



**ANALISIS PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN
24 IMBALAN KERJA (PSAK 24) PADA PT GERGAS UTAMA
KECAMATAN WAMPU KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Akuntansi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**NICKO ALVINSYAH
1915100055**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN**

2024

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN 24
IMBALAN KERJA (PSAK 24) PADA PT GERGAS UTAMA KECAMATAN
WAMPU KABUPATEN LANGKAT

NAMA : NICKO ALVINSYAH
N.P.M : 1915100055
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Akuntansi
TANGGAL KELULUSAN : 08 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



Dwi Saraswati, S.Pd., M.Si.

PEMBIMBING II



Tia Novira Sucipto, S.E., Ak. M.Si.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : NICKO ALVINSYAH
NPM : 1915100055
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/AKUNTANSI
Judul Skripsi : ANALISIS PENERAPAN STANDAR
AKUNTANSI KEUANGAN 24 IMBALAN
KERJA (PSAK 24) PADA PT GERGAS UTAMA
KECAMATAN WAMPU KABUPATEN
LANGKAT

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-Eksekutif 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 peraturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 8 Mei 2024

menyatakan



NICKO ALVINSYAH

NPM: 1915100055

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nicko Alvinsyah
Npm : 1915100055
Tempat/Tanggal Lahir : Sei Tambah, 9 April 1999
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Akuntansi
Alamat : Desa Perk. Amal Tani Tanjung Putri

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal ini, 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, 8 Mei 2024



NICKO ALVINSYAH
1915100055

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui perbandingan kinerja keuangan PT Gergas Utama sebelum dan sesudah covid-19. Metode analisis yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui penerapan standar akuntansi keuangan 24 (PSAK 24) pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten sesudah Covid-19. dinilai dari sebuah laporan standar keuangan imbalan kerja perusahaan dalam aspek standar penerapan akuntansi keuangan 24 imbalan kerja (PSAK 24) pada PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh staf kantor perusahaan PT Gergas Utama. penelitian ini menggunakan 2 jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder.. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa perusahaan PT Gergas Utama belum menerapkan secara keseluruhan standar PSAK 24 imbalan kerja. Perusahaan PT Gergas Utama belum seutuhnya menerapkan imbalan jangka pendek berupa bagi laba dan bonus serta belum menerapkan imbalan kerja jangka panjang seutuhnya yang berupa cuti tahunan berbayar.

Kata Kunci : PSAK 24, Imbalan kerja, Imbalan kerja jangka pendek, imbalan jangka panjang.

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the comparison of the financial performance of PT Gergas Utama before and after covid-19. The analysis method used is a qualitative research method with a descriptive approach. The purpose of this study was to determine the application of financial accounting standards 24 (PSAK 24) at the company PT Gergas Utama Wampu Subdistrict, Langkat Regency after covid-19. Assessed from a report on the company's employee benefits financial standards in aspects of the standards application of financial accounting 24 employee benefits (PSAK 24) at PT Gergas Utama Wampu Subdistrict, Langkat Regency. The population used in this study were all office staff of PT Gergas Utama company. This study uses 2 types of data sources, namely primary data and secondary data. Data collection techniques in this study are observation, interviews, and documentation. In accordance with the results of research conducted by the author, it can be concluded that the company PT Gergas Utama has not implemented the entire PSAK 24 standard of employee benefits. PT Gergas Utama Company has not fully implemented short-term benefits in the form of profit sharing and bonuses and has not fully implemented long-term employee benefits in the form of paid annual leave.

Keywords: PSAK 24, employee benefits, short-term employee benefits, long-term benefits

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur anugrah Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia yang telah diberikan-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Adapun judul dari skripsi ini adalah **“Analisis Penerapan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja (PSAK 24) Pada PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat”**. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Stara Satu (S1) Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Assoc. Prof. Dr.E.Rusiadi SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Dr. Oktarini Khamilah Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dwi Saraswati, S.Pd., M.Si sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktu serta sabar membimbing, mengajari, memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi.

