



**ANALISIS PENERAPAN PSAK NO. 24 MENGENAI  
AKUNTANSI IMBALAN KERJA PADA  
PT SELERA SARI RASA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk memenuhi persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana akuntansi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh  
**PEBY WINANDA**  
2015100320

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2024**

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

JUDUL : ANALISIS PENERAPAN PSAK NO. 24 MENGENAI AKUNTANSI IMBALAN  
KERJA PADA PT SELERA SARI RASA

NAMA : PEBY WINANDA  
N.P.M : 2015100320  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Akuntansi  
TANGGAL KELULUSAN : 11 Mei 2024

**DIKETAHUI**

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Dr Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si

**DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Miftha Rizkina, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



An Suci Azzahra, S.E., M.Si.

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Peby winanda  
NPM : 2015100320  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/ Akuntansi  
Judul Skripsi : ANALISIS PENERAPAN PSAK NO. 24  
MENGENAI AKUNTANSI IMBALAN KERJA  
PADA PT SELERA SARI RASA

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 11 Mei 2024



PEBY WINANDA  
2015100320

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

**N a m a** : PEBY WINANDA  
**Tempat / Tanggal Lahir** : Sei Rejo / 06-12-2000  
**NPM** : 2015100320  
**Fakultas** : Sosial Sains  
**Program Studi** : Akuntansi  
**Alamat** : DESA SEI REJO

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 15 Mei 2024

at pernyataan



PEBY WINANDA

## ABSTRAK

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengakuan dan pengukuran akuntansi imbalan kerja untuk karyawan di PT Selera Sari Rasa sudah sesuai dengan PSAK No. 24. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian di PT Selera Sari Rasa dapat disimpulkan bahwa imbalan kerja pada PT Selera Sari Rasa dapat dikategorikan kedalam empat kategori berdasarkan PSAK No. 24 yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang lainnya dan imbalan pemutusan (pesangon), dari empat imbalan kerja tersebut hanya imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pemutusan (pesangon) yang di terapkan dan dilaporkan telah sesuai dengan PSAK 24, namun pada imbalan pasca kerja dan imbalan kerja panjang lainnya belum diterapkan. Sedangkan dalam pengakuan dan pengukuran imbalan kerja terdapat hambatan karena pada imbalan pasca kerja berupa asuransi jiwa pasca kerja dan fasilitas pelayanan tidak diterapkan oleh perusahaan dan imbalan kerja jangka panjang lain berupa cuti jangka panjang yang berbayar tidak mengklarifikasikan secara khusus mengenai pencatatan.

**Kata Kunci : Imbalan Kerja, PSAK No. 24**

## **ABSTRACT**

*This research aims to find out whether the recognition and accounting measurement of employee benefits for employees at PT Selera Sari Rasa is in accordance with PSAK No. 24. The data analysis method used is qualitative analysis with a descriptive approach. This research data was obtained from primary data and secondary data. Data collection techniques through observation, interviews and documentation. The results of research at PT Selera Sari Rasa can be concluded that employee benefits at PT Selera Sari Rasa can be categorized into four categories based on PSAK No. 24, namely short-term employee benefits, post-employment benefits, other long-term benefits and termination benefits (severance pay). Of the four employee benefits, only short-term employee benefits and termination benefits (severance pay) are applied and reported in accordance with PSAK 24. Meanwhile, post-employment benefits and other long-term employee benefits have not been implemented. Meanwhile, in the recognition and measurement of employee benefits, there are obstacles because post-employment benefits in the form of post-employment life insurance and service facilities are not implemented by the company and other long-term employee benefits in the form of long-term paid leave do not provide specific clarification regarding recording.*

**Key Word : Employee Benefits, PSAK No. 24**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan rahmatNya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S-1) pada jurusan Akuntansi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : **“Analisis Penerapan PSAK No. 24 Mengenai Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT Selera Sari Rasa.”**

Dalam menyusun skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala dan kesulitan yang dialami penulis, akan tetapi kendala dan kesulitan tersebut dapat diatasi oleh penulis berkat bimbingan, bantuan, dukungan, dan arahan, dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada:

1. Yang utama dari segalanya, Allah SWT yang senantiasa memberikan kekuatan, kesehatan, kelancaran dan kemudahan sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan. Semoga kiranya Allah SWT memberikan keberkahan ilmu pada penulis. Shalawat dan salam juga selalu terlimpahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E, M.M sebagai Rektor universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Assoc Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si Sebagai Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE., M.Si Sebagai Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi.

5. Ibu Miftha Rizkina S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
6. Ibu An Suci Azzahra, S.E., M.Si selaku Pembimbing 2 yang juga sudah banyak membantu memberikan masukan terhadap perbaikan skripsi ini.
7. Terima kasih kepada orang tua penulis yang sangat penulis sayangi yang tiada berhenti-hentinya memberikan doa dan dukungan kepada penulis
8. Ibu Pimpinan dan karyawan PT Selera Sari Rasa yang telah memberikan waktunya dalam mengadakan penelitian dan mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis dalam penyusunan skripsi.

Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menjadikan skripsi ini lebih baik lagi. Akhirnya penulis mengharapkan semoga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, Maret 2024

PEBY WINANDA  
NPM 2015100320

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah .....	4
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	4
1.2.2 Batasan Masalah .....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	5
1.4.1 Tujuan Penelitian .....	5
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Keaslian Penelitian .....	6
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Teori Motivasi <i>Herzberg</i> .....	8
2.1.2 Teori Standar Hidup.....	9
2.1.3 Pengertian Akuntansi .....	10
2.1.4 Laporan Keuangan.....	11
2.1.5 Imbalan Kerja .....	12
2.1.6 PSAK No. 24 Mengenai Imbalan Kerja .....	12
2.1.6.1 Imbalan Kerja Jangka Pendek.....	14
2.1.6.2 Imbalan Pasca Kerja .....	15
2.1.6.3 Imbalan Kerja Jangka Panjang Lain .....	18
2.1.6.4 Imbalan Pemutusan (Pesangon).....	19
2.1.7 Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja.....	20
2.1.8 Pengungkapan Imbalan Kerja.....	24
2.2 Penelitian Terdahulu .....	25
2.3 Kerangka Pemikiran .....	30
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b> .....	<b>34</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	34
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34

3.2.1 Lokasi Penelitian .....	34
3.2.2 Waktu Penelitian.....	34
3.3 Jenis dan Sumber Data data.....	35
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Teknik Analisis Data.....	38
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	39
4.2 Hasil Penelitian.....	48
4.3 Pembahasan .....	54
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>61</b>
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>63</b>
<b>BIODATA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	36
Tabel 4.1 Analisa pengakuan dan pengukuran Imbalan kerja PSAK No.24 Pada PT Selera Sari Rasa .....	56

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Selera Sari Rasa.....	44
Gambar 4.2 Perincian Gaji Karyawan .....	50

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1: Bukti Spil Gaji.....	66
Lampiran 2: Dokumentasi.....	67
Lampiran 3: Daftar Pertanyaan dan Jawaban.....	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era digital sekarang ini, perusahaan-perusahaan dituntut untuk menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan persaingan bisnis yang ketat sehingga mereka harus mampu mempertahankan eksistensinya di dunia bisnis dengan produk barang dan jasa yang bermutu dan berkualitas tinggi. Setiap perusahaan yang didirikan tentu berharap bahwa perusahaan tersebut dapat berkembang pesat, maju dan memiliki keberlangsungan hidup yang lama. Keberlangsungan hidup sebuah perusahaan sangat bergantung pada apa yang dihasilkan perusahaan melalui kinerja para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Peran pekerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) memegang posisi penting dalam keberhasilan sebuah organisasi, sebagaimana yang diungkapkan oleh Afandi (2016:12) bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Salah satu kewajiban perusahaan terhadap karyawannya adalah memberikan imbalan kerja atau kompensasi kepada mereka. Kompensasi mengacu pada segala bentuk hadiah finansial (upah, gaji, bonus) yang diterima seseorang dari perusahaan sebagai imbalan atas sesuatu yang telah mereka lakukan untuk perusahaan (Milkovich et al., 2014). Keberhasilan suatu perusahaan baik itu perusahaan kecil maupun besar itu pelaku utamanya dipastikan sumber daya yang berkualitas, jika perusahaan ingin mendapatkan kontribusi yang lebih dari setiap pekerjanya, imbalan yang didapat oleh pekerjanya pun harus jelas. Kinerja dari para pekerjapun akan sangat terpengaruh

atas pemberian imbalan kerja oleh perusahaan. Untuk itu dalam menyeimbangi jasa yang diberikan pekerja, pihak yang bersangkutan harus memberikan bayaran disebut imbalan kerja dengan ketentuan yang sudah di sepekat bersama.

Imbalan kerja menurut ikatan akuntan indonesia (PSAK No 24 2018 paragraf 08) merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan atas peristiwa atau jasa yang diberikan oleh karyawan atau terminasi kontrak kerja. Imbalan kerja adalah balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh para karyawan. Karyawan dan keluarganya mengandalkan jasa Perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Bagi pengusaha imbalan kerja dapat menjadi beban yang mempengaruhi keuntungan perusahaan. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 mengatur tentang imbalan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Perusahaan harus mematuhi PSAK No 24 untuk memastikan bahwa imbalan kerja yang diberikan sesuai dengan undang-undang dan ketentuan yang berlaku. Jika perusahaan tidak menampilkan akun imbalan kerja dalam laporan keuangan, perusahaan secara tidak langsung menyembunyikan gaji karyawannya. Pekerja akan mendapatkan imbalan kerja apabila telah menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) melalui dewan standar akuntansi keuangan telah menerbitkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No 24 mengenai Imbalan kerja. Selain itu, Pemerintah Indonesia juga mengatur tentang imbalan kerja dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang secara umum mengatur tentang Ketenagakerjaan dengan baik. PSAK No 24 mengatur mengenai imbalan kerja yang diberikan perusahaan kepada para pekerja serta mengenai pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan mengenai imbalan

kerja. PSAK No 24 menyatakan bahwa imbalan kerja mencakup: imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan jangka panjang lain, dan Imbalan pemutusan (Pesangon).

PT Selera Sari Rasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan jasa boga yang menawarkan berbagai layanan *Catering Service* dengan layanan dan kualitas terbaik yang beralamat di Jl. Medan – Kisaran KM. 99 No 11 Perkebunan Sipare-pare Kec Sei Suka, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara. PT Selera Sari Rasa menyediakan berbagai menu dengan cita rasa Nusantara, Western, Indian dan lainnya yang memenuhi standar anda. PT Selera Sari Rasa didirikan untuk melayani kebutuhan akan jasa catering yang berkualitas dan bercitarasa tinggi serta tetap mengutamakan ke-hygienis-an produk.

Permasalahan imbalan kerja sangat banyak terjadi dilapangan seperti ketidak sesuaian gaji, bonus, masalah cuti, gaji pensiun, atau yang berkaitan imbalan kerja. Masalah ini merupakan masalah yang besar dalam perusahaan karena terkait dengan sumber daya manusia. Untuk mengatasi masalah tersebut dalam perusahaan maka sangat perlu adanya pengungkapan akuntansi imbalan kerja dalam perusahaan sehingga para karyawan mengetahui sistematika mengenai imbalan kerja mereka. Perlakuan yang tidak tepat terhadap pekerja mengenai imbalan kerja akan berdampak negatif bagi perusahaan dikarenakan dapat memicu pemogokan atau kecurangan seperti korupsi dan penyelundupan yang dapat merugikan perusahaan. Perusahaan harus mematuhi PSAK 24 untuk memastikan bahwa kompensasi kerja yang diberikan sesuai dengan undang-undang dan ketentuan yang berlaku.

