi utama laporan keuangan ditujukan pada pihak eksternal, seperti investor, pemerintah, perbankan dan lain sebagainya.

2.1.2 Imbalan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Imbalan Kerja

Menurut Srihastuti & Nurkumalasari (2022) imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan sebagai pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. Menurut Jacobus, Maria Christin & Latjandu (2022) imbalan kerja merupakan hal terpenting dipadangan karyawan karena merupakan suatu motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya pada perusahaan. Imbalan kerja adalah segala bentuk kompensasi yang diberikan oleh entitas setelah pekerja memberikan jasanya. Penghargaan atau kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja untuk satu organisasi dan bukan untuk yang lain (Muanifah & Sari, 2022).

Menurut Akuntansi & Ratulangi (2017) imbalan kerja ialah semua imbalan diberikan suatu perusahaan didalam peristiwa atau jasa yang di berikan oleh pegawai atau untuk terminasi kontrak kerjanya, imbalan diberikan kepada karyawan dalam bentuk fisik dan non fisik serta harus diakui didalam laporan keuangan, dan sebagai liabilitas, imbalan kerja juga menurut standar akuntansi harus di cadangkan agar tidak mengganggu arus kas entitas dalam laporan keuangan perusahaan. Menurut R. et al. (2016) menyatakan bahwa pemberian imbalan atas pencapaian pekerjaan akan membantu pegawai berkinerja lebih dan membuat pegawai lebih loyal terhadap organisasi. Pemberian imbalan berdasarkan kinerja dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku karyawan, menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, memberikan dampak positif terhadap kemampuan organisasi, mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan mempertahankan lebih banyak karyawan yang mampu bekerja dengan prestasi tinggi.

Menurut PSAK No. 24 rev 2015 (2018) imbalan kerja adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan dengan pembayaran kepada pihak pekerja, pasangan hidup mereka, anak-anak atau tanggungan lain, atau kepada pihak lain seperti perusahaan asuransi. Imbalan kerja terdiri atas Imbalan jangka pendek, Imbalan pascakerja, Imbalan kerja jangka panjang lain dan Pesangon (Chotimah & Nugrahanti, 2022).

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Imbalan Kerja

Menurut Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 pasal 88 tujuan pemberian imbalan kerja adalah untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana di maksudkan dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh

(Srihastuti & Nurkumalasari, 2022). Tujuan pemberian imbalan kerja tidak hanya untuk kepentingan pemberi kerja tetapi juga kepada pekerja.

1. Pemberi Kerja

a. Kewajiban Moral

Perusahaan memiliki kewajiban moral untuk memberikan rasa aman kepada karyawan ketika sudah mencapai usia pensiun.

b. Kompetisi Pasar Tenaga Kerja

Dengan adanya imbalan kerja sebagai kompetisi kepada karyawan, yang diharapkan perusahaan akan memiliki daya saing dan nilai lebih dalam usaha untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan profesional dipasaran tenaga kerja.

c. Loyalitas

Dengan adanya imbalan kerja, diharapkan karyawan akan memiliki loyalitas dan dedikasi terhadap perusahaan.

2. Pekerja

a. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima imbalan kerja berupa gaji, upah dan bonus agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – hari dan kebutuhan ekonominya.

b. Rasa Aman

Karyawan memiliki rasa aman terhadap masa yang akan datang karena karyawan tetap memiliki penghasilan setelah masa kerjanya.

c. Meningkatkan produktifitas kerja

Dengan pemberian imbalan yang semakin baik tentunya akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

d. Kompensasi yang lebih baik

Pada saat karyawan berhenti berkerja, maka karyawan akan dapat memiliki tambahan kompensasi yang lebih baik.

2.1.2.3 Beban Imbalan Kerja

Beban imbalan kerja adalah suatu bentuk pengakuan perusahaan atas pertukaran jasa yang diberikan oleh pekerja/buruh yang sudah memberikan jasanya kepada entitas dengan jangka waktu yang sudah di tentukan (Muanifah & Sari, 2022). Beban imbalan kerja merupakan bagian dari beban perusahaan yang harus diakui dalam laporan laba rugi komprehensif (Muanifah & Sari, 2022). Beban imbalan kerja baik jangka panjang maupun jangka pendek harus selalu dicadangkan oleh perusahaan yang akan diberikan kepada setiap pekerjanya. Pencadangan harus dilakukan setiap bulannya sebagai suatu kewajiban dan konsekuensi adanya jasa yang diberikan pekerja kepada perusahaan. Pencadangan ini dilakukan karena laporan keuangan disusun dengan basis akrual. Perusahaan mencadangkan beban imbalan kerja agar laporan keuangan memberikan informasi yang relevan bagi pengambil keputusan.

2.1.2.4 Imbalan Kerja Jangka Pendek

Berdasarkan PSAK 24 imbalan kerja jangka pendek (short-term employee benefit) adalah imbalan kerja (selain dari pesangon PKK) yang jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa. Imbalan kerja jangka pendek terdiri dari :

1. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial
2. Cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar
3. Bonus/Bagi Laba

4. Imbalan nonmoneter (seperti fasilitas pelayanan kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi) untuk pekerja.

Dalam PSAK 24 suatu entitas tidak perlu mereklasifikasikan imbalan kerja jangka pendek kepada pekerja jika harapan entitas atas waktu penyelesaian program mengalami perubahan sementara. Namun, jika karakteristik imbalannya berubah (misalnya, perubahan dari imbalan yang tidak diakumulasi ke imbalan yang diakumulasi) atau jika perubahan ekspektasi atas waktu penyelesaian program tidak bersifat sementara, maka entitas mempertimbangkan apakah imbalan tersebut masih memenuhi definisi imbalan kerja jangka pendek. Akuntansi untuk imbalan kerja jangka pendek biasanya cukup jelas karena tidak ada asumsi actuarial yang diwajibkan untuk mengukur kewajiban atau biaya dan tidak ada kemungkinan terjadinya keuntungan atau kerugian akrual (Rumimper et al., 2017).

Menurut PSAK No. 24 rev 2015 (2018) imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja yang diharapkan akan dibayarkan sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa. Imbalan kerja jangka pendek terdiri atas upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar, laba dan bonus, dan imbalan nonmoneter (Chotimah & Nugrahanti, 2022).

Menurut PSAK 24 imbalan kerja jangka pendek adalah :

1. Pengakuan dan Pengukuran

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

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

Berdasarkan PSAK 24 Iuran pasti diatur yaitu ketika pekerja telah memberikan jasa kepada entitas selama suatu periode, entitas mengakui iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa pekerja :

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

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

1. Dalam hal cuti berbayar dapat diakumulasikan pada saat pekerja memberikan jasa yang menambah hak atas cuti berbayar di masa depan.
2. Dalam hal cuti berbayar tidak dapat diakumulasikan pada saat cuti terjadi.