5. Ibu Tia Novira Sucipto, S.E., Ak. M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta sabar membimbing, mengajari, memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi.
6. Terkhusus untuk kedua orang tua penulis, Ayahanda Jarkendik dan ibunda Juliani yang telah mendoakan dan memberikan dukungan dan motivasi secara moril ataupun spiritual dalam menyelesaikan skripsi.
7. Kepada abangku Rendy Agustrian Tarigan S.IP yang telah memberikan semangat dan selalu mendukung penulis.
8. Teman-teman seperjuangan penulis terutama Dita Suriani, Mario Simon Fransiscus Sitompul, Diki Irawan.,Amd.,Par dan Dia Rico Ikhsan Alfandi yang selalu memberikan semangat dan mendoakan serta mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada dosen, staf pengajar Universitas Pembangunan Panca Budi atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Dalam penelitian skripsi ini bila ada kesalahan kata ataupun perbaikan,penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun supaya diwaktu yang akan datang dapat diperbaiki. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap kiranya tulisan ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 8 Mei 2024
Penulis

NICKO ALVINSYAH
NPM 1915100055

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Perumusan Masalah	6
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.5.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.5.2 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Keaslian Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Teori Kontingensi (<i>Contingency Theory</i>)	9
2.1.2 Aspek Penerapan	11
2.1.3 Aspek Laporan Keuangan.....	13
2.1.4 Standar Akuntansi Keuangan (SAK)	14
2.1.5 Teori Akuntansi	18
2.1.6 Teori Keuangan	20
2.1.7 Teori Imbalan Kerja	21
2.1.8 Imbalan Kerja.....	22
2.1.9 Tujuan Imbalan Kerja.....	22
2.2 Definisi Imbalan Kerja	26
2.3 Penelitian Terdahulu.....	27
2.4 Kerangka Konseptual.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Pendekatan Penelitian	33
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.....	35
3.3.1 Jenis Data	35
3.3.2 Sumber Data	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data	36

3.4.1	Studi Observasi	36
3.4.2	Studi Wawancara.....	38
3.4.3	Studi Dokumentasi	38
3.4.4	Library Research(Penelitian Kepustakaan)	38
3.5	Teknik Analisis Data	38
3.5.1	Penyajian Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		44
4.1	Hasil Penelitian	44
4.1.1	Sejarah Singkat PT Gergas Utama	44
4.1.2	Visi dan Misi PT Gergas Utama.....	48
4.1.3	Struktur Organisasi	48
4.1.4	Aspek Perlakuan Akuntansi PSAK 24	58
4.2	Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		73
5.1	Kesimpulan	73
5.2	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN DRAFT WAWANCARA		
BIODATA		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.2 Definisi Imbalan Kerja.....	27
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.2.2 Waktu Jadwal Penelitian.....	34
Tabel 3.6.1 Tringulasi	43
Tabel 4.1.4 Penerapan PSAK No. 24	58
Tabel 4.2 Pendapatan Tahun Berjalan Perusahaan	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	30
Gambar 3.6 Analisis Data Miles And Huberman	40
Gambar 4.1.3 Struktur Organisasi PT Gergas Utama	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam zaman globalisasi saat ini, perubahan yang cepat di perusahaan atau lembaga pemerintahan menjadi ciri khasnya, yang mengharuskan adaptasi di semua bidang. Berbagai tantangan dihadapi dalam mencapai tujuan perusahaan, termasuk permasalahan terkait dengan karyawan, yang memegang peran sentral dalam kesuksesan organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran vital dalam perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan tenaga kerja guna memenuhi tujuan perusahaan. Salah satu tanggung jawab perusahaan adalah memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Kompensasi ini meliputi berbagai bentuk imbalan finansial, seperti gaji dan bonus, yang berdampak pada kinerja karyawan dan keuangan perusahaan. Pengaturan pemberian imbalan kerja diatur di Standar Akuntansi Keuangan (SAK), seperti PSAK No.24, untuk memastikan pelaporan yang akurat. Namun, masih ada tantangan dalam penerapan standar ini, seperti yang terjadi di PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat, yang belum sepenuhnya mengikuti ketentuan PSAK No.24. UU No. 13 tentang ketenagakerjaan juga menjadi dasar penting dalam pengaturan imbalan kerja. Dalam konteks ini, perusahaan harus menyeimbangkan hubungan dengan karyawan melalui pembayaran imbalan kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Untuk itu, keberadaan manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi dalam menentukan langkah perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan tertentu. Salah satu