Penelitian penerapan PSAK No 24 mengenai imbalan kerja sudah pernah dilakukan oleh Lembayung Nurkumalasari, dkk pada tahun 2021, yang mana hasilnya menyebutkan bahwa “Pada pengukuran sebagian besar imbalan kerja jangka pendek dan imbalan kerja jangka panjang lain PG Pesantren elah 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.”. Pajow A. Nefry, dkk pada tahun 2019 juga pernah melakukan penelitian serupa dengan hasil bahwa “PT. Angkasa Pura Manado sudah memberi seluruh imbalan kerja menurut PSAK 24, imbalan kerja tersebut ialah imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lain dan pesangon. Secara keseluruhan PT. Angkasa Pura menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja sesuai dengan ruang lingkup PSAK 24”.

Berdasarkan pembahasan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana perusahaan penyedia layanan jasa catering PT Selera Sari Rasa dalam menerapkan PSAK No 24 mengenai imbalan kerja, tidak hanya dilihat dari segi pengakuan dan pengukuran tetapi juga dari segi penyajian dan pengungkapan. Maka disusunlah skripsi ini dengan judul **“Analisis Penerapan PSAK No. 24 Mengenai Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT Selera Sari Rasa”**.

## **1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terdapat kemungkinan penerepan imbalan kerja pada PT Selera Sari Rasa yang belum sesuai dengan PSAK No. 24.
2. Terdapat kemungkinan penilaian yang tidak konsisten dalam menghitung laporan imbalan kerja, baik dalam hal pengakuan dan pengukuran imbalan kerja.

### **1.2.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini agar tidak menimbulkan pembahasan yang melebar dan menyimpang. Maka penelitian ini hanya akan difokuskan pada masalah bagaimana akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja pada PT Selera Sari Rasa kesesuaiannya dengan PSAK No. 24 yang berlaku.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penulisan ini adalah:

1. Bagaimana penerapan PSAK No 24 mengenai pengakuan dan pengukuran akuntansi imbalan kerja pada PT Selera Sari Rasa?
2. Apakah terdapat hambatan pada pengakuan dan pengukuran akuntansi imbalan kerja pada penerapan PSAK No 24?

### **1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah pada penelitian ini, maka tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengakuan dan pengukuran akuntansi imbalan kerja untuk karyawan di PT Selera Sari Rasa sudah sesuai dengan PSAK No. 24.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hambatan pada pengakuan dan pengukuran akuntansi imbalan kerja pada penerapan PSAK No. 24.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, diantaranya yaitu:

1. **Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai masalah-masalah yang diteliti khususnya mengenai penerapan PSAK No. 24 terhadap imbalan kerja yang berlaku dalam perusahaan.

2. **Bagi PT Selera Sari Rasa**

Diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan solusi bagi perusahaan, khususnya mengenai penerapan PSAK no. 24 terhadap Imbalan Kerja.

3. **Bagi Universitas**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi lebih lanjut atau bahan perbandingan dalam permasalahan fenomena penelitian ini untuk diteliti dimasa yang akan datang selanjutnya.

#### **1.5 Keaslian Penelitian**

Pengembangan dalam penelitian ini didapati dengan melihat penelitian sebelumnya dan kemudian penulis melakukan replikasi dari penelitian Lembayung Nurkumalasari, dkk pada tahun 2021 yaitu dengan judul “Analisis

PSAK 24 Atas Imbalan Kerja Dalam Laporan Keuangan Pada PG Pesantren Baru Kediri”, sedangkan Penelitian ini berjudul “Analisis Penerapan PSAK No. 24 Mengenai Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT Selera Sari Rasa”.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya yakni:

1. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.
2. **Lokasi Penelitian** : Pada penelitian sebelumnya dilakukan di Kota Kediri, Jawa Timur sedangkan penelitian ini dilakukan di Jln Medan – Kisaran KM. 99 No 11 Perkebunan Sipare-pare Kec Sei Suka, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Uatara.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Motivasi *Herzberg*

Teori Motivasi Herzberg ini digunakan di dalam kajian ini kerana teori ini lebih memfokuskan kepada tahap motivasi pekerja di sesuatu organisasi pekerjaan, selain itu kajian ini juga hanya menumpukan kepada faktor motivasi atau faktor intrinsik yang datang daripada dalam seseorang individu itu sendiri kerana menurut *Herzberg* (1968), faktor-faktor di bawah dimensi hygiene sebenarnya tidak akan membuatkan seseorang pekerja itu menjadi lebih bermotivasi, ianya akan menghalang atau mengurangkan rasa ketidak-puasan hati mereka terhadap pekerjaan mereka, oleh karena itu lebih penting jika hal-hal yang berkaitan dengan motivasi diberi lebih penekanan oleh sesebuah organisasi untuk meningkatkan motivasi para pekerja mereka. *Herzberg* seterusnya mencadangkan bahawa pihak pengurusan di satu-satu organisasi untuk memperbaiki skop dan kandungan sesuatu pekerjaan agar para pekerja dapat merasakan bahawa mereka juga mempunyai autonomi dan peluang untuk mendapatkan pengiktirafan dan mengembangkan bakat dan kemahiran mereka.

Menurut Riniwati (2011:40), mengatakan bahawa teori imbalan kerja yang relevan adalah menggunakan teori Motivasi *Herzberg*. Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Teori motivasi Herzberg pada intrinsik faktor merupakan faktor mempengaruhi motivasi

dan membangkitkan semangat kerja, yaitu antara lain prestasi (keberhasilan mencapai sesuatu), pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu. Motivasi kerja karyawan tertuang pada PSAK No 24 Paragraf 5 bahwa untuk tujuan akuntansi PSAK 24 mengelompokan imbalan kerja menjadi empat kategori yaitu: Imbalan kerja jangka pendek; Imbalan pascakeja; Imbalan kerja jangka panjang lain dan pesangon.

### **2.1.2 Teori Standar Hidup**

Standar hidup merupakan kemampuan ekonomi untuk menghasilkan barang dan jasa yang akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Setiap orang mempunyai kebutuhannya masing-masing, dan didalam setiap kebutuhan terdapat keinginan untuk memuaskan keinginan individu itu sendiri. Untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan tersebut harus ada syarat yang dipenuhi dan syarat itulah yang dikatakan standar hidup (Nursalasati 2019.)

Standar hidup dapat juga diartikan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti pangan, sandang, papan, pendidikan dan asuransi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, hal yang harus dimiliki setiap orang harus memiliki penghasilan dan penghasilan tersebut dapat diperoleh dari pekerjaan yang menghasilkan gaji, upah dan kompensasi.

Menurut Hasibuan (2007) kompensasi merupakan penghasilan yang berupa uang atau barang yang diterima langsung atau tidak langsung oleh pekerja sebagai bentuk imbalan kerja atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Gaji sering juga disebut upah, yang mana perbedaan gaji dan upah terletak pada ikatan kerja dan jangka waktu. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara

berkala dari perusahaan kepada pekerjanya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja (KBBI, 2002:1250).

### **2.1.3 Pengertian Akuntansi**

Akuntansi adalah seni pencatatan, penggolongan, pengikhtisaran, dan pelaporan atas suatu transaksi dengan cara sedemikian rupa, sistematis dari segi isi, dan berdasarkan standar yang diakui umum (Bahri, 2016:2). Akuntansi dapat di definisikan sebagai sebuah sistem informasi yang memberikan laporan kepada para pengguna informasi akuntansi atau kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap hasil kinerja dan kondisi keuangan perusahaan (Hery, 2015:6).

Menurut Taswan (2015) akuntansi bisa didefinisikan sebagai seni, ilmu, sistem informasi yang didalamnya menyangkut pencatatan, pengklasifikasian, dan pengikhtisaran dengan cara sepatutnya dan dalam satuan uang transaksi dan kejadian yang setidaknya-tidaknya sebagian mempunyai sifat keuangan serta adanya penginterpretasian hasil pencatatan dan disajikan dalam laporan keuangan. Jadi akuntansi adalah ilmu atau seni akuntansi yang menyangkut transaksi, pencatatan pengklasifikasian dan peringkasan yang terjadi dalam suatu peristiwa ekonomi yang berguna bagi pemakai informasi sebagai dasar pengambilan keputusan. Akuntansi berasal dari kata asing *accounting* yang artinya bila diterjemahkan dalam bahasa Indonesia adalah menghitung atau mempertanggungjawabkan. Akuntansi digunakan di hampir seluruh kegiatan bisnis di seluruh dunia untuk mengambil keputusan sehingga disebut bahasa bisnis.

#### **2.1.4 Laporan Keuangan**

Menurut PSAK No 1 2018 laporan keuangan adalah suatu penyajian atau catatan informasi keuangan yang terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu perusahaan. Berdasarkan PSAK No 1 (201 paragraf 10) komponen laporan keuangan lengkap terdiri dari: laporan posisi keuangan, laporan laba rugi dan penghasilan komprehensif, laporan perubahan ekuitas, laporan arus kas, catatan atas laporan keuangan yang berisi ringkasan kebijakan akuntansi yang signifikan dan informasi penjelasan lain.

Laporan keuangan dibuat untuk memenuhi kebutuhan sebagian besar pengguna keuangan. Pengguna laporan keuangan beragam dengan mempunyai kebutuhan yang berbeda, oleh sebab itu untuk membuat laporan keuangan dibutuhkan standar akuntansi.

Tujuan laporan keuangan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah aktiva (harta) yang dimiliki oleh perusahaan pada saat ini.
- b. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah kewajiban dan modal yang dimiliki oleh perusahaan pada saat ini.
- c. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah pendapatan yang diperoleh pada suatu periode tertentu.
- d. Memberikan informasi tentang jumlah biaya dan jenis biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu.
- e. Memberikan informasi tentang kinerja manajemen perusahaan dalam suatu periode tertentu.
- f. Memberikan informasi tentang catatan – catatan atas laporan keuangan.

g. Informasi keuangan lainnya.

Laporan keuangan memegang peranan yang luas dan mempunyai suatu posisi yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan. Dari pernyataan tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa tujuan dari laporan keuangan ialah memberikan informasi yang menyangkut posisi keuangan suatu perusahaan yang berguna dalam pengambilan keputusan dan menilai kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

### **2.1.5 Imbalan Kerja**

Menurut PSAK No 24 2018 paragraf 08 imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. Imbalan kerja mencakup, imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lain, dan imbalan pemutusan (Pesangon).

Imbalan kerja merupakan sesuatu wujud apresiasi perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan untuk jasa jika sudah dilakukan oleh karyawan maupun untuk terminasi hubungan kerja. Gaji, upah, iuran jaminan sosial, pensiun dan pesangon merupakan salah satu aspek dari imbalan kerja. Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan dengan pembayaran baik secara langsung kepada pekerja atau kepada pihak lain (IAI, 2018).

### **2.1.6 PSAK No. 24 Mengenai Imbalan Kerja**

Standar Akuntansi Keuangan ialah suatu kerangka dalam prosedur pembuatan laporan keuangan agar terjadi keseragaman penyajian laporan keuangan dan digunakan dalam suatu badan yang memiliki akuntabilitas publik,

yaitu badan yang terdaftar atau masih dalam proses pendaftaran di pasar modal atau badan fidusia (Watung, et al, 2016).

Latar belakang Penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja merupakan 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). 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 Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 mengharuskan perusahaan untuk membukukan pencadangan atas kewajiban pembayaran pesangon/imbalan kerja dalam laporan keuangannya (Webadmin, 2014).

Terdapat beberapa instrumen hukum yang mengatur secara tegas mengenai imbalan kerja seperti ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 dan ketentuan peraturan standar akuntansi keuangan no 24, sehingga meningkatkan persepsi perusahaan untuk membayar uang jasa dan pesangon bertambah membaik. Berdasarkan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terdapat perbedaan yang jelas antara uang jasa dan uang pesangon berdasarkan masa kerja dan cara pembayarannya. Oleh karena itu

dengan adanya peraturan pendukung PSAK revisi ini akan membantu perusahaan dalam pengelola keuangannya agar mendapatkan laba. Menurut prinsip Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK No 24) suatu perusahaan mengakui utang ketika pekerja memberikan jasa dan berhak menerima imbalan kerja yang harus dibayar di waktu yang akan datang dan beban apabila perusahaan menerima manfaat ekonomi dari jasa tersebut yang diberikan oleh pekerja yang berhak mendapatkan imbalan kerja.