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

1. Diakumulasi
2. Tidak diakumulasi

Menurut PSAK 24 cuti berbayar yang dapat diakumulasi adalah cuti yang dapat digunakan pada periode masa depan jika hak cuti periode berjalan tidak digunakan seluruhnya. Cuti berbayar yang dapat diakumulasi dapat bersifat vesting (dengan kata lain, pekerja berhak memperoleh pembayaran kas untuk hak yang tidak digunakan ketika hubungan kerja putus) atau nonvesting (pekerja tidak berhak menerima pembayaran kas untuk hak yang tidak digunakan ketika hubungan kerja putus). Kewajiban timbul ketika pekerja memberikan jasa yang menambah hak atas cuti berbayar di masa depan. Kewajiban tersebut ada, dan diakui, bahkan jika cuti berbayar tersebut bersifat nonvesting, walaupun kemungkinan putus hubungan kerja sebelum penggunaan hak nonvesting mempengaruhi pengukuran kewajiban tersebut. Entitas mengukur biaya ekspektasian dari cuti berbayar yang dapat diakumulasi sebagai jumlah tambahan yang diharapkan akan dibayar oleh entitas akibat hak yang belum digunakan dan telah terakumulasi pada akhir periode pelaporan.

Cuti berbayar yang tidak dapat diakumulasi tidak dapat dibawa ke periode masa depan yaitu imbalan tersebut hilang jika hak periode berjalan tidak digunakan sepenuhnya dan tidak memberikan hak bagi pekerja untuk menerima pembayaran kas atas hak yang tidak digunakan ketika hubungan kerja putus. Ini lazim terjadi

untuk cuti sakit dibayar (sepanjang hak yang belum digunakan tidak menambah hak masa depan), cuti melahirkan atau cuti suami yang mendampingi istri melahirkan. Entitas tidak mengakui liabilitas atau beban sampai waktu terjadinya cuti, karena jasa pekerja tidak menambah jumlah imbalan.

Entitas mengakui biaya ekspektasian atas pembayaran bagi laba dan bonus jika:

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

Dalam program bagi laba, pekerja menerima bagian atas laba hanya jika mereka tetap bekerja pada entitas selama jangka waktu tertentu. Program tersebut menimbulkan kewajiban konstruktif ketika pekerja memberikan jasa yang dapat menambah jumlah yang akan dibayarkan jika mereka tetap bekerja sampai akhir periode tertentu. Pengukuran atas kewajiban konstruktif ini mencerminkan kemungkinan adanya pekerja yang keluar tanpa menerima pembayaran bagi laba. Entitas tidak mempunyai kewajiban hukum untuk membayar bonus. Akan tetapi, entitas memiliki kebiasaan memberikan bonus. Entitas memiliki kewajiban konstruktif karena tidak mempunyai alternative realistis lain kecuali membayar bonus. Pengukuran kewajiban konstruktif tersebut mencerminkan kemungkinan adanya pekerja yang berhenti tanpa menerima bonus. Kewajiban yang timbul dalam program bagi laba dan bonus merupakan akibat dari jasa pekerja dan bukan transaksi dengan pemilik entitas. Oleh karena itu, entitas mengakui bagi laba dan bonus ini sebagai beban dan bukan sebagai distribusi laba. Jika pembayaran bagi laba dan bonus tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas

bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait, maka pembayaran tersebut merupakan imbalan kerja jangka panjang lain.

2. Pengungkapan

Dalam PSAK 24 tidak mensyaratkan pengungkapan yang spesifik mengenai imbalan kerja jangka pendek, namun SAK lain mungkin mensyaratkan pengungkapan spesifik tersebut. PT Bentan Sondong hanya menerapkan 2 dari keempat jenis imbalan kerja. Sehingga dalam penelitian ini, hanya meneliti kedua jenis imbalan kerja saja yaitu imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja.

2.1.2.3 Imbalan Pasca Kerja

Menurut PSAK 24 imbalan pascakerja adalah imbalan kerja (selain pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja. Menurut Muanifah & Sari (2022) imbalan pasca kerja adalah imbalan kerja (selain pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja. Menurut (Chotimah & Nugrahanti, 2022) imbalan pascakerja adalah manfaat yang diberikan perusahaan kepada karyawan saat pemutusan hubungan kerja terjadi. Imbalan kerja mencakup hal – hal berikut :

1. Imbalan punakarya yaitu imbalan punakarya dan imbalan pensiun saat pembayaran sekaligus
2. Imbalan pascakerja lainnya, seperti asuransi jiwa pascakerja dan fasilitas pelayanan kesehatan pascakerja.

Menurut Ramadhan Lidya (2022) imbalan paska kerja (*post-employment benefits*) didefinisikan sebagai imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja)

yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya. Imbalan paska kerja termasuk misalnya :

1. Tunjangan pensiun.
2. Imbalan paska kerja lain, seperti asuransi jiwa dan perawatan kesehatan paska kerja.

Dalam PSAK 24 program imbalan pascakerja digolongkan sebagai program iuran pasti atau program imbalan pasti, bergantung pada substansi ekonomi dari syarat dan ketentuan pokok dari program tersebut. Dalam program iuran pasti, kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif entitas terbatas pada jumlah yang disepakati sebagai iuran kepada dana. Jadi, jumlah imbalan pascakerja yang diterima pekerja ditentukan berdasarkan jumlah iuran yang dibayarkan entitas (dan mungkin juga oleh pekerja) kepada program imbalan pascakerja atau perusahaan asuransi, ditambah dengan hasil investasi dari iuran tersebut. Akibatnya, risiko aktuarial (imbalan lebih kecil dari yang diharapkan) dan risiko investasi (aset yang diinvestasikan tidak cukup untuk memenuhi imbalan yang diharapkan) secara substansi ditanggung pekerja. Sedangkan dalam program imbalan pasti, kewajiban entitas adalah menyediakan imbalan yang dijanjikan kepada pekerja yang ada saat ini maupun mantan pekerja dan risiko aktuarial (biaya untuk imbalan lebih besar dari yang diharapkan) dan risiko investasi secara substansi ditanggung entitas. Jika pengalaman aktuarial atau investasi lebih buruk dari yang diharapkan, maka kewajiban entitas akan meningkat.

Pada program iuran pasti yang diatur pada PSAK 24, ketika pekerja telah memberikan jasa kepada entitas selama suatu periode, maka entitas mengakui iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa pekerja :

1. Sebagai liabilitas (beban terakru), setelah dikurangi dengan iuran yang telah dibayar. Jika iuran tersebut melebihi iuran terutang untuk jasa sebelum akhir periode pelaporan, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai asset (beban dibayar dimuka) sepanjang kelebihan tersebut akan mengurangi pembayaran iuran masa depan atau dikembalikan.
2. Sebagai beban, kecuali jika SAK lain mensyaratkan atau mengizinkan iuran tersebut termasuk dalam biaya perolehan asset.

Jika iuran dalam program iuran pasti tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasanya, maka iuran tersebut didiskonto dengan menggunakan tingkat diskonto. Entitas mengungkapkan jumlah yang diakui sebagai beban untuk program iuran pasti. Sebagaimana disyaratkan oleh PSAK 7: Pengungkapan Pihak-pihak berelasi, entitas mengungkapkan informasi tentang iuran kepada program iuran pasti untuk personil manajemen kunci.