kewajiban perusahaan kepada karyawan adalah memberikan imbalan kerja atau upah kerja atau kompensasi. Kompensasi merupakan semua bentuk pemberian berupa *financial* (upah, gaji dan bonus) yang diterima seorang individu dalam rangka balasan dari perusahaan atas apa yang mereka telah lakukan untuk perusahaan. (Milkovich, et al, 2014). Imbalan kerja didalam dunia usaha merupakan balas jasa atas jasa yang telah diberikan pekerja terhadap perusahaan dan berpengaruh terhadap kinerja pekerja akan sangat terpengaruh atas pemberian imbalan kerja oleh perusahaan, pemberian imbalan kerja bukan hanya akan berpengaruh terhadap pekerja yang nantinya akan berdampak pada produktifitas perusahaan tetapi juga akan berdampak secara finansial apabila tidak disikapi dengan bijak oleh pihak perusahaan menurut Lamohamad dan Tinangon, (2015).

Pemberian imbalan kerja diatur dalam Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yaitu PSAK No.24 yang merupakan pernyataan standar akuntansi yang secara khusus mengatur atas pelaporan imbalan kerja dimaksudkan agar setiap perusahaan dapat melaporkan setiap imbalan kerjanya secara handal agar setiap laba yang atau pun kewajiban yang diakui perusahaan merupakan informasi yang sebenarnya. Pada PSAK No.24 imbalan kerja terdiri atas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya dan pesangon. Perusahaan selaku pemberi kerja akan mengeluarkan sejumlah biaya yang cukup signifikan untuk membayar atau memberikan imbalan kerja kepada karyawan.

Saat ini, masih ada perusahaan yang belum menerapkan PSAK No.24 dan undang-undang No.13 tentang ketenagakerjaan dengan baik. Salah satu permasalahan ini bisa dilihat pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yang menunjukkan bahwa pengakuan dan

pengukuran imbalan kerja jangka pendek pada perusahaan tersebut belum sesuai dengan PSAK No.24 yang berlaku dan juga belum mengetahui secara jelas pengakuan dan pengukuran terhadap imbalan kerja yang berlaku menurut PSAK No. 24. Secara rinci ketidaksesuaian pemberian imbalan pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat dengan PSAK No.24 adalah sebagai berikut : (1) imbalan kerja jangka pendek: tidak memberikan bagi laba dan bonus (2) imbalan kerja jangka panjang: tidak memberikan cuti tahunan berbayar.

Untuk itu dalam menyeimbangkan jasa yang diberikan karyawan, pihak perusahaan memberi pembayaran finansial yang biasa disebut “imbalan kerja” dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati kedua pihak. Pernyataan standar akuntansi keuangan (PSAK) merupakan kerangka acuan dalam proses yang berkaitan dengan penyajian laporan keuangan di Indonesia dan pedoman dalam penyajian laporan keuangan di Indonesia. Penerapan PSAK No.24 dilatarbelakangi oleh UU No. 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan) tentang imbalan kerja yang secara umum mengatur mengenai tata cara pemberian imbalan-imbalan di perusahaan mulai dari imbalan jangka pendek sampai imbalan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Adapun isi dari UU No. 13 Tahun 2003 ialah pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja dan pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja.

UU Ketenagakerjaan disusun dengan harapan dapat menciptakan keadilan bagi semua pihak serta memperluas lapangan kerja dengan menjaga iklim

investasi. UU Ketenagakerjaan merupakan dasar menentukan besar baik imbalan kerja jangka pendek maupun jangka panjang yang harus dilaporkan pada laporan keuangan di setiap perusahaan. PSAK 24 imbalan kerja terdiri atas imbalan kerja pendek, imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang lainnya dan pesangon. Perusahaan harus bisa meminimalisir system yang tepat agar memiliki keunggulan bersaing. Dalam hal ini perusahaan yang bergerak dalam sektor bisnis ini harus mengimbangi sumber daya manusia untuk menjalankan aktivitas perusahaan dengan memberikan hak dan kewajiban sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan asset yang terpenting dan berharga dalam perusahaan untuk menjalankan aktivitas perusahaan. PT Gergas Utama merupakan perusahaan swasta yang berada di kabupaten Langkat yang bergerak dalam bidang industri karet getah dan kelapa sawit. Program industri karet dan kelapa sawit bertujuan untuk membina ekonomi keluarga sejahtera yang diprioritaskan pada perempuan prasejahtera yang akan membuka usaha dengan memberikan hasil industri berupa minyak kelapa sawit.