Adapun jenis-jenis imbalan kerja yang ada pada PSAK 24 2018 yaitu sebagai berikut:

#### **2.1.6.1 Imbalan Kerja Jangka Pendek**

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

1. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial
2. Cuti berimbalan jangka pendek, seperti cuti tahunan dan cuti sakit
3. Utang bagi laba dan utang bonus dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat karyawan memberikan jasanya.
4. Imbalan non moneter (seperti imbalan kesehatan, tempat tinggal, kendaraan, dan barang atau jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi untuk pekerja).

Perusahaan tidak diwajibkan untuk melakukan reklasifikasi imbalan kerja jangka pendek apabila ekspektasi perusahaan mengenai waktu penyelesaian program tersebut mengalami perubahan. Tetapi apabila karakteristik imbalan

mengalami perubahan misalnya seperti perubahan dari imbalan yang tidak diakumulasi ke imbalan yang akan diakumulasi atau apabila perubahan ekspektasi mengenai waktu penyelesaian program tidak bersifat sementara, bahwa perusahaan mempertimbangkan imbalan tersebut dapat memenuhi persyaratan imbalan kerja jangka pendek.

#### **2.1.6.2 Imbalan Pasca Kerja**

Imbalan pasca kerja adalah imbalan kerja yang diberikan pekerja setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya. Imbalan tersebut akan diberikan entitas sesuai dengan kinerja pekerja. Imbalan pascakerja merupakan imbalan kerja selain pesangon dan imbalan kerja jangka pendek yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja. Imbalan pascakerja PSAK No. 24 (Revisi 2018) paragraf 26 mencakup pos-pos berikut :

1. Imbalan purnakarya yaitu (pensiun dan pembayaran sekaligus atas purnakarya).
2. Imbalan pascakerja lain seperti asuransi jiwa pascakerja dan fasilitas pelayanan kesehatan pascakerja.

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

Undang- Undang ini telah terdapat asas kebebasan untuk membentuk atau tidak membentuk dana pensiun yang didasarkan pada kemampuan keuangan perusahaan.

Menurut PSAK No. 24 paragraf 50 dan 55 program imbalan pasca kerja diklasifikasikan sebagai program iuran pasti atau program imbalan pasti, bergantung pada substansi ekonomi dari syarat dan ketentuan pokok dari program tersebut.

#### 1. Program Iuran Pasti

Program iuran pasti merupakan program imbalan pascakerja yang mewajibkan perusahaan membayar sejumlah iuran tertentu kepada pihak perusahaan (dana) terpisah, sehingga perusahaan tidak memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif untuk membayar iuran lebih lanjut jika perusahaan tersebut tidak memiliki aset yang cukup untuk membayar seluruh imbalan pascakerja.

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 perusahaan (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 Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK 24, 2018).

## 2. Program Imbalan Pasti

Pada dasarnya program imbalan pasti menyediakan imbalan yang dijanjikan kepada karyawan di akhir masa kerja dan perusahaan harus memastikan telah membayar cukup iuran untuk memenuhi beban imbalan yang ditentukan dalam program itu. Administrasi dan akuntansi untuk program imbalan pasti sangat kompleks, imbalan ditentukan dengan variabel-variabel yang belum pasti di masa depan, seperti mortalitas, absensi karyawan, lamanya masa kerja, tingkat kompensasi, dan suku bunga. Proses akuntansi oleh perusahaan untuk program imbalan pasti meliputi tahap berikut :

- a. Menggunakan teknik aktuarial untuk membuat estimasi andal dari jumlah imbalan yang menjadi hak karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada periode kini dan lalu.
- b. Mendiskontokan imbalan dalam menentukan nilai kini dari kewajiban imbalan pasti dan biaya jasa kini.
- c. Menentukan nilai wajar aset program.
- d. Menentukan jumlah keuntungan dan kerugian aktuarial dan selanjutnya menentukan jumlah yang harus diakui.
- e. Menentukan besarnya biaya jasa lalu ketika suatu program diterapkan pertama kali atau diubah.
- f. Menentukan keuntungan dan kerugian ketika suatu program dicitkan atau diselesaikan.

Beberapa program imbalan pasti memerlukan karyawan atau pihak ketiga untuk membayarkan iuran terhadap biaya program. Iuran dari pekerja mengurangi biaya atas imbalan yang dibayarkan oleh perusahaan.

### **2.1.6.3 Imbalan Kerja Jangka Panjang Lain**

Imbalan kerja selain imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja dan pesangon. Menurut PSAK No. 24 paragraf 153-158 bahwa imbalan kerja jangka panjang lain meliputi item berikut, bila tidak diharapkan akan dilunasi seluruhnya sebelum 12 bulan sesudah akhir periode pelaporan tahunan dimana pekerja memberikan jasa terkait :

1. Ketidakhadiran jangka panjang yang dibayarkan seperti cuti besar atau cuti sabatikal
2. Penghargaan masa kerja atau imbalan jasa jangka panjang lain
3. Imbalan cacat permanen
4. Bagi laba dan bonus, dan
5. Remunerasi tangguhan

Pengukuran imbalan kerja jangka panjang lain umumnya tidak bergantung pada tingkat ketidakpastian dibandingkan pengukuran imbalan pasca kerja. Metode ini menghindari pengukuran kembali didalam pendapatan komprehensif lainnya. Imbalan ketrja jangka panjang lainnya PSAK No 24 meliputi, saat melaporkan laporan laba rugi komprehensif jumlah yang diakui sebagai pendapatan atau beban ialah jumlah netto dari :

1. Biaya jasa saat ini
2. Biaya bunga
3. Tingkat pengembalian yang diharapkan atas aset program
4. Keuntungan dan kerugian
5. Dampak dari kurtailmen atau penyelesaian

#### **2.1.6.4 Imbalan Pemutusan (Pesangon)**

Pesangon Pemutusan Kontrak Kerja (PKK) didefenisikan dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No 24 sebagai Imbalan pemutusan yang dibayarkan ketika perusahaan memutuskan untuk memberhentikan seorang karyawan sebelum usia pensiun resmi atau ketika karyawan tersebut memutuskan untuk menerima tawaran perusahaan untuk mengundurkan diri dengan sukarela dengan imbalan tertentu. Perlu di perhatikan bahwa tidak seperti imbalan kerja lainnya, peristiwa menimbulkan kewajiban untuk membayar pesangon PKK.

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 menyatakan bahwa suatu perusahaan harus mengakui pesangon PKK sebagai beban dan liabilitas dan hanya jika, perusahaan berkomitmen yaitu apabila perusahaan memiliki rencana formal terperinci untuk melakukan PKK dan secara realistis kecil kemungkinan untuk dibatalkan untuk memberhentikan seorang atau sekelompok karyawan atau menyediakan pesangon bagi karyawan yang menerima penawaran mengundurkan diri secara sukarela. PSAK No. 24 lebih lanjut menyatakan bahwa jika pesangon PKK jatuh tempo lebih dari 12 bulan setelah tanggal pelaporan, maka besarnya pesangon PKK harus di ukur berdasarkan nilai kininya.

Bentuk imbalan kerja tidak menunjukkan apakah imbalan tersebut diberikan sebagai imbalan atas jasa atau sebagai imbalan atas pemutusan kontrak kerja. Uang pesangon biasanya pembayaran jumlahnya diberikan sekaligus, tetapi dapat mencakup :

1. Kenaikan imbalan pasca kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui program imbalan kerja.
2. Gaji sampai dengan akhir masa jabatan ditentukan apabila pekerja tidak memberi jasa lebih lanjut yang memberikan manfaat ekonomi bagi perusahaan.

Imbalan pemutusan merupakan imbalan yang diserahkan ketika pemutusan kontrak kerja dengan seorang pekerja akibat dari :

1. Keputusan perusahaan untuk memberhentikan seorang pekerja sebelum dia mencapai pensiun normal.
2. Keputusan pekerja ketika menerima tawaran imbalan sebagai pertukaran kontrak kerja.

#### **2.1.7 Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja**

1. Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek

Seperti yang diatur oleh PSAK No 24 2018 paragraf 11 ketika pekerja telah memberikan jasanya kepada entitas dalam suatu periode akuntansi, entitas mengakui jumlah tidak terdiskonto dari imbalan kerja jangka pendek yang diharapkan akan dibayar sebagai imbalan atas jasa tersebut antara lain:

- a. Sebagai utang (beban akrual), setelah dikurangi jumlah yang dibayar. Jika jumlah yang telah dibayar melebihi jumlah yang tidak didiskonto dari imbalan tersebut, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar dimuka) selama pembayaran di masa depan atau pengembalian kas.
- b. Sebagai beban, kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset.

Perusahaan akan membayar pekerja untuk mengambil cuti dengan berbagai izin, termasuk sakit, melahirkan atau suami menemani istri lahiran, liburan dan lain-lain. Dan hak cuti berbayar dikelompokkan menjadi dua kategori:

a. Diakumulasi

Cuti berbayar yang bisa diakumulasikan ialah cuti yang bisa digunakan pada periode yang akan datang apabila hak cuti periode berjalan tidak digunakan sepenuhnya.

b. Tidak diakumulasi

Cuti berbayar yang tidak bisa diakumulasi tidak bisa di bawa pada periode yang akan datang. Imbalan tersebut hangus apabila hak pada periode berjalan tidak dipergunakan sepenuhnya dan tidak membagikan hak pada pekerja untuk memperoleh pembayaran kas atas hak yang tidak dipergunakan apabila hubungan kerja putus.

Perusahaan mengakui biaya yang diharapkan atas pembayaran bagi laba dan bonus jika:

- 1) Perusahaan memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif kini atas pendanaan beban sebagai akibat peristiwa masa lalu.
- 2) Kewajiban dapat diestimasi secara andal

2. Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Pasca Kerja

Iuran pasti diatur dalam PSAK No 24 2018 paragraf 51 yaitu ketika pekerja telah memberikan jasa kepada entitas selama suatu periode, entitas mengakui iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa pekerja:

- a. 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.

- b. Sebagai beban, kecuali jika SAK lain mensyaratkan atau mengizinkan iuran tersebut untuk dimasukkan dalam biaya perolehan aset.

Program imbalan pasti dalam PSAK No 24 2018 paragraf 58 mengatur bahwa perusahaan menentukan jumlah utang (aset) imbalan pasti neto 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 komprehensif lain. Untuk proses akuntansi program imbalan kerja yang dilakukan perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan defisit atau surplus menggunakan teknik aktuarial, metode Project Unit Credit.
  - 2) Menentukan jumlah liabilitas (aset) imbalan pasti neto sebagai jumlah defisit atau surplus.
  - 3) Menentukan jumlah yang diakui dalam laba rugi.
  - 4) Menentukan pengukuran kembali atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto, yang akan diakui sebagai penghasilan komprehensif.
3. Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Panjang

Menurut PSAK No 24 2018 paragraf 154 pengukuran imbalan kerja jangka panjang lain biasanya tidak bergantung pada tingkat ketidakpastian yang sama

seperti halnya pengukuran imbalan pascakerja. Untuk tujuan ini, Pernyataan ini mensyaratkan metode akuntansi yang disederhanakan untuk imbalan kerja jangka panjang lain. Berbeda dengan akuntansi yang disyaratkan untuk imbalan pascakerja, metode ini tidak mengakui pengukuran kembali dalam penghasilan komperhensif lain.