Sedangkan untuk program imbalan pasti pada PSAK 24, akuntansi untuk program imbalan pasti menjadi kompleks karena disyaratkan adanya asumsi aktuarial untuk mengukur kewajiban dan beban dan menimbulkan kemungkinan adanya keuntungan dan kerugian aktuarial. Selain itu, kewajiban diukur dengan menggunakan dasar terdiskonto karena kemungkinan kewajiban tersebut baru terselesaikan beberapa tahun setelah pekerja memberikan jasanya. Entitas menentukan jumlah liabilitas (aset) imbalan pasti netto dengan keteraturan yang memadai bahwa jumlah yang diakui dalam laporan keuangan tidak berbeda secara material dengan jumlah yang akan ditentukan pada akhir periode pelaporan.

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

Berdasarkan UU No. 11 Tahun 1992 tentang dana pensiun, definisi dari dana pensiun ialah program imbalan pascakerja yang dikelola oleh perusahaan lain yang terpisah dari perusahaan tempatnya bekerja. Dana pensiun akan dibayar oleh perusahaan lain yang mengelola dana pensiun, sedangkan perusahaan pekerja hanya menyediakan dana saja berupa iuran. Oleh sebab itu, pembukuan program imbalan pascakerja berupa dana pensiun dibuat terpisah dari pembukuan perusahaan, tujuannya agar dana pensiun dan dana perusahaan tidak tercampur.

Menurut Muniardiningrum & Prasetya Nugrahanti (2019) imbalan pascakerja dihitung untuk dicadangkan meliputi :

1. Imbalan pascakerja karena karyawan pensiun
2. Imbalan pascakerja karena karyawan sakit berkepanjangan/cacat
3. Imbalan pascakerja karena karyawan meninggal dunia
4. Imbalan pascakerja karena karyawan mengundurkan diri

2.1.2.5 Imbalan Kerja Jangka Panjang

Berdasarkan SAK ETAP Bab 23, imbalan kerja jangka panjang adalah imbalan kerja (selain imbalan pascakerja dan pesangon pemutusan kerja) yang tidak seluruhnya jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah pekerja memberikan jasanya. Dalam PSAK 24 imbalan kerja jangka panjang mencakup item berikut, jika tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait :

1. Ketidakhadiran jangka panjang yang dibayarkan seperti cuti besar
2. Penghargaan masa kerja (*jubilee*) atau imbalan jasa jangka panjang lain

3. Imbalan cacat permanen
4. Bagi laba dan bonus
5. Remunerasi tangguhan.

Menurut PSAK 24, pengukuran pada imbalan kerja jangka panjang lain biasanya tidak bergantung pada tingkat ketidakpastian yang sama seperti halnya pengukuran imbalan pascakerja. Berbeda dengan akuntansi yang disyaratkan untuk imbalan pasca kerja, metode ini tidak mengakui pengukuran kembali didalam pendapatan komprehensif lainnya.

1. Pengakuan dan Pengukuran

Untuk imbalan kerja jangka panjang lain, entitas mengakui total nilai neto dari jumlah berikut dalam laba rugi kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan jumlah tersebut untuk termasuk dalam biaya perolehan aset seperti, biaya jasa, biaya bunga neto atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto dan pengukuran kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto (Watung et al., 2016). Dalam PSAK 24, salah satu bentuk dari imbalan kerja jangka panjang lain adalah imbalan cacat permanen. Jika besar imbalan bergantung pada masa kerja, maka kewajiban timbul ketika jasa telah diberikan. Pengukuran kewajiban tersebut mencerminkan kemungkinan pembayaran yang akan dilakukan dan jangka waktu pembayaran diharapkan akan dilakukan. Jika besar imbalan sama bagi setiap pekerja cacat tanpa memerhatikan masa kerja, maka biaya ekspektasian atas imbalan tersebut diakui ketika terjadi peristiwa yang menyebabkan cacat permanen.

2. Pengungkapan

Pada pernyataan ini tidak mengisyaratkan pengungkapan secara rinci mengenai imbalan kerja jangka panjang.

2.1.2.6 Pesangon

Pesangon adalah sebuah pembayaran yang diberikan oleh perusahaan karena karyawan mngundurkan diri atau terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan karyawan. Menurut Octarena & Sugiharto (2020) pesangon adalah imbalan yang diberikan karena karyawan menerima tawaran mengundurkan diri secara sukarela, untuk perencanaan perusahaan yang sudah jelas. Menurut PSAK 24, imbalan pemutusan (pesangon) adalah imbalan yang diberikan dalam pertukaran atas pemutusan kontrak kerja dengan pekerja sebagai akibat dari :

1. Keputusan entitas untuk memberhentikan pekerja sebelum usia purnakarya normal
2. Keputusan pekerja menerima sebuah tawaran imbalan sebagai pertukaran atas terminasi kontrak kerja

Dalam PSAK 24, pesangon tidak termasuk imbalan kerja yang dihasilkan dari terminasi kontrak kerja atas permintaan pekerja tanpa tawaran entitas, atau sebagai akibat dari persyaratan purnakarya wajib, karena merupakan imbalan pasca-kerja. Beberapa entitas memberikan tingkat yang lebih rendah dari imbalan bagi pemutusan kontrak kerja atas permintaan pekerja (secara substansi, imbalan pasca-kerja) dari pada untuk pemutusan kontrak kerja atas permintaan entitas. Perbedaan antara imbalan yang disediakan untuk pemutusan kontrak kerja atas permintaan pekerja dan imbalan yang lebih tinggi disediakan atas permintaan entitas adalah imbalan pemutusan.

Pada PSAK 24, bentuk imbalan kerja tidak menentukan apakah itu disediakan dalam pertukaran atas jasa atau dalam pertukaran atas terminasi kontrak

kerja. Pesangon biasanya pembayaran sekaligus tapi kadang-kadang juga meliputi :

1. Peningkatan imbalan pascakerja, baik secara tidak langsung melalui program imbalan kerja atau secara langsung
2. Gaji sampai akhir periode ditentukan jika pekerja tidak memberikan jasa lebih lanjut yang memberikan manfaat ekonomi bagi entitas

Beberapa pesangon dibayarkan sesuai dengan peraturan program imbalan kerja yang ada saat ini. Misalnya pesangon tersebut dapat ditentukan oleh undang – undang, kontrak kerja atau kesepakatan bersama, atau dapat tersirat sebagai akibat dari praktek pemberi kerja di masa lalu yang memberikan manfaat serupa.

Adapun pengakuan, pengukuran dan pengungkapan menurut PSAK 24 sebagai berikut :

1. Pengakuan

Sebuah perusahaan mengakui pesangon sebagai beban dan liabilitas hanya jika perusahaan telah berkomitmen (apabila perusahaan memiliki rencana dengan terperinci untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dan kemungkinan kecil untuk dibatalkan) untuk memutuskan hubungan kerja atau memberhentikan seorang atau sekelompok pekerja serta menyediakan pesangon bagi pekerja yang menerima penawaran mengundurkan diri secara sukarela. Entitas mengukur pesangon pada saat pengakuan awal, dan mengukur dan mengakui perubahan selanjutnya, sesuai dengan sifat imbalan kerja, dengan ketentuan bahwa jika pesangon merupakan sebuah peningkatan pada imbalan pascakerja, maka entitas menerapkan persyaratan imbalan pascakerja. Sebaliknya jika pesangon diharapkan akan diselesaikan

seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pesangon diakui, maka entitas menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek; dan jika pesangon tidak diharapkan untuk diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan, maka entitas menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka panjang lain.