Menurut bapak Saipul selaku KTU (Kepala Tata Usaha) Perusahaan PT. Gergas Utama beliau menyampaikan bahwa perusahaan PT Gergas Utama hanya menerapkan beberapa aspek imbalan pasca kerja lain, perusahaan PT. Gergas Utama belum menerapkan imbalan jangka pendek dan imbalan kerja jangka panjang lainnya sesuai dengan PSAK 24 bagi karyawan yang bekerja di perusahaannya. Perusahaan PT Gergas Utama belum menerapkan yang namanya bagi laba dan bonus serta cuti tahunan berbayar dikarenakan faktor produktivitas sedikit menurun dan pendapatan yang dihasilkan tidak dapat mencapai target

sehingga untuk menerapkan kedua imbalan tersebut belum tepat diterapkan karena faktor covid 19 pada tahun 2019.

Pada penelitian ini fokus akan meneliti imbalan kerja yang ada di PT Gergas Utama yang merupakan perusahaan industri di bidang karet getah serta minyak kelapa sawit. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti ingin memastikan secara lebih lanjut mengenai pemberian imbalan kerja perusahaan terlebih khusus mengenai penerapan pemberian imbalan kerja jangka pendek, Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis memilih.

judul **“Analisis Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada PT. Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan penulis dan untuk memperjelas terhadap masalah apa yang akan dibahas maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu:

- 1) Adanya kebijakan pemerintah pada masa pandemi covid-19 yang membatasi seluruh aktivitas termasuk aktivitas ekonomi dan produktifitas perusahaan yang mengakibatkan penurunan pendapatan atau keuntungan perusahaan selama masa pandemi covid-19.
- 2) Terjadinya penurunan pendapatan atau keuntungan perusahaan yang mengakibatkan perusahaan tidak dapat menjalankan atau memberikan hak kepada karyawan dengan benar yang dimana harus sesuai dengan PSAK 24 imbalan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak terlalu luas, maka penulis membatasi masalah agar lebih mudah memahami kinerja keuangan sebelum dan sesudah covid-19 dengan menggunakan metode analisis penerapan standar akuntansi keuangan 24 imbalan kerja (PSAK No.24) pada PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat dalam periode 5 tahun dari 2019 sampai dengan tahun 2023.

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang jadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana Penerapan Standar Akuntansi Keuangan 24 pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat sebelum dan sesudah covid-19?
- 2) Bagaimana penerapan PSAK No.24 mengenai imbalan kerja pada PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat?
- 3) Apakah penerapan imbalan kerja pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat telah sesuai dengan PSAK No. 24?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis penerapan Standar Akuntansi Keuangan 24 pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat sebelum dan sesudah covid-19.

- 2) Untuk menganalisis penerapan PSAK No.24 mengenai imbalan kerja pada PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.
- 3) Untuk mengetahui kesesuaian penerapan imbalan kerja pada PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat dengan PSAK No. 24.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari hasil penelitian yang penulis lakukan adalah:

a) Bagi Peneliti

Dapat Menambah ilmu pengetahuan serta wawasan terhadap penerapan PSAK No.24 mengenai imbalan kerja yang diterapkan di suatu perusahaan.

b) Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan masukan bagi perusahaan PT Gergas Utama dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya melalui penerapan standar PSAK No. 24.

c) Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi serta memberikan informasi terkait penerapan standar PSAK No.24 mengenai imbalan kerja.

d) Bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan bahan pengembangan ilmu pengetahuan sehingga dapat semakin dikembangkan.

1.6 Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Titya Advianti P. Berek, Grace B. Nangoi, Anneke Wangkar (2021) yang berjudul “Evaluasi Penerapan Pernyataan Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada Cv Palakat Manado” Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Penerapan Standar Akuntansi Keuangan 24 (PSAK No.24) Imbalan Kerja Pada PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat”

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. **Model penelitian :** Dalam penelitian terdahulu menggunakan model analisis kuantitatif. Dan dalam penelitian ini menggunakan model analisis kualitatif deskriptif.
2. **Objek Penelitian:** Populasi pada penelitian terdahulu ialah seluruh staf kantor perusahaan CV Palakat Manado, sedangkan pada penelitian ini populasinya ialah seluruh staf kantor perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Sampel dalam penelitian terdahulu berjumlah beberapa staf karyawan perusahaan di wawancarai, sedangkan dalam penelitian ini berjumlah seluruh karyawan perusahaan di wawancarai.
3. **Waktu penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2023.
4. **Lokasi penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di Cv. Palakat Manado sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori kontingensi (*Contingency Theory*)