Berdasarkan PSAK No 24 2018 paragraf 156 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:

- a. biaya jasa
- b. biaya bunga neto atas utang (aset) imbalan pasti neto
- c. pengukuran kembali utang (aset) imbalan pasti neto.

Salah satu bentuk dari imbalan kerja jangka panjang lain ialah imbalan cacat permanen. Apabila 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.

#### 4. Pengakuan dan pengukuran Imbalan Pemutusan (Pesangon)

Pesangon yang diatur dalam PSAK No 24 2018 paragraf 165 adalah perusahaan mengakui liabilitas dan beban pesangon pada tanggal yang lebih awal di antaranya:

- a. ketika perusahaan tidak dapat lagi menarik tawaran atas imbalan tersebut.
- b. Ketika perusahaan mengakui biaya untuk restrukturisasi yang berada dalam ruang lingkup PSAK 57: provisi, *liabilitas* kontijensi, dan aset kontijensi dan melibatkan pembayaran pesangon.

Perusahaan 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 perusahaan menerapkan persyaratan imbalan pascakerja, sebaliknya jika pesangon diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua 12 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.

### **2.1.8 Pengungkapan Imbalan Kerja**

Menurut PSAK 24 Revisi 2018, pernyataan ini tidak mensyaratkan pengungkapan yang spesifik mengenai imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lain, dan imbalan pemutusan (pesangon), namun SAK mensyaratkan pengungkapan spesifik tersebut. Sebagai contoh PSAK 7, pengungkapan pihak-pihak berelasi mensyaratkan pengungkapan mengenai imbalan kerja untuk personil manajemen kunci. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 1 penyajian laporan keuangan mensyaratkan pengungkapan atas beban imbalan kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Dhea Rompis, Harijanto Sabijono, Sintje Rondonuwu (2023)	Evaluasi Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja-Imbalan Kerja jangka Pendek Pada PT Bank Mandiri (persero) Tbk. Area Manado	Deskriptif kualitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado telah memberika nseluruh imbalan kerja jangka pendek sesuai dengan PSAK No. 24. Imbalan yang diberikan yaitu,gajipokok, tunjangan, jaminan,bonus, dan cuti jangka pendek.</li> <li>2. Dalam hal pengakuan imbalan kerja yang dilakukan PT Bank Mandiri (Persero)Tbk. Area Manado sudah sesuai dengan PSAK No. 24. Setiap imbalan diakui setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya.</li> <li>3. Dalam hal pengungkapan, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja pada Laporan Laba Rugid alam akun beban gaji dan tunjangan, sesuai dengan PSAK No. 1 dan PSAK No.24</li> </ol>
2	Fauziah Tiara Anggraini, Kharismha Fresty, Niken Nindika Sundayu, Roaina Amelia, Siti Rodiah	Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja: Studi Kasus Pada CV. Sultan Golden	Analisis Deskriptif Kuantitatif	Hasil anlisis menunjukkan bahwa: Pada CV. Sulton Golden hanya menerapkan imbalan kerja jangka pendek berupa gaji pokok, upah makan dan bonus yang diberikan secara rutin kepada karyawan tetap maupun karyawan kontrak dan

	(2023)			dinyatakan sesuai dengan PSAK 24. Sedangkan imbalan pascakerja dan imbalan jangka panjang pada CV. Sultan Golden belum diterapkan dikarenakan kondisi perusahaan yang masih baru dan penghasilan perusahaan yang belum maksimal, sehingga, untuk imbalan pascakerja dan imbalan jangka panjang tidak bisa disesuaikan dengan PSAK 24
3	Lembayung Nurkumalasari, Eni Srihastuti (2021)	Analisis PSAK 24 Atas Imbalan Kerja Dalam Laporan Keuangan Pada PG Pesantren Baru Kediri	Deskriptif Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) 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. 2) Untuk pengakuan imbalan jangka pendek dan imbalan jangka panjang lain PG Pesantren Baru telah mengakui imbalan sesuai dengan PSAK 24. 3) 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.
4	Pajow A. Nefry, Sifrid S.	Analisis Penerapan PSAK 24	Analisis Deskriptif Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa : 1) PT. Angkasa Pura

	Pangeman, Sonny Pangerapan (2019)	Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sam Ratulangi Manado		<p>Manado sudah memberi seluruh imbalan kerja menurut PSAK 24, imbalan kerja tersebut ialah imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lain dan pesangon.</p> <p>2) Secara keseluruhan PT. Angkasa Pura menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalan kerja sesuai dengan ruang lingkup PSAK 24.</p> <p>3) Untuk hal pengungkapan, perusahaan sudah mengungkapkan seluruh jumlah imbalan kerja pada laporan laba rugi dalam akun beban tenaga kerja. Perusahaan juga mengungkapkan informasi yang terkait dengan imbalan kerja dalam catatan atas laporan keuangan.</p>
5	Stacy E. Baguna, Grace B. Nangoi, Stanly W. Alexander (2019)	Pengakuan, Pengukuran Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 Pada PT Berlian Kharisma Pasifik	Analisis Deskriptif Kuantitatif	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa :</p> <p>1) PT Berlian Kharisma Pasifik dalam pengakuan, pengukuran imbalan kerja telah sesuai dengan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja. Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek dicatat sebagai biaya/beban yang diukur pada saat biaya/beban tersebut terjadi. Untuk imbalan pascakerja pengakuan dan pengukuran diakui sebagai biaya/beban dan diukur berdasarkan jumlah iuran yang harus dibayarkan oleh</p>

				<p>perusahaan kepada pihak ketiga yaitu BPJS dan DPLK BNI sesuai dengan kontrak kerja sama yang berlaku. PT Berlian Kharisma Pasifik tidak mengakui biaya atas cuti jika tidak digunakan, pekerja hanya berhak atas waktu liburnya saja. Penghargaan masa kerja diberikan kepada pekerja berdasarkan kebijakan dari pimpinan PT Berlian Kharisma Pasifik. Pesangon diberikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan akan membayarkan pesangon sesegera mungkin sebelum 12 bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pesangon diakui, maka atas dasar tersebut perusahaan menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek.</p> <p>2) Pengungkapan imbalan kerja pada PT Berlian Kharisma Pasifik telah sesuai dengan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja dimana perusahaan mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja pada laporan laba rugi dalam bagian biaya-biaya usaha dan biaya administrasi. Perusahaan juga mengungkapkan informasi-informasi terkait imbalan kerja dalam catatan atas laporan keuangan.</p>
6	Chusnul Chotimah, Trinandari	Penerapan Imbalan Kerja Berdasarkan	Analisis Deskriptif kualitatif	1) Imbalan kerja jangka pendek yang terdapat di PT ABC diantaranya

	Prasetya Nugrahanti (2022)	PSAK 24 Pada PT ABC		<p>adalah upah dan gaji, tunjangan hari raya (THR), upah kerja lembur, hutang atau cicilan hutang karyawan, pajak penghasilan, iuran jaminan sosial dan cuti tahunan. Imbalan kerja jangka pendek diakui saat pekerja telah memberikan jasanya sebagai liabilitas setelah dikurangi yang telah dibayar atau sebagai beban dibayar dimuka jika terjadi kelebihan pembayaran. Beban imbalan kerja jangka pendek ini diukur dan dicatat sebesar beban yang terjadi selama periode pelaporan</p> <p>2) Imbalan pascakerja (pensiun) yang terdapat di PT ABC berdasarkan program dana pensiun manfaat pasti. Program ini ditentukan melalui perhitungan aktuarial secara periodik dengan menggunakan metode projected-unit credit dan menerapkan asumsi atas tingkat diskonto, dan tingkat kenaikan manfaat pasti pensiun tahunan. Penentuan utang dan biaya pensiun dan liabilitas imbalan kerja Perusahaan bergantung pada pemilihan asumsi yang digunakan oleh aktuaris independen dalam menghitung jumlah-jumlah tersebut.</p>
7	Devi Safitri, Andi Lasmana, F.	Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT. Mantto	Deskriptif Kualitatif	PT. Manito World Sukabumi telah melakukan pemberian imbalan kerja kepada karyawan dengan

	Susandra. (2023)	World Sukabumi Atas Kesesuaiannya Terhadap PSAK 24 Imbalan Kerja Dan Undang-Undang Cipta Kerja		<p>klasifikasi meliputi : 1. Perusahaan telah memberikan imbalan jangka pendek pada pegawai seperti upah pokok, uang lembur, THR serta memberikan cuti tahunan berbayar untuk pegawai yang sudah kerja selama 12 bulan terus menerus, cuti sakit berbayar, dan cuti haid berbayar untuk karyawan wanita. 2. Imbalan pasca kerja yang diberikan PT. Manito World Sukabumi berupa program iuran pasti yaitu BPJS Ketenagakerjaan. 3. PT. Manito World Sukabumi melaksanakan pemberian upah jangka panjang berupa uang apresiasi waktu kerja pada pegawai yang sudah menyelesaikan masa kerjanya. 4. Imbalan pemutusan (pesangon) akan diberikan perusahaan ketika kontrak kerja antara perusahaan dan pekerja telah berakhir. 5. Pekerja kontrak akan mendapat hak kompensasi ketika masa kontrak telah berakhir dengan perusahaan.</p>
--	---------------------	--	--	---

*Sumber : diolah oleh penulis*

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Imbalan kerja merupakan suatu wujud apresiasi perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan untuk jasa jika sudah dilakukan oleh karyawan maupun untuk terminasi hubungan kerja. Gaji, upah, iuran jaminan sosial, pensiun dan pesangon merupakan salah satu aspek dari imbalan kerja. Imbalan kerja

meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan dengan pembayaran baik secara langsung kepada pekerja atau kepada pihak lain (IAI, 2013) . Imbalan kerja mencakup: imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lain, dan pesangon.

Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 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 atau di perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan pekerja dan tentu saja mengarah 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 sebab 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 (Webadmin, 2014).

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

1. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial

2. Cuti berimbalan jangka pendek, seperti cuti tahunan dan cuti sakit
3. Utang bagi laba dan utang bonus dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat karyawan memberikan jasanya
4. Imbalan non moneter (seperti imbalan kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi) untuk pekerja.

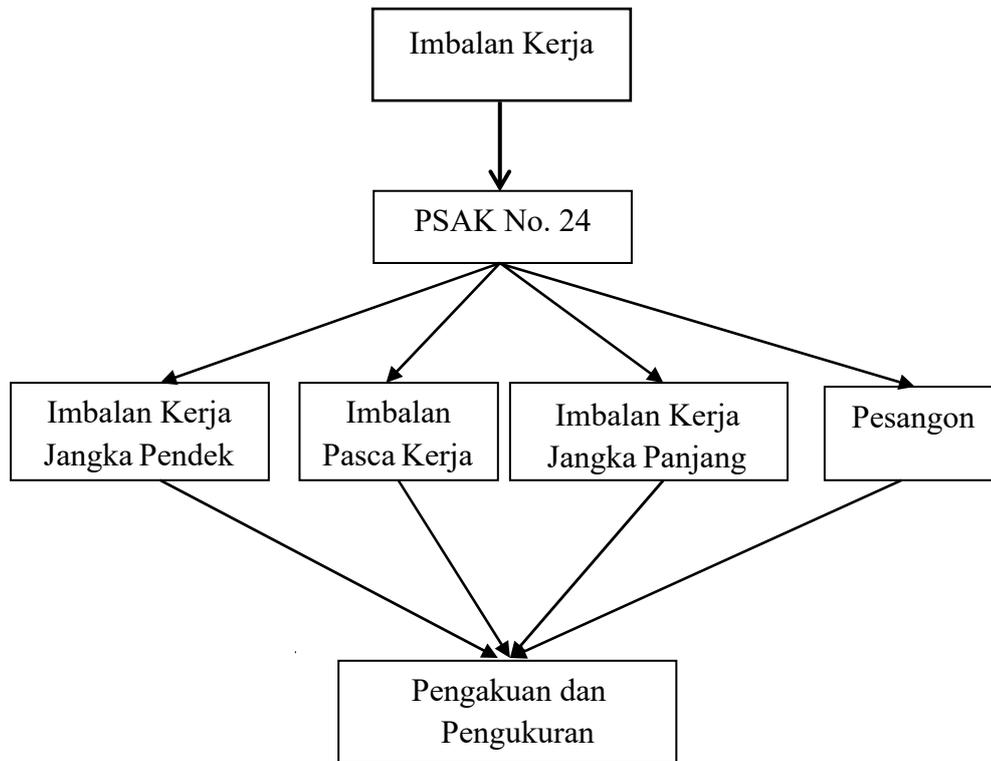
Imbalan pasca kerja adalah imbalan kerja yang diberikan pekerja setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya. Imbalan tersebut akan diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja pekerja. Imbalan pascakerja merupakan imbalan kerja (selain pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja

Imbalan kerja jangka panjang lain yaitu imbalan kerja selain imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja dan pesangon. Bahwa imbalan kerja jangka panjang lain mencakup cuti berbayar jangka panjang seperti cuti besar atau cuti sabbatical, penghargaan masa kerja atau imbalan jasa jangka panjang lain, dan imbalan cacat permanen. jika tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa.