2. Pengukuran

Dalam PSAK 24, entitas harus mengukur pesangon pada saat pengakuan awal, dan harus mengukur dan mengakui perubahan selanjutnya, sesuai dengan sifat imbalan kerja, dengan ketentuan bahwa jika pesangon merupakan sebuah peningkatan pada imbalan pasca kerja, entitas menerapkan persyaratan imbalan pasca kerja. Jika tidak :

- a. Jika pesangon diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pesangon diakui, entitas harus menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek.
- b. Jika pesangon tidak diharapkan untuk dapat diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan, entitas harus menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya.

3. Pengungkapan

Pada PSAK 24 persyaratan ini tidak mensyaratkan pengungkapan mengenai pesangon, PSAK/ISAK lain mungkin mensyaratkan pengungkapan tersebut.

2.1.3 PSAK 24 Imbalan Kerja

Pernyataan ini bertujuan mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja. Pernyataan ini mensyaratkan entitas untuk mengakui liabilitas jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan dan beban jika entitas menikmati manfaat ekonomi yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja. Latar belakang Penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja adalah: Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 Tahun 2003 mengatur secara umum mengenai tatacara pemberian imbalan-imbalan di perusahaan, mulai dari imbalan istirahat panjang sampai dengan imbalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Imbalan-imbalan di UUK tersebut dapat diatur lebih lanjut di Peraturan Perusahaan (PP) atau di Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan dan Serikat Pekerja dan tentu saja merujuk kepada ketentuan di UUK. Dengan berlakunya UUK mengakibatkan perusahaan akan dibebani dengan jumlah pembayaran pesangon yang tinggi terutama untuk perusahaan yang memiliki jumlah karyawan ribuan orang. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi kemungkinan terganggunya cash flow perusahaan akibat dari ketentuan dalam UU No. 13 tahun 2003 tersebut, maka PSAK No. 24 mengharuskan perusahaan untuk membukukan pencadangan atas kewajiban pembayaran pesangon/imbalan kerja dalam laporan keuangannya. (Lidya, 2022).

Menurut PSAK 24 revisi 2015 (2018) imbalan kerja adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan dengan pembayaran kepada pihak pekerja, pasangan hidup mereka, anak-anak atau tanggungan lain, atau kepada pihak lain seperti perusahaan asuransi. Definisi

imbalan dalam PSAK 24 merujuk pada definisi *Employee Benefit* dalam IAS 19 yaitu “*All forms of consideration to employees in exchange for service rendered.*” Latar belakang penerapan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 Tahun 2003 mengatur secara umum mengenai tata cara pemberian imbalan-imbalan di perusahaan, mulai dari imbalan istirahat panjang sampai dengan imbalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Aulia, S.E., M.M, 2020). Imbalan - imbalan di UUK tersebut dapat diatur lebih lanjut di Peraturan Perusahaan (PP) atau di Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan dan Serikat Pekerja dan tentu saja merujuk kepada ketentuan di UUK.

Imbalan kerja adalah semua bentuk imbalan yang diberikan oleh entitas sebagai pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja termasuk direktur dan manajemen. Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan pembayaran (dengan penyediaan barang atau jasa), baik secara langsung kepada pekerja, suami/istri, anak-anak atau tanggungan lain, atau kepada pihak lain seperti perusahaan asuransi. Berdasarkan PSAK 24, maka imbalan kerja terdiri atas 4 macam yaitu :

1. Imbalan kerja jangka pendek

Imbalan kerja jangka pendek adalah suatu bentuk imbalan kerja yang dimana jatuh temponya kurang dari 12 bulan. Imbalan kerja jangka pendek meliputi gaji, upah, iuran jaminan sosial, cuti sakit, cuti tahunan berbayar, bagi laba dan bonus.

2. Imbalan pascakerja

Imbalan pascakerja adalah suatu bentuk imbalan kerja yang dimana pekerja telah menyelesaikan masa kerjanya. Imbalan pasca kerja meliputi pensiun,

asuransi jiwa pasca kerja, dan imbalan kesehatan pasca kerja. Berdasarkan undang – undang ketenagakerjaan maka imbalan pascakerja meliputi : imbalan pensiun, imbalan meninggal dunia, imbalan *disability / cacat / medicalunfit* dan imbalan mengundurkan diri.

3. Imbalan kerja jangka panjang

Menurut (Pangkei & Tanor, 2022) imbalan kerja yang jatuh temponya lebih dari dua belas bulan adalah imbalan kerja jangka panjang contohnya seperti, ketidakhadiran jangka panjang yang dibayarkan (cuti besar), imbalan cacat permanen, penghargaan masa kerja atau imbalan jangka panjang, laba dan bonus, serta remunerasi.

4. Pesangon

Pesangon adalah Imbalan yang diberikan karena karyawan menerima tawaran mengundurkan diri secara sukarela, untuk perencanaan perusahaan yang sudah jelas (Muanifah & Sari, 2022).

2.1.4 Laporan Keuangan

2.1.4.1 Pengertian Laporan Keuangan

Berdasarkan PSAK No. 1, laporan keuangan merupakan penyajian terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas, laporan keuangan juga merupakan wujud pertanggungjawaban manajemen atas penggunaan sumber daya yang dipercayakan kepada mereka dalam mengelola suatu entitas. Pada dasarnya penyusunan laporan keuangan merupakan proses siklus akuntansi. Siklus akuntansi dimulai dari identifikasi bukti transaksi, jurnal, posting, penyusunan laporan keuangan, sampai dengan jurnal penutup dan jurnal pembalik.

Laporan keuangan merupakan laporan yang menyajikan penjelasan yang akan digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan posisi keuangan perusahaan, kinerja perusahaan, perubahan ekuitas, dan arus kas serta informasi lain yang merupakan hasil proses dari akuntansi selama periode akuntansi dari suatu kesatuan usaha, selain itu laporan keuangan dijelaskan sebagai suatu informasi yang menggambarkan kondisi laporan keuangan suatu perusahaan, dan gambaran tersebut dapat dijadikan sebagai gambaran kinerja keuangan perusahaan. (Ardhianto, 2019).

Laporan keuangan merupakan catatan informasi kinerja dari entitas pada periode akuntansi, laporan keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban dari manager atau pimpinan perusahaan berupa pengelolaan yang di percayakan kepada pihak *ekstern* perusahaan. Laporan keuangan berguna bagi pihak kreditur, pemilik dan pihak berkepentingan dalam analisa dan interpretasi kondisi dan kinerja entitas (Sartono, 2018).

Menurut laporan keuangan adalah hasil akhir dari akuntansi yang memuat informasi yang memberikan keterangan mengenai data ekonomi perusahaan daftar-daftar yang menunjukkan posisi keuangan dan hasil kegiatan perusahaan untuk satu periode yang meliputi neraca, laporan laba rugi, dan laporan perubahan keuangan (Anggie, 2019).