Contingency Theory merupakan suatu pandangan yang menyatakan bahwa teknik manajemen atau *management control systems* yang paling baik memberikan kontribusi untuk pencapaian berbagai tujuan organisasi atau perusahaan mungkin bervariasi dalam berbagai situasi atau lingkungan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, konsep dari *Contingency Theory* terkait dengan penggunaan *Management control systems* secara interaktif menjadi dasar atau basis dalam proses perencanaan dan perancangan *Management control systems* yang diterapkan di berbagai organisasi atau perusahaan (Utary,2014).

Teori *Contingency Theory* ini merupakan alat yang pertama dan paling terkenal untuk menjelaskan beberapa variasi dalam struktur organisasi. *Contingency theory* atau biasa juga disebut dengan teori berperilaku mempunyai hubungan antara struktur organisasi dan situasi, dengan efektivitas organisasi yang dihasilkan dari hubungan tersebut. Berdasarkan perspektif kontingensi, kinerja atau keberhasilan tergantung pada konteks dimana perusahaan tersebut berada dan beroperasi, dan tidak ada strategi tunggal yang cocok untuk semua situasi. Akibatnya, pendekatan terbaik untuk diikuti adalah bergantung pada keragaman faktor lingkungan dan internal yang relevan, (Rundh, 2015). Menyatakan bahwa secara umum diakui dalam *Contingency Theory* bahwa, untuk suatu tingkat *performance* dan *Financial performance* yang lebih baik, perlu adanya kecocokan antara *Management control systems* yang dimiliki oleh.

organisasi atau perusahaan dengan strateginya. Lebih jauh lagi, kerangka dari *Contingency Theory* menyarankan bahwa ketika strategi berubah, maka *Management control systems* juga harus mengalami perubahan atau penyesuaian. *Contingency Theory* juga berpendapat bahwa tidak ada sistem pengendalian atau kontrol atau *Management control systems* yang sesuai secara universal yang berlaku untuk semua kemungkinan situasi yang dapat terjadi.

Dengan demikian, kesesuaian berbagai mekanisme *Management control systems* yang berbeda bergantung pada keadaan disekitar organisasi atau perusahaan yang memiliki *Management control systems* tersebut (Jamil & Mohamed, 2013).

Teori Kontingensi merupakan alat pertama dan yang paling terkenal untuk menjelaskan berbagai variasi dalam struktur organisasi. Faktor kontingensi secara tidak langsung menciptakan kebutuhan-kebutuhan dalam integritas informasi yang dibutuhkan untuk koordinasi dan pengendalian organisasi. Perusahaan dianggap sebagai organisasi berbasis kontingensi ketika dapat beradaptasi dengan lingkungan bisnis, seperti pilihan domain pasar produk untuk menangani masalah kewirausahaan, inovasi untuk menangani masalah teknik, dan kemampuan untuk mengurangi ketidakpastian dan untuk mengatasi masalah administrasi. Maka dari itu teori kontingensi menunjukkan perilaku perusahaan yang diperlukan untuk kelangsungan hidup perusahaan baik saat jangka pendek maupun jangka panjang Praton, (2016).

Menurut Pramiswan dan Dharmadiaksa (2017) hubungan antara penerapan pengetahuan sistem informasi akuntansi dengan teori kontingensi ini adalah

sebagai dasar untuk membangun hubungan penggunaan informasi akuntansi nantinya dengan tindakan yang terjadi dalam situasi organisasi atau perusahaan yang mengarahkan pada evaluasi penelitian yang merupakan benar dan yang mana merupakan hasil yang salah, lalu digunakan sebagai pengambilan keputusan. Pemakaian sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan atau pemerintahan dilihat dari seorang pengguna komputer meningkatkan kemampuannya dalam menggunakan komputer. Dengan demikian semakin mahir pemakai maka semakin efektif penerapan sistem informasi akuntansi di suatu perusahaan yang akan mengakibatkan meningkatnya kinerja individual yang bersangkutan menurut Paranoan, (2019).