Imbalan pemutusan (pesangon) merupakan imbalan yang dibayarkan ketika perusahaan memutuskan untuk memberhentikan seorang karyawan sebelum usia pensiun resmi atau ketika karyawan tersebut memutuskan untuk menerima tawaran perusahaan untuk mengundurkan diri dengan sukarela dengan imbalan tertentu. Bentuk imbalan kerja tidak menunjukkan apakah imbalan tersebut diberikan sebagai imbalan atas jasa atau sebagai imbalan atas pemutusan

kontrak kerja. Uang pesangon biasanya pembayaran jumlahnya diberikan sekaligus.

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



*Sumber : Diolah Penulis*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Adapun jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif yaitu dengan mengkaji, memaparkan, menelaah dan menjelaskan data-data yang diperoleh. Serta dilakukan dengan cara membandingkan teori dan praktik dalam pengakuan dan pengukuran akuntansi imbalan kerja pada PT Selera Sari Rasa dengan PSAK no. 24.

Menurut Sugiyono (2017:8) mengatakan bahwa “Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*)”.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi Penelitian**

Pada penelitian ini dilakukan pada PT Selera Sari Rasa yang beralamat di Jl. Medan-Kisaran KM. 99 No 11 Perkebunan Sipare-pare Kec Sei Suka, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Uatara.

##### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Proses waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan november sampai dengan selesai sesuai dengan waktunya. Jadwal pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Jenis kegiatan	Nov 2023	Des 2023	Jan 2024	Feb 2024	Mar 2024	Apr 2024	Mei 2024
1	Pengajuan Judul	■						
2	Penyusunan Proposal	■	■					
3	Seminar Proposal			■				
4	Perbaikan Acc Proposal			■				
5	Pengolahan Data				■			
6	Penyusunan Skripsi				■	■		
7	Bimbingan Skripsi				■	■		
8	Seminar Hasil						■	
9	Sidang Meja Hijau							■

*Sumber : diolah oleh peneliti*

### 3.3 Jenis dan Sumber Data data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan observasi langsung dan wawancara dengan pimpinan perusahaan, manajer, admin, serta beberapa karyawan perusahaan PT Selera Sari Rasa yang terkait dengan keperluan informasi.

#### 2. Data sekunder

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

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah pengertian variabel yang diungkap dalam defenisi konsep tersebut secara operasional, serta praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkungan objek penelitian atau objek yang diteliti. Berdasarkan penjelasan tersebut pada dasarnya defenisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>
Imbalan kerja jangka pendek	Imbalan kerja jangka pendek merupakan imbalan kerja (selain dari pesangon). yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji, upah dan iuran Jaminan Sosial</li> <li>2. Cuti tahunan dan cuti sakit berbayar</li> <li>3. Bagi laba dan bonus</li> <li>4. Imbalan non moneter</li> </ol>
Imbalan pasca kerja	Imbalan pasca kerja adalah imbalan kerja yang diberikan pekerja setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya. Imbalan tersebut akan diberikan entitas sesuai dengan kinerja pekerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Program imbalan pasti</li> <li>2. Program iuran pasti</li> </ol>
Imbalan kerja jangka panjang	Imbalan kerja jangka panjang lain mencakup item berikut, bila tidak diharapkan akan dilunasi seluruhnya sebelum 12 bulan sesudah akhir periode pelaporan tahunan dimana pekerja memberikan jasa terkait :	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketidakhadiran jangka panjang</li> <li>2. Penghargaan waktu kerja</li> <li>3. Imbalan cacat permanen</li> <li>4. Remunerasi tangguhan</li> </ol>

Imbalan pemutusan (pesangon)	Imbalan pemutusan (pesangon) merupakan imbalan yang dibayarkan ketika perusahaan memutuskan untuk memberhentikan seorang karyawann sebelum usia pensiun resmi atau ketika karywan tersebut memutuskan untuk menerima tawaran perusahaan untuk mengundurkan diri dengan sukarela dengan imbalan tertentu.	1. Pemberian pesangon setelah pemberhentian kerja
------------------------------	--	---

*Sumber : diolah oleh peneliti*

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dipusatkan pada studi kasus yang diamati sehubungan dengan hal tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan metode:

- a. Observasi yaitu mengadakan pengamatan secara langsung dilapangan (lokasi penelitian).
- b. Wawancara yaitu dengan mengadakan wawancara dengan beberapa responden terkait dengan penelitian, yakni pimpinan perusahaan dan para karyawan perusahaan mengenai gambaran umum perusahaan dan penerapan imbalan kerja pada PT Selera Sari Rasa.
- c. Dokumentasi yaitu pengambilan data-data yang diperoleh melalui catatan peristiwa yang sudah berlalu baik berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2016:29) metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana penerapan PSAK No. 24 mengenai Imbalan Kerja di PT Selera Sari Rasa

#### 1. Redukasi Data

Reduksi data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah analisis yang menajam, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data mengenai penerapan PSAK No. 24 mengenai Imbalan Kerja di PT Selera Sari Rasa.

#### 2. Penyajian Data

Mengumpulkan semua data yang terkait dengan imbalan kerja PT Selera Sari Rasa, yang meliputi Imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, Imbalan kerja jangka panjang lain, dan imbalan pemutusan (Pesangon)

#### 3. Penarikan Kesimpulan

Semua data yang terkait dengan imbalan kerja PT Selera Sari Rasa, maka peneliti melakukan penarikan kesimpulan tentang Imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, Imbalan kerja jangka panjang lain, dan imbalan pemutusan (pesangon).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT Selera Sari sudah berdiri sejak tahun 2014 sebagai penyedia jasa tata boga. PT Selera Sari Rasa bergerak dibidang perdagangan jasa boga yang menawarkan berbagai layanan *Catering Service* dengan layanan dan kualitas terbaik yang beralamat di Jl. Medan – Kisaran KM. 99 No 11 Perkebunan Siparepare Kec Sei Suka, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Uatara. PT Selera Sari Rasa menyediakan berbagai menu dengan cita rasa nusantara, western, indian dan lainnya yang memenuhi standar anda. PT Selera Sari Rasa didirikan untuk melayani kebutuhan akan jasa catering yang berkualitas dan bercitarasa tinggi serta tetap mengutamakan kebersihan produk. Dengan pengalaman yang kami miliki di bidang jasa catering serta didukung oleh team yang profesional dan solid, kami berkomitmen untuk selalu menyediakan layanan baik dari segi kualitas, sanitasi dan ketepatan waktu.

PT Selera Sari Rasa Sebagai penyedia jasa tata boga kami menyediakan makanan sehat rekomendasi dari ahli gizi, kami memahami pentingnya makanan bagi kesejahteraan karyawan anda, kami selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas makanan yang kami sediakan, kami memberikan makanan yang segar, higienis, berkualitas tinggi, lengkap dengan ahli gizi bersertifikat yang akan memastikan asupan gizi pada makanan yang disajikan. PT Selera Sari Rasa dilengkapi dengan fasilitas dan sarana operasional yang lengkap dengan team dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berpengalaman dibidang kuliner, nutrisi,

pengolahan dan penyediaan makanan. Kami akan memberikan pelayanan yang terbaik untuk klien kami dengan mengutamakan kualitas, kebersihan, keamanan pangan dan pengawasan serta kinerja layanan. Dengan dilakukannya aktivitas produksi yang sangat teliti tentunya akan menjamin kualitas dari setiap produk yang diciptakan perusahaan, semuanya bertujuan agar konsumen merasa puas setelah mengkonsumsi produk yang perusahaan ciptakan. Setelah proses pengolahan menjadi hidangan yang dipesan, terlebih dahulu dilakukan tes dari segi cita rasa, tampilan menu, dan kebersihan sampai dinyatakan siap untuk dikemas dan dikirim kepada klien, dan proses ini dilakukan pada hari yang sama sewaktu pesanan akan disajikan. Aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar, maka perusahaan membuat perencanaan produksi terlebih dahulu berdasarkan jumlah kuota yang diterima oleh perusahaan. Langkah pertama yang dilakukan perusahaan dalam kegiatan produksi ini yaitu yang mana bagian produksi terlebih dahulu menerima kuota pesanan dari klien. Kemudian mencatat serta membeli langsung ke pasar atau memesan melalui supplier bahan-bahan apa saja yang diperlukan. Dan setelah proses penyediaan bahan baku selesai maka proses selanjutnya yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah mengolah semua bahan baku tersebut menjadi berbagai macam makanan sesuai dengan menu yang ditetapkan.

Pelayanan yang baik kepada klien selalu kami kedepankan agar kerjasama dapat terjalin dengan lebih baik dan berkesinambungan. Tujuan perusahaan Kami adalah untuk menjalin kerjasama dengan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan makanan karyawannya, berupa makan pagi, makan siang (*lunch*), makan malam (*dinner*) dan *supper* ataupun catering untuk acara-acara tertentu pada perusahaan.

Dengan dasar pemikiran tersebut maka kami sebagai pengelola catering akan memberikan pengalaman dan citarasa dalam usaha catering kami dengan Manfaat sebagai berikut :

- 1) Memberikan asupan gizi yang seimbang untuk karyawan
- 2) Cita rasa makanan yang bervariasi dan beragam setiap hari
- 3) Cara penyajian dan kebersihan sangat diutamakan
- 4) Ketepatan dan disiplin waktu

Karyawan PT Selera Sari Rasa bekerja selama 8 jam per hari tetapi untuk koki dan cook helper bekerja selama 12 jam per hari dan untuk orang kantor tidak pakai shift. Pembagian jam kerja pada PT Selera Sari Rasa sebagai berikut :

Shift 1 : 04.00 WIB – 12.00 WIB

Shift 2 : 12.00 WIB – 20.00 WIB

Shift 3 : 20.00 WIB – 04.00 WIB

Dan Shift untuk koki dan cook helper berbeda dengan karyawan lainnya, untuk koki dan cook helper hanya memiliki 2 shift dan mereka bekerja selama 12 jam kerja, tetapi untuk libur mereka diberi 1 minggu libur, sistem nya yaitu 2 minggu kerja 1 minggu libur begitu seterusnya, dan jam kerja shift nya sebagai berikut :

Sift 1 : 04.00 WIB-16.00 WIB

Sift 2 : 16.00 WIB – 04.00 WIB

Hari kerja untuk PT Selera Sari Rasa dari senin sampai minggu. Dan untuk off atau libur karyawan lainnya selaib koki dan cook helper diberi satu bulan 4 kali off.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **a. Visi Perusahaan**

PT Selera Sari Rasa memiliki visi untuk menjadi penyedia jasa layanan makanan kualitas premium dan terpercaya yang dapat melayani kebutuhan pangan nasional di Indonesia, kami sangat memperhatikan keamanan makanan, sanitasi kebersihan dan K3 (Keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja) dalam kegiatan produksi.