Laporan keuangan adalah suatu laporan (*financial statetment*) akan mejadi lebih bermanfaat untuk pengambi keputusan, apabila dengan informasi laporan keuangan tersebut dapat diprediksi apa yang akan terjadi dimasa mendatang dan juga merupakan perusahaan yang bersangkutan. Laporan keuangan merupakan alat yang sangat penting untuk memperoleh informasi sehubungan dengan posisi

keuangan, hasil- hasil yang telah dicapai oleh perusahaan yang bersangkutan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa laporan keuangan merupakan catatan yang berisikan tentang kegiatan keuangan dan juga sebagai informasi kinerja keuangan perusahaan yang berisi neraca, laporan laba rugi, laporan arus kas dan laporan perubahan arus kas (Shopia, 2017).

2.1.4.2 Jenis-Jenis Laporan Keuangan

Pada umumnya laporan keuangan memiliki jenis laporan keuangan sesuai dengan fungsinya masing-masing (Anggie, 2019), adapun sebagai berikut:

1. Neraca (*Balance Sheet*)

Aktiva, kewajiban dan ekuitas merupakan unsur yang langsung berkaitan dengan pengukuran posisi keuangan, pos- pos yang dapat didefinisikan sebagai berikut :

a. Aset

Aset berupa penguasaan sumber daya oleh perusahaan merupakan suatu akibat dari kejadian masa lalu dan asal manfaat di masa depan akan di dapatkan. Aset lancar dipisahkan dari aset tidak lancar disajikan oleh perusahaan, ukuran likuiditas merupakan penyajian dari aset lancar.

b. Kewajiban

Kewajiban merupakan utang perusahaan pada saat ini yang di akibatkan dari kejadian yang terjadi masa lalu. Arus keluar dari sebuah perusahaan yang mengandung manfaat ekonomi diharapkan dalam penyelesaiannya, kewajiban jangka pendek dipisahkan dari kewajiban jangka panjang yang merupakan penyajian dari perusahaan, penyajian kewajiban menurut jangka temponya.

c. Ekuitas

Ekuitas merupakan hak residual berupa aset yang telah dikurangi dari semua kewajiban perusahaan.

2. Laporan laba rugi (*Income Statement*)

Penggunaan dalam pengukuran kinerja keuangan seringkali di gunakan penghasilan bersih (laba) dan sebagai dasar ukuran dalam imbalan investasi, penghasilan per saham. Penghasilan dan beban merupakan unsur langsung yang berkaitan dengan penghasilan laba, berikut dapat didefinisikan sebagai berikut :

a. Penghasilan

Penghasilan merupakan kenaikan dari Peningkatan pendapatan atau aset atau penurunan kewajiban selama periode akuntansi menyebabkan peningkatan ekuitas tetapi tidak meningkatkan manfaat ekonomi yang disumbangkan oleh investasi. Hanya melalui distribusi kepada investor.

b. Beban

Beban merupakan penurunan dari suatu manfaat ekonomi pada periode pelaporan dalam bentuk pelepasan atau penurunan aset atau peningkatan kewajiban menyebabkan penurunan modal yang tidak ada hubungannya dengan distribusi kepada investor.

c. Catatan atas laporan keuangan

Informasi yang terkandung dalam catatan atas laporan keuangan mungkin perlu dilakukan secara sistematis dalam penyajian catatan atas laporan keuangan karena berkaitan dengan setiap pos dalam neraca, laporan laba rugi, dan laporan arus kas.

3. Laporan Perubahan Modal

Laporan perubahan modal merupakan laporan yang berisi jumlah dan jenis modal yang dimiliki saat ini. Kemudian, laporan ini juga menjelaskan perubahan modal dan sebab-sebab terjadinya perubahan modal di perusahaan. Komponen yang diperlukan untuk membuat jenis laporan keuangan perubahan modal adalah :

- a. Modal yang dimiliki perusahaan di awal periode berjalan
- b. Pengambilan dana pribadi oleh pemilik bisnis, serta jumlah laba rugi bersih dalam periode tersebut.

4. Laporan Arus Kas

Laporan arus kas merupakan laporan yang menunjukkan arus kas masuk dan arus kas keluar perusahaan.

5. Laporan Catatan Atas Laporan

Keuangan laporan catatan atas laporan keuangan merupakan laporan yang dibuat berkaitan dengan laporan keuangan yang disajikan.

2.1.2.3 Tujuan Laporan Keuangan

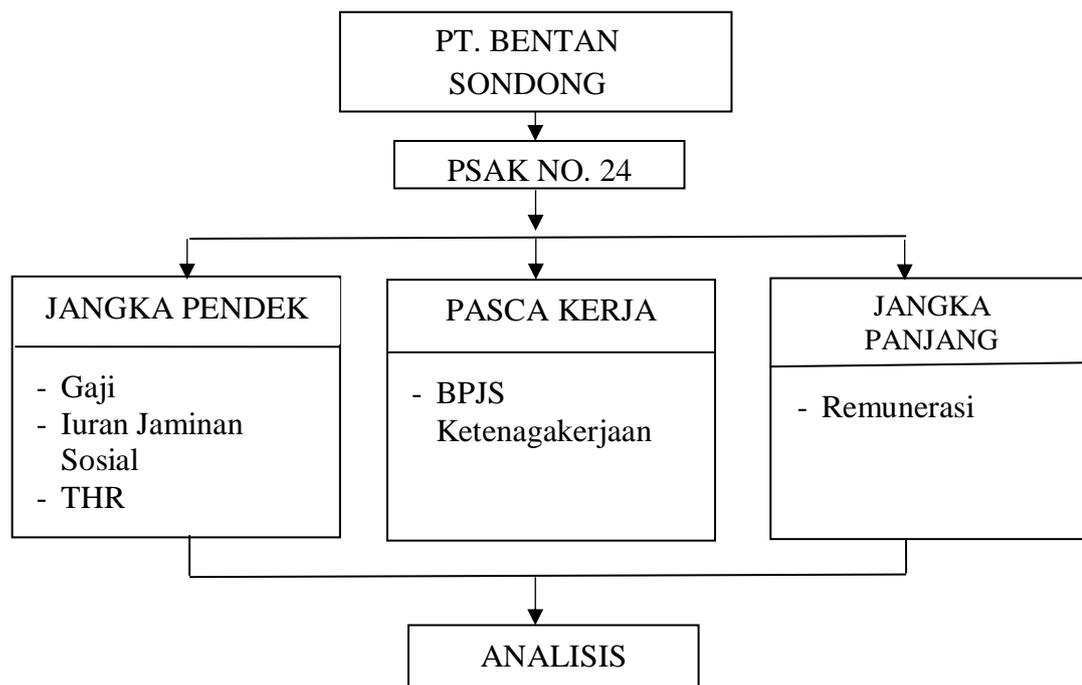
Menurut Anggie (2019) laporan keuangan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Membuat keputusan yang menyangkut penggunaan kekayaan yang terbatas dan untuk mencapai tujuan
2. Mengarahkan dan mengontrol secara efektif Sumber Daya Manusia dan faktor produksi lainnya
3. Memelihara dan melaporkan pengamanan terhadap kekayaan
4. Membantu fungsi dan pengawasan *social*.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya, adapun kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 2.1 kerangka pemikiran di atas menunjukkan alur penelitian Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja berdasarkan PSAK No. 24 di PT. Bentan Sondong. Alur penelitian dapat di lihat dari penerapan PSAK No. 24 di PT. Bentan Sondong, melakukan analisis penerapan imbalan kerja yang dilakukan oleh PT. Bentan Sondong yang terbagi atas dua jenis yaitu imbalan kerja jangka pendek berupa Gaji, THR dan Iuran Jaminan Sosial, sedangkan dari imbalan kerja panjang berupa remunerasi. Setelah di lakukan analisis terhadap penerapan imbalan kerja jangka pendek dan jangka panjang berdasarkan PSAK No. 24 maka akan di lakukan analisis dan pembahasan serta penarikan sebuah kesimpulan penelitian ini.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai PSAK 24 tentang imbalan kerja sebelumnya sudah pernah dibuat sebagai penelitian oleh peneliti terdahulu namun waktu, tempat dan data perusahaan yang dijadikan objek penelitian berbeda – beda. PSAK 24 tentang imbalan kerja yang pernah dibuat adalah sebagai berikut :