2.1.2 Aspek Penerapan

A. Pengertian Aspek Penerapan

Penerapan akuntansi yang dilakukan dengan baik, akan memberi banyak manfaat bagi pihak intern maupun ekstern perusahaan atau organisasi adapun beberapa manfaat penerapan akuntansi ialah mengetahui besarnya keuntungan serta kerugian suatu perusahaan selama periode tertentu dan mengetahui nilai modal serta investasi yang diperlukan untuk mencapai keuntungan perusahaan. Menurut Riant Nugroho (2014), penerapan pada prinsipnya cara yang dilakukan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya menurut Setiawan (2014) penerapan (implementasi) adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian penerapan adalah perbuatan menerapkan. Sedangkan menurut beberapa ahli berpendapat

bahwa, penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.

Menurut Lukman Ali (2017) penerapan adalah mempraktekkan atau memasang". Penerapan dapat juga diartikan sebagai pelaksanaan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan baik secara individu maupun kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

Menurut Wahab (dalam Sa'diyah 2019) penerapan merupakan sebuah kegiatan yang memiliki tiga unsur penting dan mutlak dalam menjalankannya.

Wahab juga menyatakan bahwa unsur-unsur penerapan meliputi :

- a) Adanya program yang dilaksanakan.
- b) Adanya kelompok target, yaitu siswa yang menjadi sasaran dan diharapkan mendapat manfaat dari program tersebut.
- c) Adanya pelaksana, baik oleh individu maupun kelompok.

Dari beberapa informasi diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan merupakan perbuatan yang memiliki maksud dan untuk memenuhi suatu tujuan dalam suatu entitas perusahaan.

a) PSAK No. 24 mengenai Imbalan Kerja

Latar belakang penerapan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja adalah undang-undang Ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 Tahun 2003 mengatur secara umum mengenai tata cara pemberian imbalan-imbalan di perusahaan, mulai dari imbalan istirahat panjang sampai dengan imbalan pemutusan hubungan kerja

(PHK). 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. Pemberlakuan UUK ini mengakibatkan perusahaan akan dibebani dengan jumlah pembayaran pesangon yang tinggi terutama untuk perusahaan yang memiliki jumlah karyawan ribuan orang. 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 kewajiban pembayaran pesangon/imbalan kerja dalam laporan keuangannya. Pernyataan ini mengharuskan pemberi kerja (entitas) untuk mengakui *liabilitas* jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan dimasa depan dan beban jika entitas menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja. Perlakuan akuntansi untuk imbalan kerja adalah PSAK No. 24 yang merupakan akuntansi untuk pengakuan, pengukuran, serta

Pengungkapan atas imbalan kerja oleh perusahaan. Adapun pengertian imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan suatu entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk pemutusan kontrak kerja (PSAK No. 24 revisi 2016). Imbalan kerja terdiri dari imbalan kerja jangka panjang, imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, dan imbalan pemutusan (pesangon).

2.1.3 Aspek Laporan Keuangan

Akuntansi adalah 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. Akuntansi juga sering dianggap sebagai bahasa bisnis, dimana informasi bisnis dikomunikasikan kepada *stakeholders* melalui laporan akuntansi.

Menurut *Accounting Principle Boards (APB)*, akuntansi adalah seni pencatatan, penggolongan dan peringkasan transaksi dan kejadian yang bersifat keuangan dengan cara yang berdaya guna dalam bentuk satuan uang dan penginterpretasian hasil periode tersebut. Menurut Suwardjono (2015).

Menurut Novi Priyati (2016) Akuntansi adalah suatu kegiatan jasa fungsinya ialah menyediakan data kualitatif, terutama yang mempunyai sifat dari kesatuan usaha ekonomi yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan-keputusan dalam memilih alternatif-alternatif dari suatu keadaan atau dapat dikatakan akuntansi adalah proses pencatatan, penggolongan, peringkasan, dan penyajian secara sistematis dari transaksi-transaksi keuangan suatu badan usaha, serta penafsiran terhadap hasilnya.

Menurut Fabio (2016) akuntansi merupakan suatu proses pencatatan, pengidentifikasi dan pengklasifikasi transaksi-transaksi keuangan yang disajikan dalam bentuk laporan keuangan dan digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan guna mengukur kinerja dan performa perusahaan dan sebagai salah satu faktor yang di pertimbangkan dalam pengambilan keputusan. Fungsi utama akuntansi adalah sebagai informasi keuangan suatu organisasi.