### **b. Misi Perusahaan**

- 1) Menyediakan layanan makanan dengan standar kesehatan dan gizi optimal.
- 2) Turut berperan serta untuk memajukan industri pariwisata dan jasa makanan secara profesional.
- 3) Menjadi perusahaan yang berinovatif dalam menyediakan jasa katering dengan menggunakan teknologi pangan terbaru, sesuai kebutuhan pasar.
- 4) Membangun dan memperbaiki sistem untuk menjamin kualitas produk dan layanan yang dihasilkan.

### **c. Struktur Organisasi**

Setiap perusahaan memiliki struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antara personal dalam lingkup perusahaan. Struktur organisasi bertujuan agar masing-masing memahami akan tugas dan tanggung jawab antar personil sehingga tidak menimbulkan konflik dalam organisasi.

Stuktur organisasi yang baik dapat menjamin suatu kerja sama dan interaksi yang baik antar personil. Hal ini dapat menimbulkan kesatuan yang utuh

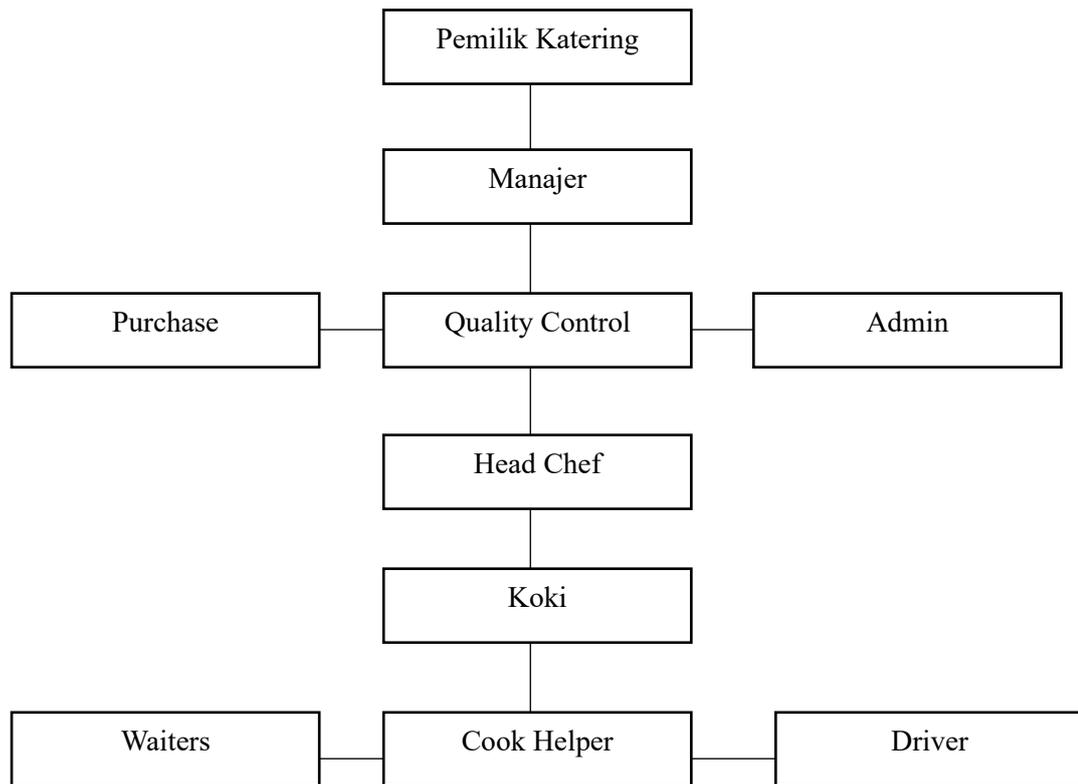
sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan sempurna. Suatu organisasi tercipta akibat adanya sekelompok orang yang dapat bekerjasama untuk pencapaian suatu tujuan tertentu. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidaklah dilakukan secara sendiri oleh perusahaan melainkan dilakukan secara bersama-sama dan terkoordinir melalui orang-orang yang ada, dimana masing-masing orang tersebut bekerja menurut bidang dan spesifikasi yang telah ditetapkan.

PT Selera Sari Rasa memiliki struktur organisasi yang menunjukkan adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan. PT Selera Sari Rasa dipimpin oleh pemilik atau owner nya secara langsung. Struktur organisasi ini dibuat sesuai dengan kebutuhan serta untuk kelancaran dan kelanjutan usaha dalam mencapai tujuan perusahaan. Dimana suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila struktur tersebut dapat memberikan sumbangan pemikiran dari setiap individu yang ada dalam mencapai sasaran organisasi. Sedangkan struktur organisasi yang efisien adalah memudahkan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan biaya yang minimum.

Dengan struktur organisasi yang efisien ini diharapkan dapat terhindar dari terjadinya pemborosan atau kecerobohan, sehingga dapat memberikan kepuasan kerja, mempunyai garis otoritas yang jelas dan tuntutan yang wajar akan tanggung jawab, mengizinkan setiap individu untuk dapat berpartisipasi dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada, memberikan ketentuan tentang status serta juga memberikan kesempatan pengembangan pribadi. Setiap perusahaan tentunya mempunyai struktur organisasi yang mana struktur organisasi itu diharapkan dapat

mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Berikut struktur organisasi pada PT Selera Sari Rasa :

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Selera Sari Rasa**



*Sumber: PT Selera Sari Rasa*

Uraian tugas dan tanggung jawab pada masing-masing bagian pada PT Selera Sari Rasa adalah sebagai berikut:

1. Pemilik perusahaan
  - a) Memimpin perusahaan
  - b) Membuat peraturan perusahaan.
  - c) Menyediakan biaya anggaran untuk perusahaan.
  - d) Mengembangkan strategi bisnis.

- e) Melakukan evaluasi.
- f) Mengeluarkan keputusan.

## 2. Manajer

- a) Mengatur manajemen bisnis, perencanaan dan pengawasan seluruh departemen.
- b) Melakukan perekrutan, pengevaluasian dan aktivitas administrasi.
- c) Memecahkan permasalahan, konflik maupun situasi krisis dalam perusahaan dengan cepat dan tepat.
- d) Bertanggung jawab pada tugas-tugasnya serta dapat menjadi panutan bagi karyawannya.

## 3. Quality Control

- a) Memantau, Menganalisis, dan menguji seluruh makanan dan minuman yang akan di proses atau diproduksi.
- b) Melakukan monitoring proses pembuatan makanan dan minuman.
- c) Melakukan verifikasi kualitas makanan dan minuman.
- d) Memastikan makanan dan minuman yang akan disajikan memiliki kualitas yang memenuhi standar perusahaan.

## 4. Admin

- a) Mengelola kegiatan pengadministrasian mulai dari surat menyurat, tagihan invoice, dokumen kontrak, notulensi rapat, mendokumentasikan laporan-laporan tim dll).
- b) Melaksanakan pengelolaan seluruh administrasi dan keuangan sesuai ketentuan yang berlaku.

- c) Bertanggung jawab dan memastikan seluruh dokumen administrasi diarsipkan secara menyeluruh, akurat dan aman.

#### 5. Purchase

- a) Melakukan perencanaan, membandingkan beberapa opsi sesuai rincian biaya yang akan dikeluarkan.
- b) Memilih dan menganalisa supplier yang tepat, melakukan penawaran dan negosiasi harga sesuai bahan yang diorder serta menjaga hubungan baik dengan supplier.
- c) Memastikan kualitas barang dengan harga yang bersaing, melakukan rekapitulasi, dan laporan pembelian.
- d) Menyusun daftar pembelian bahan makanan dan minuman yang akan diorder sesuai dengan daftar menu.
- e) Membuat laporan pembelian dan pengeluaran barang.
- f) Menyimpan semua dokumen terkait pembelian.
- g) Melakukan pembayaran kepada supplier.

#### 6. Head Chef

- a) Menyusun menu.
- b) Mengelola dapur yang menjadi tanggung jawabnya.
- c) Memimpin staf dan bawahannya.
- d) Membuat purchase order.
- e) Mengawasi sepenuhnya kegiatan makanan dan minuman saat produksi secara keseluruhan.
- f) Berekreasi menciptakan menu-menu baru, sebagai upaya untuk lebih menarik.

## 7. Koki

- a) Meyediakan makanan tepat waktu.
- b) Memastikan kebersihan makanan yang dihidangkan.
- c) Bertanggung jawab mengelola dapur.
- d) Membuat kreasi berbagai jenis makanan sesuai dengan bidang keahkiannya.

8. *Cook Helper*

- a) Mempersiapkan peralatan masak.
- b) Membantu koki dalam persiapan bahan makanan.
- c) Membantu koki memasak makanan.
- d) Membersihkan peralatan masak

## 9. Waiters

- a) Menyiapkan dan melengkapi alat pendukung makan seperti tisu, tusuk gigi, piring, sedok dan lain-lain.
- b) Menyiapkan dan melengkapi bahan makanan pendukung seperti saos, kecap, garam dan lain-lain.
- c) Mengganti taplak meja, pastikan taplak yaang sudah bersih tersebar.
- d) Menyiapkan makanan seperti lauk, sayur, menu pendamping ke tempat masing-masing yang sudah disediakan.

## 10. Driver

- a) Mengantar makanan dan minuman ke pabrik tepat pada waktunya.
- b) Mengantar karyawan ketempat yang dituju untuk kepentingan kantor.
- c) Membantu waiters untuk isi ulang air.

**d. Lingkup pekerjaan atau pelayanan pada PT Selera Sari Rasa**

- 1) Menyediakan jasa pelayanan catering bagi karyawan perusahaan industrial dan manufaktur.
- 2) Menyediakan layanan kotak makanan ringan (*snack box*) dan buah-buahan.
- 3) Menyediakan jasa pelayanan catering pasien rumah sakit.

#### **4.2 Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang penulis lakukan pada PT Selera Sari Rasa mempunyai 30 karyawan. Penelitian dilaksanakan dengan cara melakukan wawancara kepada pihak PT Selera Sari Rasa. Pembayaran gaji terhadap karyawan tidak bersifat *cash* melainkan melalui via transfer bank. Penerapan PSAK No. 24 mengenai imbalan kerja mencakup empat kriteria yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lain, dan imbalan pemutusan (Pesangon).

Berdasarkan klasifikasi imbalan kerja yang terdapat pada PT Selera Sari Rasa dapat dikelompokkan sebagai berikut:

##### **1. Imbalan Jangka Pendek**

Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh entitas kepada karyawan berupa gaji, upah lembur, Tunjangan Hari Raya, bonus, dan imbalan non moneter. Menurut PSAK No. 24. Perlakuan akuntansi atas imbalan kerja jangka pendek relatif sederhana sehingga tidak didiskontokan dan seluruh nilai imbalan yang menjadi hak karyawan diakui sebagai beban. Sedangkan perlakuan akuntansi khusus diterapkan pada cuti berimbalan, bagi laba dan bonus.

Berdasarkan PSAK No. 24 pada PT Selera Sari Rasa imbalan kerja jangka pendek yang diterima oleh karyawan berupa gaji, upah lembur, tunjangan hari raya, dan imbalan non moneter. Gaji pokok merupakan hak karyawan setelah memberikan jasanya bagi perusahaan. Gaji pokok karyawan ialah jumlah yang dibayarkan setiap bulannya kepada karyawan atas jasa yang telah dilakukan untuk perusahaan. Karyawan menjalankan tugasnya dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya maka gajinya akan dibayarkan setiap bulannya sesuai dengan kontrak diawal perjanjian antar dua belah pihak dan gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada karyawannya diberikan sesuai dengan jobdesk nya atau tetap dilihat berdasarkan posisi jabatan karyawan yang dicantumkan dalam kontrak kerja dan telah disepakati pekerja pada saat mulai bekerja. Imbalan non moneter yang diberikan perusahaan kepada para karyawan yaitu berupa fasilitas seperti tempat tinggal (mess), kendaraan, dan makan.