1. Aulia dan Nurmayani (Aulia, 2020)

Penelitian ini berjudul “Analisis Penerapan PSAK No. 24 Mengenai Imbalan Kerja pada PT. Ukindo Blankahan Estate”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pada PT. UKINDO Blankahan Estate telah memberikan imbalan kerja sesuai dengan PSAK No. 24. Perusahaan memberikan imbalan kerja dari mulai imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, dan imbalan pemutusan (pesangon), sedangkan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka panjang pada PT. Ukindo Blankahan Estate belum sesuai dengan PSAK No.24. Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu berupa gaji pokok, upah lembur, bonus, tunjangan hari raya (THR) dan imbalan nonmoneter. Untuk imbalan nonmoneter seperti rumah tempat tinggal perusahaan hanya memberikan kepada karyawan SKU B saja. Imbalan pasca kerja yang diberikan PT. UKINDO Blankahan Estate kepada karyawan berupa program iuran pasti melalui BPJS Ketenagakerjaan. Imbalan pemutusan (pesangon) akan diberikan ketika karyawan telah memasuki masa pensiun yaitu pada usia maksimal 55 tahun. Pesangon yang diberikan kepada karyawan yang telah pensiun akan diakui sebagai beban di laporan posisi keuangan. Adapun rekomendasi yaitu sebaiknya perusahaan terus mengikuti perkembangan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia serta perkembangan undang – undang ketenagakerjaan atau peraturan - peraturan

mengenai pemberian imbalan kerja kepada karyawan. Untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya mengenai cuti berbayar jangka panjang perusahaan harus mempertimbangkan saat pemberian cuti berbayar tersebut serta diperlukan transparansi kepada karyawan mengenai imbalan kerja yang akan diberikan kepada karyawan agar tidak terjadi penyalahgunaan keuangan pada saat pemberian imbalan kerja.

2. Maria Christian Jacobus dan Lady Latjandu (Jacobus, Maria Christin & Latjandu, 2022)

Penelitian ini berjudul “Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Diantha Bitung”. Hasil dari penelitian ini bahwa Standar Akuntansi imbalan kerja jangka pendek di Hotel Diantha Bitung telah sesuai dengan PSAK No. 24. Penerapan PSAK No. 24 telah sesuai karena sudah dibuktikan dengan pengakuan perusahaan terhadap gaji pokok, bonus, lembur dan cuti pada jangka pendek yang sudah terlihat proses pencatatannya. Laporan gaji karyawan perusahaan dipindah ke dalam sebuah laporan pengeluaran kas kemudian diakui beban oleh perusahaan. Sedangkan penerapan akuntansi dalam Imbalan kerja jangka panjang, imbalan pasca kerja dan pesangon belum sesuai PSAK imbalan kerja. Hal ini disebabkan kurangnya penghasilan Hotel Diantha Bitung menyebabkan kurang tepatnya untuk diterapkan. Hotel Diantha Bitung agar memperbaiki pencatatan keuangan dan perhitungan serta pemberian terhadap karyawan terutama gaji setiap karyawan perusahaan diberikan nota oleh setiap karyawan perusahaan dan bukti terima untuk menghitung transaksi dari setiap data transaksi serta pemberian imbalan kerja karyawan agar supaya lebih diperjelas lagi dengan peraturan serta sistem yang ada dalam perusahaan secara jelas dan lengkap.

3. Lembayung Nurkumalsari dan Eni Srihastuti (Srihastuti & Nurkumalasari, 2022)

Penelitian ini berjudul “Analisis PSAK 24 Atas Imbalan Kerja Dalam Laporan Keuangan pada PG Pesantren Baru Kediri”. Hasil dari penelitian ini bahwa untuk pengukuran sebagian besar imbalan kerja jangka pendek dan imbalan jangka panjang lain PG Pesantren telah mengukur imbalan sesuai dengan PSAK 24. Namun dalam pengukuran bonus perlu diperjelas perhitungannya. Untuk pengakuan imbalan jangka pendek dan imbalan jangka panjang lain PG Pesantren Baru telah mengakui imbalan sesuai dengan PSAK 24. Sedangkan untuk pengungkapan imbalan jangka pendek dan imbalan jangka panjang lain, PG Pesantren Baru Kediri telah mengungkapkan seluruh beban imbalan kerja dalam laporan keuangan dan telah sesuai dengan ketentuan yang disyaratkan dalam PSAK 24. Adapun rekomendasi yaitu kepada perusahaan untuk selalu mengikuti perkembangan terbaru mengenai peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia khususnya mengenai pemberian imbalan kerja, terutama dengan UU Cipta Kerja serta selalu mengikuti perkembangan terbaru mengenai standar akuntansi keuangan (SAK) khususnya PSAK 24. Perusahaan perlu memperjelas perhitungan terkait pemberian bonus kepada karyawan.

4. Maisarah Jumaidi, Yossi Diantimala dan Syukriy Abdullah (Jumaidi et al., 2018)

Penelitian ini berjudul “*The Application of PSAK 24 on Employee Benefits in Banking Institutions Listed in Indonesia Stock Exchange*”. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa lembaga perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) menerapkan PSAK 24 tentang imbalan kerja. Hanya saja dalam pelaksanaannya

belum sepenuhnya dilaksanakan karena terdapat beberapa kendala dan memerlukan penyesuaian. Berikut beberapa bank yang pada tahun yang sama menerapkan PSAK 24 dengan revisi yang berbeda. Selain itu, rata-rata periode perbankan periode 2013 hingga 2014 menerapkan PSAK 24 (Revisi 2010) yang merupakan PSAK revisi pertama yang mengadopsi IFRS di dalamnya dan pada periode 2015 hingga 2016 menerapkan PSAK 24 (Revisi 2013) yang merupakan PSAK revisi kedua, yang mengadopsi IFRS didalamnya. Terakhir terdapat perbedaan penerapan PSAK 24 (Revisi 2013) dengan PSAK 24 (Revisi 2010) pada bank-bank yang terdaftar di BEI.

5. Rasmin (Rasmin, 2022)

Penelitian ini berjudul "*Employment Benefits in PT. Jamkrida Banten*". Hasil dari penelitian ini bahwa polis asuransi untuk hari tua perlu diperhitungkan dalam pembayaran imbalan pasca kerja karyawan yang pensiun secara normal atau berhenti sebelum memasuki usia pensiun. Kewajiban yang timbul dalam program laba dan bonus merupakan konsekuensi dari pekerja jasa dan bukan transaksi dengan entitas pemilik (perusahaan) karena itu entitas mengakui biaya atas laba dan bonus ini sebagai beban dan bukan sebagai laba distribusi. PT. Jamkrida Banten akan menerapkan pengembalian laba sebagai pembagian laba menjadi beban/beban pada tahun buku 2022, yang dasar perhitungannya mengacu pada laba bersih tahun buku 2021 atas kesepakatan pemegang saham melalui forum Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian dengan melakukan penggambaran secara mendalam tentang situasi atau proses yang diteliti. Penelitian ini tidak berusaha menguji hipotesis tapi menjawab masalah. Tujuan dari penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diteliti.

Menurut (Fadli, 2021) penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah. Dalam buku berjudul metodologi penelitian kualitatif (Lexy, Meleong, 2017) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya. Penelitian kualitatif ini didasarkan dalam upaya untuk membentuk pandangan yang diteliti dengan rinci, diolah dengan kata-kata serta gambaran holistic dan rumit. Menurut (Fadli, 2021) penelitian kualitatif fokus pada penekanan pemahaman tentang masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realistis atau natural setting yang holistik, kompleks, dan rinci.

Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini tujuannya untuk mengembangkan konsep kepekaan terhadap masalah yang dihadapi dan memahami serta menafsirkan makna peristiwa interaksi perilaku manusia dalam situasi

tertentu. Menurut (Firmansyah et al., 2021) rancang bangun kerangka konseptual penelitian kualitatif terbentuk dilapangan, artinya konseptual terbentuk setelah melakukan studi lapangan awal. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data tidak berdasarkan dengan teori, tetapi di pandu oleh fakta-fakta yang ditemukan saat penelitian di lapangan. Maka dalam penelitian ini, fakta-fakta yang diperoleh peneliti adalah bagaimana kesesuaian akuntansi imbalan kerja yang disajikan oleh perusahaan dengan PSAK yang mengatur dan berlaku di Indonesia.

3.2 Jenis Data

Data merupakan fakta ataupun angka yang dapat dijadikan sebagai bahan untuk menyusun sebuah informasi. Data dalam penelitian ini dengan menggunakan dua sumber data yaitu :

3.2.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang didapat langsung dari narasumber untuk pengumpulan data. Sumber data primer diperoleh melalui kegiatan wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Dalam penelitian ini didapatkan melalui dari hasil wawancara dengan narasumber dan pengamatan langsung dilapangan.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, data sekunder diambil dari catatan atau sumber lain yang sudah ada dan telah diolah oleh pihak ketiga berupa informasi tulisan dan bahan dokumentasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti serta buku-buku referensi lainnya yang diperoleh. Data yang diperoleh penulis dalam bentuk yang sudah jadi seperti, struktur organisasi, sejarah perusahaan, artikel atau buku-buku sebagai teori.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data dan keterangan yang benar serta dapat dipertanggungjawabkan. Jenis metode yang dipilih dan digunakan dalam pengumpulan data, tentunya harus sesuai dengan sifat dan karakteristik penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data yang berupa sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan adalah kegiatan penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti buku referensi, hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, artikel, catatan, serta berbagai jurnal yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan (Sari, 2021).

2. Wawancara

Wawancara merupakan suatu tahapan dalam mendapatkan penjelasan informasi-informasi dengan cara melakukan proses tanya jawab secara langsung, ataupun tidak langsung melalui media telekomunikasi antara narasumber dan peneliti. Pengumpulan data yang dilakukan langsung oleh peneliti yang mengharuskan peneliti serta narasumber bertatap muka, sehingga dapat melakukan tanya jawab secara langsung dengan menggunakan pedoman wawancara. Wawancara pada penelitian ini dilakukan dengan penanggung jawab dan staf administrasi PT Bentan Sondong.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui catatan atau dokumen yang sudah lalu. Metode dokumentasi ini dilakukan

dengan cara penyalinan dan pengarsipan data – data dari sumber yang tersedia.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Operasional adalah suatu cara untuk menentukan konsep atau sifat yang akan diukur sehingga terdapat variabel yang dapat menyebabkan masalah lain dari variabel lain. Operasional merupakan definisi yang didasarkan atas sifat – sifat variabel yang diteliti.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

| No | Konsep | Definisi | Indikator |
|----|------------------------------|--|---|
| 1 | Imbalan Kerja Jangka Pendek | Imbalan kerja (selain dari pesangon) yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait. (Rumimper, 2017) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Iuran jaminan sosial 3. Cuti tahunan berbayar/cuti sakit berbayar 4. Bagi laba/Bonus 5. Imbalan Nonmeneter |
| 2 | Imbalan Pasca Kerja | Imbalan yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja. (Srihastuti & Nurkumalasari, 2022) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Imbalan punakarya 2. Imbalan pasca kerja lainnya |
| 3 | Imbalan Kerja Jangka Panjang | Imbalan kerja yang jatuh temponya lebih dari dua belas bulan. (Pangkei & Tanor, 2022) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakhadiran jangka panjang yang dibayarkan 2. Imbalan cacat permanen 3. Penghargaan masa kerja 4. Bagi Laba/Bonus 5. Remunerasi Tangguhan |

Sumber : Diolah Penulis (2023)

3.5 Teknik Pengolahan Data

Untuk melakukan penelitian ini, peneliti mulai mengumpulkan data dan mempelajari penelitian yang akan dilakukan melalui penelitian terdahulu, buku pustaka dan menggunakan pedoman dari Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 yang digunakan sebagai landasan dasar untuk melakukan observasi ke perusahaan untuk memperoleh data – data yang diperlukan sebagai bahan penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif adalah metode yang dilakukan dengan menganalisis perbandingan praktek imbalan kerja pada PT. Bentan Sondong dengan pedoman yang ada pada PSAK No. 24. Menurut Nurmalasari & Erdiantoro (2020) deskriptif kualitatif adalah suatu metode penelitian yang bergerak pada pendekatan kualitatif sederhana dengan alur induktif. Alur induktif ini maksudnya penelitian deskriptif kualitatif diawali dengan proses atau peristiwa penjas yang akhirnya dapat ditarik suatu generalisasi yang merupakan sebuah kesimpulan dari proses atau peristiwa tersebut.

Adapun tahapan – tahapan dalam menganalisa data ini adalah sebagai berikut :

1. Tahap Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan sejumlah data yang diperlukan, peneliti melakukan penelitian maka pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan, wawancara dan dokumentasi.