PT Selera Sari Rasa juga memberikan upah lembur pada karyawannya, karyawan yang mendapatkan upah lembur hanya pada hari libur nasional yaitu seperti libur tahun baru dan libur idul fitri, dimana perhitungan upah lembur pada libur tahun baru diberikan satu hari gaji sedangkan pada libur idul fitri diberikan dua kalipat satu hari gaji, dan PT Selera Sari Rasa tidak menerapkan atau meberikan bagi bonus laba kepada karyawannya.

$$\text{Upah lembur} = \frac{\text{Gaji pokok}}{30 \text{ hari}}$$

Dimana :

Upah lembur per hari

Gaji pokok karyawan per bulan

Adapun contoh slip gaji karyawan PT Selera Sari Rasa dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

### Gambar 4.2 Perincian Gaji Karyawan

PT Selera Sari Rasa	
Jln Medan – Kisaran KM. 99 No 11 Perkebunan Sipare-pare Kec Sei Suka	
Slip Gaji Karyawan	
Nama	: Putri R Siregar
Jabatan	: Pramusaaji
Periode	: Januari 2024
Keterangan :	
Gaji Pokok	Rp 1.800.000
Upah Lembur	Rp 60.000
Cash Bon	Rp ( 250.000)
Total Gaji yang diterima Rp 1.610.000	

Sumber : PT Selera Sari Rasa

Penjelasannya:

Putri merupakan salah satu karyawan di PT Selera Sari Rasa yang berposisi sebagai waiters. Pada bulan januari putri bekerja selama 1 bulan dengan gaji pokok 1.800.000 dan mendapatkan upah lembur sebesar Rp 60.000. Uang lembur yang didapatkan putri karena jadwal kerja putri masuk pada hari tahun baru.

$$\begin{aligned} \text{Upah lembur} &= \frac{\text{Rp 1.800.000}}{30 \text{ Hari}} \\ &= \text{Rp 60.000} \end{aligned}$$

Sehingga jumlah pendapatan yang diterima putri pada bulan januari adalah sebesar Rp 1.860.000. pendapatan yang diperoleh dari gaji pokok ditambah

dengan upah lembur. Gaji pokok dan uang lembur karyawan di rekapitulasi pada laporan gaji bulanan karyawan kemudian dilaporkan dalam laporan pengeluaran PT Selera Sari Rasa.

Beban imbalan kerja jangka pendek ini diukur dan dicatat sebesar beban yang terjadi selama periode pelaporan. Berikut ini pengukuran dan pencatatan atas imbalan kerja jangka pendek yang terdapat di PT Selera Sari Rasa. PT Selera Sari Rasa telah menetapkan gaji pokok yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kontrak kerja yang telah dibuat oleh perusahaan dan disetujui oleh karyawan pada saat awal bekerja. Gaji pokok ini dapat meningkat sesuai dengan prestasi karyawan tersebut.

Jurnal gaji pada PT Selera Sari Rasa di catat sebagai berikut :

Gaji      Rp 1.800.000

        Kas      Rp 1.800.000

Adapun jurnal yang di catat saat perusahaan memberikan upah lembur sebagai berikut :

Upah Lembur   Rp 60.000

        Kas Rp 60.000

Apabila ada karyawan yang memerlukan pinjaman (cashbon), PT Selera Sari Rasa bisa memberikannya dengan pembayarannya akan dipotong dari gaji karyawan tersebut sesuai kesepakatan antara karyawan dan perusahaan.

Sebagai contoh putri karyawan PT Selera Sari Rasa memerlukan pinjaman sebesar Rp 250.000 dengan kesepakatan pembayaran gaji putri dipotong pada saat gajian. Jurnal yang akan dicatat PT Selera Sari Rasa saat putri mendapatkan pinjaman adalah:

Cash bon putri Rp 250.000

Kas Rp 250.000

Tunjangan hari raya akan diberikan kepada karyawan setiap tahunnya ketika menjelang hari idul fitri sebagai sarana untuk memotivasi karyawan. PT Selera Sari Rasa memberikan tunjangan hari raya dengan 1 kali gaji pokok untuk karyawan yang sudah bekerja lebih dari satu tahun sedangkan yang masa kerjanya belum lebih dari satu tahun akan diberi juga Tunjangan Hari Raya (THR) tetapi tidak sampai diberi 1 bulan gaji.

## 2. Imbalan Pasca Kerja

Imbalan pascakerja menurut PSAK 24 mencakup hal-hal seperti purnakarya dan imbalan pascakerja lain. Imbalan pascakerja diklasifikasikan sebagai program imbalan pasti dan iuran pasti. Akuntansi iuran pasti mencatat setiap iuran yang dibayarkan oleh perusahaan sehingga tidak membutuhkan jasa aktuarial dan tidak menimbulkan keuntungan dan kerugian aktuarial, kewajiban diukur dengan dasar tidak terdiskontokan, kecuali kewajiban tersebut tidak diharapkan untuk di selesaikan seluruhnya dalam dua belas bulan. Akuntansi imbalan kerja pasti membutuhkan asumsi aktuarial karena untuk menilai kewajiban. Imbalan pasca kerja pada PT Selera Sari Rasa dalam pencatatan akuntansinya tidak ada karena karyawan tidak diberikan imbalan pasca kerja berupa program iuran pasti dan program imbalan pasti. Imbalan pasca kerja tidak diterapkan sehingga tidak bisa disesuaikan pengakuannya.

## 3. Imbalan kerja Jangka Panjang Lainnya

PT Selera Sari Rasa tidak menerapkan imbalan kerja jangka panjang lainnya baik itu berupa cuti jangka panjang yang dibayar, cacat permanen,

remunerasi tanggungan dan perusahaan juga tidak menyediakan penghargaan atau piagam atas masa kerja karyawan, sehingga perusahaan tidak melakukan pengakuan dan pencatatan atas hal tersebut. Imbalan cacat permanen tidak diberikan perusahaan kepada karyawan karena pada dasarnya sebagian besar karyawan PT Selera Sari Rasa bekerja di area perusahaan, karyawan yang menjalankan pekerjaan di lapangan, jika terjadi kecelakaan saat bekerja, perusahaan akan bertanggungjawab secara spontan, namun selama berjalannya perusahaan ini tidak pernah terjadi kecelakaan kerja pada karyawan sehingga perusahaan tidak menerapkannya.

#### 4. Imbalan Pemutusan (Pesangon)

Pada PT Selera Sari Rasa memberikan pesangon kepada karyawannya ketika karyawan tersebut sudah tidak berkerja lagi diperusahaan atau ketika perusahaan memutuskan untuk memberhentikan seorang karyawann sebelum usia pensiun resmi atau ketika karywan tersebut memutuskan untuk menerima tawaran perusahaan untuk mengundurkan diri dengan sukarela dengan imbalan tertentu. Pesangon hanya terkait dengan jasa yang telah diberikan oleh karyawan selama bekerja diperusahaan dan bukan sebagai pertukaran jasa dimasa depan.

Pesangon akan diberikan kepada karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun bekerja kepada perusahaan. Pesangon yang diberikan kepada karyawan yang telah diberikan akan diakui sebagai beban di laporan posisi keuangan. Pesangon cuma terkait dengan tenaga yang diberi oleh pegawai selama kerja di perusahaan

### 4.3 Pembahasan

1. penerapan PSAK No 24 mengenai pengakuan dan pengukuran akuntansi imbalan kerja pada PT Selera Sari Rasa.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Selera Sari Rasa sudah menerapkan PSAK No.24 mengenai imbalan kerja. Perusahaan memberikan imbalan kerja mulai dari imbalan kerja jangka pendek, dan imbalan pemutusan (pesangon), sedangkan imbalan pasca kerja dan imbalan kerja jangka panjang lainnya perusahaan belum diterapkan.

Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa gaji, upah lembur, Tunjangan Hari Raya (THR), dan imbalan nonmoneter. PT Selera Sari Rasa memberikan THR kepada karyawan yang mempunyai masa kerja tiga bulan secara terus menerus atau lebih. Untuk karyawan yang memiliki masa kerja dua belas bulan atau lebih, PT Selera Sari Rasa memberikan THR sebesar satu bulan gaji, sedangkan untuk karyawan dengan kurang dari 12 (dua belas) bulan PT Selera Sari rasa memberikan THR secara proporsional sesuai dengan masa kerjanya. Pengakuan dan pengukuran imbalan ini tidak memerlukan perhitungan aktuarial dan tidak didiskontokan tetapi seluruh nilai imbalan yang menjadi hak karyawan diakui sebagai liabilitas (beban akrual) atau sebagai beban. Semua imbalan kerja jangka pendek yang terdapat di Selera Sari Rasa disajikan dalam laporan laba rugi dan penghasilan komprehensif lain pada beban usaha .

Imbalan pasca kerja pada PT Selera Sari Rasa dalam pencatatan akuntansinya tidak ada karena karyawan tidak diberikan imbalan pasca kerja baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan. Imbalan pasca kerja tidak

diterapkan sehingga tidak bisa disesuaikan pengakuannya. Perusahaan tidak menerapkan BPJS kesehatan karena ketika karyawan sakit perusahaan yang langsung membayar biaya pengobatan tersebut. Imbalan pasca kerja yang berupa tunjangan pensiun seperti pada perusahaan besar maupun BUMN rata-rata telah menyelenggarakan program pensiunan, namun pada PT Selera Sari Rasa belum menyelenggarakan program pensiun ini karena aktivitas dan penghasilan perusahaan tersebut belum maksimal dan belum mencapai standar. Pihak perusahaan telah merencanakan dan melaksanakan iuran pensiun ini namun terhambat karena para karyawan juga tidak sepatutnya dengan hal tersebut karena gajinya akan di potong tiap bulannya untuk di masukkan ke iuran pensiun.

PT Selera Sari Rasa tidak menerapkan imbalan kerja jangka panjang lainnya baik itu berupa cuti jangka panjang yang dibayar, cacat permanen, remunerasi tangguhan, dan perusahaan tidak menyediakan penghargaan atau piagam atas masa kerja karyawan. Imbalan cacat permanen tidak diberikan perusahaan kepada karyawan karena pada dasarnya sebagian besar karyawan PT Selera Sari Rasa bekerja di area perusahaan, karyawan yang menjalankan pekerjaan di lapangan jika terjadi kecelakaan saat bekerja, perusahaan akan bertanggungjawab secara spontan. Imbalan kerja jangka panjang lain yang berupa cuti jangka panjang yang dibayar, PT Selera Sari Rasa tidak mengakui hal tersebut karena perusahaan tidak membayarkan cuti pekerja. Hal ini dilakukan perusahaan melihat kondisi karyawan yang minim sehingga jika anggota tidak aktif maka akan mempengaruhi aktivitas perusahaan. Tidak ada pengakuan untuk cuti jangka panjang lainnya.

Imbalan pemutus (Pesangon) akan diberikan kepada karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun bekerja kepada perusahaan. PT Selera Sari Rasa memberi pesangon pada pegawai jika pegawai mengundurkan diri secara sukarela atau jika mereka sudah tidak lagi bekerja untuk perusahaan. Pesangon cuma terkait dengan tenaga yang diberi oleh pegawai selama kerja di perusahaan serta tidak terkait dengan jasa yang diberikan di masa depan. Pesangon yang diberikan kepada karyawan akan diakui sebagai beban di laporan posisi keuangan.