2. Tahap Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, penyederhanaan dari catatan –

catatan lapangan. Langkah ini untuk memilih informasi yang sesuai dan tidak sesuai dengan masalah penelitian.

3. Tahap Penyajian Data

Setelah informasi dipilih maka disajikan ke dalam bentuk yang lebih mudah di pahami sehingga dengan mencermati penyajian data ini, kita bisa mencoba mengambil sebuah tindakan dan diarahkan pada kesimpulan.

4. Tahap Penarikan Kesimpulan

Tahap ini adalah tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian, pengambilan tersebut dilakukan secara jelas dan teliti, sehingga kesimpulan yang di dapatkan menjadi kokoh dan bisa digunakan mengambil tindakan.

DAFTAR PUSTAKA

- M., Runtu, T., & Lambey, R. (2018). Analisis Penerapan Imbalan Pascakerja Pada Karyawan Pt. Moy Veronika. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 13(02), 360–368. <https://doi.org/10.32400/gc.13.02.19627.2018>
- Akuntansi, J., & Ratulangi, U. S. (2017). 3 1,2,3. *12*(2), 874–890.
- Aulia, S.E., M.M, N. (2020). Analisis Penerapan Psak No . 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada Pt . Ukindo Blankahan Estate Nurmayani Imbalan kerja merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pembayaran atas jasa yang telah diberikan untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja. *11*(2), 1–11.
- Baguna, S. E., Alexander, S. W., & Nangoi, G. B. (2019). Pengakuan, Pengukuran Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan Psak 24 Pada Pt Berlian Kharisma Pasifik. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4417–4426.
- Barek, T. A. P., Nangoi, G. B., & Wangkar, A. (2021). Evaluasi Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada Cv. Palakat Manado. *9*(1), 1097–1105.
- Chotimah, C., & Nugrahanti, T. P. (2022). Penerapan Imbalan Kerja Berdasarkan Psak 24 Pada Pt Abc. *Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(1), 42–54.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Firmansyah, M., Masrun, M., & Yudha S, I. D. K. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Elastisitas - Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 156–159. <https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.46>
- Hakim, D. R., Pd, S., Pd, M., Rosini, I., Si, M., & Keuangan, A. (2018). *AKUNTANSI KEUANGAN 1 Disusun Oleh : (Issue 1)*.
- Jacobus, Maria Christin & Latjandu, Lady. (2022). Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Diantha Bitung. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 5(2), 301–308.
- Jumaidi, M., Diantimala, Y., & Abdullah, S. (2018). The Application of PSAK 24 on Employee Benefits in Banking Institutions Listed in Indonesia Stock Exchange. *Journal of Accounting Research, Organization and Economics*, 1(2), 182–190. <https://doi.org/10.24815/jaroe.v1i2.11706>
- Muanifah, S., & Sari, S. (2022). Imbalan Kerja Khususnya Pasca Kerja Pada Pt Ba Bangunan (Studi Kasus Pada PT BA Bangunan Pondok Cabe Pamulang Tangerang Selatan). *5*(3), 553–560.

- Muniardiningrum, G., & Prasetya Nugrahanti, T. (2019). Analisa implementasi PSAK 24 Revisi 2013 dalam meningkatkan kepuasan karyawan pada PT. Agranet Multicitra Siberkom. *Jurnal Riset Perbankan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(1), 68. <https://doi.org/10.56174/jrpma.v3i1.40>
- Nurmalasari, Y., & Erdiantoro, R. (2020). Perencanaan Dan Keputusan Karier: Konsep Krusial Dalam Layanan BK Karier. *Quanta*, 4(1), 44–51. <https://doi.org/10.22460/q.v1i1p1-10.497>
- Octarena, R., & Sugiharto, N. A. (2020). Analisis Penerapan Imbalan Paskakerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 13(2), 47–55.
- Pangkei, F., & Tanor, L. A. O. (2022). Analisis Penerapan Imbalan Kerja Jangka Panjang Berdasarkan PSAK 24 Revisi 2013 Pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Cabang Manado. *Jurnal Akuntansi Manado (JAIM)*, 3(2), 198–205. <https://doi.org/10.53682/jaim.v3i2.1345>
- R., F., Tamsah, H., & Kadir, I. (2016). Pengaruh Imbalan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat Badan Layanan Umum (BLU) Pada Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen, Volume 1 Normor 2*, 1, 14–23.
- Rasmin, R. (2022). Employment Benefits on PT. Jamkrida Banten. *Journal of Applied Business, Taxation and Economics Research*, 1(3), 268–271. <https://doi.org/10.54408/jabter.v1i3.51>
- Rumimper, G., Alexander, S., & Warongan, J. (2017). Analisis Penerapan Psak 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Pt Vandika Abadi. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2), 1001–1010. <https://doi.org/10.32400/gc.12.2.18527.2017>
- Sari. (2021). Penelitian Kepustakaan Dalam Penelitian Pengembangan Pendidikan Bahasa Indonesia. *Jurnal Borneo Humaniora*, 4(2), 62. http://jurnal.borneo.ac.id/index.php/borneo_humaniora/article/view/2249
- Srihastuti, E., & Nurkumalasari, L. (2022). Analisis Psak 24 Atas Imbalan Kerja Dalam Laporan Keuangan Pada Pg Pesantren Baru Kediri. *Jca (Jurnal Cendekia Akuntansi)*, 2(2), 17. <https://doi.org/10.32503/akuntansi.v2i2.2135>
- Watung, M. N., Nangoi, G. B., & Pusung, R. J. (2016). Analisis Penerapan Psak 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada Pt Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kotamobagu. *Jurnal EMBA*., 4(4), 793–802.
- Anggie, H. (2019). Pengantar Akuntansi. *Jakad Media Publishin*.
- Ardhianto, W. N. (2019). Buku sakti pengantar akuntansi. *Anak Hebat Indonesia*.
- Lidya, C. (2022). Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 mengenai Imbalan

Kerja Khususnya Imbalan setelah Bekerja pada Bank Sulut. *Jurnal EMBA*.

Sartono. (2018). Pengantar Akuntansi. *HWC Publisher*.

Shopia, D. P. (2017). *Pengantar Akuntansi*. Bogor: In Media.

CURICULUM VITAE



A. DATA PRIBADI

Nama : Hasma Laily
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 28 Mei 2001
Negara : Indonesia
Umur : 22 Tahun
Alamat : Jl. Sultan Mahmud, Gg. Kayu Are No. 40
Nama Orang Tua/Ayah : Hardi Surya
Nama Orang Tua/Ibu : Simah
Agama : Islam
Email : lilyhasma46@gmail.com
No. Hp : 085376730995

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

| JENJANG | INSTITUSI | TAHUN |
|----------------|--------------------------------|--------------|
| SD | SD Negeri 009 Bukit Bestari | 2013 |
| SMP | SMP Negeri 10 Tanjungpinang | 2016 |
| SMK | SMK Negeri 01 Tanjungpinang | 2019 |
| S1 | STIE Pembangunan Tanjungpinang | 2023 |