**Tabel 4.1 Analisa pengakuan dan pengukuran imbalan kerja PSAK No.24 Pada PT Selera Sari Rasa**

Kegiatan	PSAK No. 24	PT Selera Sari Rasa	Keterangan
Pengakuan dan pengukuran dalam proses pemberian imbalan kerja jangka pendek	<p>Imbalan kerja jangka pendek mencakup beberapa hal sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah, gaji dan iuran jaminan sosial</li> <li>2. Cuti berimbalan jangka pendek, seperti cuti tahunan dan cuti sakit</li> <li>3. Utang bagi laba dan utang bonus dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan</li> <li>4. Imbalan nonmoneter (seperti imbalan kesehatan, tempat tinggal, kendaraan, dan barang atau jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi untuk pekerja)</li> </ol>	<p>Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan entitas kepada karyawannya sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah lembur, Gaji, dan Tunjangan Hari Raya (THR)</li> <li>2. Tidak ada</li> <li>3. Tidak ada</li> <li>4. Imbalan nonmoneter (seperti tempat tinggal atau mess, kendaraan inventaris seperti sepeda motor dan mobil, dan makan bagi karyawan)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sesuai</li> <li>2. Tidak sesuai</li> <li>3. Tidak sesuai</li> <li>4. Sesuai</li> </ol>
Pengakuan dan pengukuran proses imbalan	<p>Imbalan pasca kerja mencakup beberapa hal sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Imbalan punakarya</li> </ol>	<p>Imbalan pasca kerja tidak diberikan entitas kepada karyawannya sebagai berikut:</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak sesuai</li> <li>2. Tidak sesuai</li> </ol>

pasca kerja	(seperti pensiun dan pembayaran sekaligus atas purnakarya). 2. Imbalan pascakerja lain seperti asuransi jiwa pascakerja dan fasilitas pelayanan kesehatan pascakerja.	1. Tidak ada 2. Tidak ada	
	Program imbalan pasca kerja diklasifikasikan sebagai berikut: 1. program iuran pasti 2. program imbalan pasti	PT Selera Sari rasa tidak memberikan program imbalan pasca kerja baik itu program iuran pasti ataupun program imbalan pasti: 1. Tidak ada 2. Tidak ada	1. Tidak sesuai 2. Tidak sesuai
Pengakuan dan pengukuran proses imbalan kerja panjang lainnya	Imbalan kerja jangka panjang lainnya meliputi hal berikut, bila 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 atau cuti sabatika 2. Penghargaan kerja atau imbalan jasa kerja jangka panjang lainnya 3. Imbalan cacat permanen 4. Bagi laba dan bonus 5. Remunerasi tangguhan.	PT Selera Sari Rasa tidak menerapkan imbalan kerja jangka panjang lainnya baik itu berupa cuti jangka panjang yang berbayar, cacat permanen, remunerasi tangguhan dan perusahaan juga tidak menyediakan penghargaan atau piagam atas masa kerja karyawan. 1. Tidak ada 2. Tidak ada 3. Tidak ada 4. Tidak ada 5. Tidak ada	1. Tidak sesuai 2. Tidak sesuai 3. Tidak sesuai 4. Tidak sesuai 5. Tidak sesuai
Pengakuan	Perusahaan mengakui	PT Selera Sari Rasa	1. Sesuai

dan pengukuran proses imbalan pemutusan (pesangon)	liabilitas dan beban pesangon pada tanggal yang lebih awal diantaranya: 1. Ketika perusahaan tidak dapat lagi menarik tawaran atas imbalan tersebut 2. Ketika perusahaan mengakui biaya untuk restrukturisasi yang berada dalam ruang lingkup PSAK 57: provisi, liabilitas, kontijensi, dan aset kontijensi dan melibatkan pembayaran pesangon.	memberikan imbalan pesangon pada saat : 1. Imbalan pemutus (Pesangon) akan diberikan kepada karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun bekerja kepada perusahaan. 2. Imbalan pesangon yang diberikan kepada karyawan akan diakui setelah terjadinya pemutusan kontrak kerja	2. Sesuai
--	---	--	-----------

*Sumber : Diolah Penulis*

2. Apakah terdapat hambatan pada pengakuan dan pengukuran akuntansi imbalan kerja pada penerapan PSAK No 24.

Pada PT Selera Sari Rasa dalam pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek yaitu pada gaji, upah lembur, Tunjangan Hari Raya (THR), dan imbalan pemutusan (pesangon) tidak ada hambatan, dimana pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pemutusan (pesangon) dicatat pada beban yang diukur pada saat beban tersebut terjadi. Sedangkan dalam pengakuan dan pengukuran imbalan kerja pada imbalan kerja panjang lainnya dan imbalan pasca kerja terdapat hambatan karena pada imbalan pasca kerja berupa asuransi jiwa pasca kerja dan fasilitas pelayanan tidak diterapkan oleh perusahaan dan imbalan kerja jangka panjang lain berupa cuti jangka panjang yang berbayar tidak mengklarifikasikan secara khusus mengenai pencatatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lembayung Nurkumalasari, dkk (2021) yaitu mengenai analisis PSAK 24 atas imbalan kerja pada PG pesantren baru Kediri, dimana penelitian tersebut belum sesuai dalam menerapkan perlakuan akuntansi menurut PSAK NO. 24. Dimana untuk pengukuran imbalan kerja kerja jangka pendek dan imbalan jangka panjang lain PG pesantren telah mengukur imbalan dengan PSAK 24 namun dalam pengukuran bonus perlu diperjelas perhitungannya. Sedangkan dalam penelitian ini PT Selera Sari Rasa telah menerapkan imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pemutusan (Pesangon), namun pada pembagian bonus pada imbalan jangka pendek tidak diberikan kepada karyawan perusahaan, selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah Tiara Anggraini, dkk (2023) yang hasilnya pada CV. Sulton Golden hanya menerapkan imbalan kerja jangka pendek berupa gaji pokok, upah makan dan bonus yang diberikan secara rutin kepada karyawan tetap maupun karyawan kontrak dan dinyatakan sesuai dengan PSAK 24. Sedangkan imbalan pascakerja dan imbalan jangka panjang pada CV. Sultan Golden belum diterapkan dikarenakan kondisi perusahaan yang masih baru dan penghasilan perusahaan yang belum maksimal, sehingga, untuk imbalan pascakerja dan imbalan jangka panjang tidak bisa disesuaikan dengan PSAK 24.

Namun penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi Safitri, dkk (2023) yang dimana PT. Manito World Sukabumi telah melakukan pengukuran dan pengakuan hak pekerja sesuai dengan ketentuan upah kerja disebutkan PSAK No. 24 meliputi upah jangka pendek, upah selesainya pekerjaan, upah jangka panjang lainnya, pesangon. Selain itu, PT. Manito World Sukabumi telah memasukkan peraturan baru dalam UU Cipta Kerja yang telah

diterapkan oleh perusahaan sesuai dengan UU Cipta Kerja dan Perjanjian Kerja. Hasil penelitian Pajow A. Nefry, dkk (2019) juga menyatakan Secara keseluruhan PT. Angkasa Pura menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalankerja sesuai dengan ruang lingkup PSAK 24. PT. Angkasa Pura Manado sudah memberi seluruh imbalan kerja menurut PSAK 24, imbalan kerja tersebut ialah imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lain dan pesangon.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis peneliti mengenai akuntansi imbalan kerja pada PSAK No. 24 penulis membuat beberapa kesimpulan. Berikut ini merupakan kesimpulan yang dapat dibuat oleh penulis sebagai berikut :

1. Imbalan kerja PT Selera Sari Rasa dapat dikategorikan kedalam empat kategori berdasarkan PSAK No. 24 yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang lainnya dan imbalan pemutusan (pesangon), dari empat imbalan kerja tersebut hanya imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pemutusan (pesangon) yang di terapkan dan dilaporkan telah sesuai dengan PSAK No. 24, namun pada pembagian bonus pada imbalan jangka pendek tidak diberikan kepada karyawan perusahaan. PT Selera Sari Rasa belum mengakui dan mengukur secara keseluruhan imbalan pasca kerja dan imbalan kerja panjang lainnya. Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja pada PT Selera sari Rasa belum sesuai dengan PSAK No. 24.
2. Pada PT Selera Sari Rasa dalam pengakuan dan pengukuran imbalan kerja terdapat hambatan karena pada imbalan pasca kerja berupa asuransi jiwa pasca kerja dan fasilitas pelayanan tidak diterapkan oleh perusahaan dan imbalan kerja jangka panjang lain berupa cuti jangka panjang yang berbayar tidak mengklarifikasikan secara khusus mengenai pencatatan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan pengamatan peneliti dan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang ditujukan kepada PT Selera Sari Rasa sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan untuk selalu mengikuti perkembangan terbaru mengenai pemberian imbalan kerja terutama dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 serta selalu mengikuti perkembangan terbaru mengenai standar akuntansi keuangan (SAK) khususnya PSAK No. 24, untuk imbalan pasca kerja dan imbalan kerja panjang lainnya perusahaan harus mempertimbangkan lagi untuk menerapkannya dan mengukur secara keseluruhannya.
2. Untuk imbalan pasca kerja berupa asuransi jiwa pasca kerja dan imbalan kerja jangka panjang lain berupa cuti jangka panjang yang dibayar perusahaan harus mempertimbangkan lagi untuk pengakuan dan pengukurannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Anggraini, F. T., Fresty, K., Sundayu, N. N., Amelia, R., & Rodiah, S. (2023). Analisis Penerapan PSAK No.24 Tentang Imbalan Kerja: Studi Kasus pada CV. Sulton Golden. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera)*.
- Baguna, S. E., Nangoi, G. B., & Alexander, S. W. (2019). Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK Pada PT Berlian Kharisma Pasifik. *Emba*.
- Chotimah , C., & Nugrahanti, T. P. (2022). Penerapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 PT ABC. *Jurnal Ilmiah Multidisplin Indonesia*.
- Chotimah, C. (2021). Analisa Penerapan Imbalan Kerja Jangka Pendek Dan Pasca Kerja Berdasarkan Revisi 2015 Pada PT ABC. *Jurnal Sosial dan Teknologi*.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Muniardiningrum, G. (2019). Analisa Implementasi PSAK 24 Revisi 2013 Dalam Meningkatkan Kepuasan Karyawan Pada PT Agranet Multicitra Siberkom. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi*.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.

- Nefry, P. A., Pangemanan, S. S., & Pangerapan, S. (2019). Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*.
- Nurkumalasari, L., & Srihastuti, E. (2021). Analisis PSAK 24 Atas Imbalan Kerja Dalam Laporan Keuangan Pada PG Pesantren baru Kediri. *urnal Cendekia Akuntansi*.
- Paath, C. L., & Nangoi, G. B. (2015). Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 Menegnai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja Pada Bank Sulut. *Jurnal Emba*.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Rompis, D., Sabijono, H., & Rondonuwu, S. (2023). Evaluasi Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja –ImbalanKerja Jangka Pendek Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*.
- Rumimper, G., Alexander, S., & Warongan, J. (2019). Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Vandika Abadi. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*.
- Safitri, D., Lasmana, A., & Susandra, F. (2023). Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT. Manito World Suka Bumi Atas Kesesuaiannya Terhadap PSAK 24 Imbalan Kerja Dan Undang- Undang Cipta Kerja. *Jurnal of Economics and Business UBS*.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.

- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Wulandari, A., & Dewi, R. S. (2019). Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT karya Havea Indonesia.
- Yashak, A., Shak, M. S., Tahir, M. H., Shah, D. S., & Mohamed, M. F. (2020). Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam. *Sains Insani*.
- YULIANI, N. P. (2019). Teori Kualitas Hidup dan Standar Hidup.
- Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK 24) Revisi 2018*. (2018). Diambil kembali dari Ikatan Akuntan Indonesia.