2.1.4 Standar Akuntansi Keuangan (SAK)

Standar Akuntansi Keuangan (SAK) digunakan untuk entitas yang memiliki ekuntabilitas publik yaitu entitas terdaftar atau dalam proses pendaftaran di pasar modal atau entitas fidusia (yang menggunakan dana masyarakat seperti asuransi,

perbankan dan dana pension). Standar akuntansi berisikan pedoman penyusunan laporan keuangan. Standar akuntansi terdiri atas kerangka konseptual berisikan tujuan, komponen laporan, karakteristik kualitatif dan asumsi dalam penyusunan laporan keuangan. Sedangkan, pernyataan standar akuntansi keuangan (PSAK) berisikan pedoman untuk penyusunan laporan, pengaturan transaksi atau kejadian, dan komponen tertentu dalam pengaturan terkait komponen laporan standar keuangan secara umum yang berisikan definisi, pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan.

Standar akuntansi yang berlaku di Indonesia terdiri atas empat standar, sering disebut sebagai 4 pilar standar akuntansi yaitu standar akuntansi keuangan (SAK), standar akuntansi keuangan tanpa akuntabilitas publik (SAK ETAP), standar akuntansi syariah (SAK Syariah), dan standar akuntansi pemerintahan (SAP). Masing-masing standar memiliki karakteristik dan kegunaan yang berbeda baik dari sisi entitas, perlakuan akuntansi dan cara menggunakan. Standar akuntansi berfungsi memberikan acuan dan pedoman dalam penyusunan laporan standar keuangan sehingga antar entitas menjadi lebih seragam.

Saat ini, hanya dua standar akuntansi yang banyak dijadikan referensi atau adopsi di dunia yaitu *International Financial Reporting Standard (IFRS)*, dan *US Generally Accepted Accounting Principles (US-GAAP)*. Menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 76/PMK.05/2008 tentang Pedoman Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Badan Layanan Umum, menjelaskan bahwa Standar Akuntansi Keuangan yang selanjutnya disingkat menjadi SAK, adalah merupakan prinsip akuntansi Indonesia dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan dalam suatu entitas usaha baik dari usaha kecil, usaha menengah dan lainnya.

Standar Akuntansi keuangan (SAK) merupakan suatu rangkaian dalam prosedur pembuatan laporan standar keuangan untuk keseragaman dalam penyajian laporan standar keuangan perusahaan terkait. Prinsip atau standar akuntansi yang secara umum dipakai di Indonesia disusun dan dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). IAI sendiri adalah organisasi profesi akuntan yang ada di Indonesia. IAI didirikan pada tahun 1957 selain mewadahi para akuntan juga memiliki peran yang lebih besar dalam dunia akuntansi di Indonesia. Standar akuntansi menjadi masalah penting dalam dunia profesi akuntansi, termasuk semua pihak yang berkepentingan terhadap laporan standar keuangan perusahaan. Menurut Hery (2013). Standar akuntansi akan secara terus-menerus berubah dan berkembang seiring dengan perkembangannya zaman dunia usaha dan kemajuan teknologi, sedangkan menurut Hadri Mulya (2013) Standar akuntansi merupakan sebagai dasar dalam menyusun laporan standar keuangan.

Standar akuntansi mencakup konvensi, peraturan, dan prosedur yang telah disusun dan disahkan lembaga resmi (badan pembentuk standar) pada saat tertentu. Standar ini merupakan konsensus pada saat itu tentang cara pencatatan sumber-sumber ekonomi, kewajiban, modal pendapatan, biaya dan pelaporannya dalam bentuk laporan keuangan. Tujuan utama dari pelaporan keuangan adalah untuk menyajikan informasi yang berguna untuk keputusan penanaman modal dan pinjaman usaha. Agar informasi tersebut berguna bagi pengguna atau pemakai, maka informasi tersebut harus relevan, dapat diandalkan, dan dapat dibandingkan.

Standar Akuntansi Keuangan (SAK) merupakan kerangka acuan dalam penyusunan dan penyajian laporan penerapan standar akuntansi imbalan kerja entitas. SAK terus-menerus mengalami perkembangan, dimulai sejak tahun 1973

menjelang diaktifkannya pasar modal di Indonesia. Pada saat ini SAK mengacu ke IFRS (International Financial Reporting Standards) yang dituangkan dalam SAK per 1 Juni 2012. SAK ditujukan untuk entitas yang memiliki akuntabilitas publik. Adopsi IFRS bukanlah suatu pilihan untuk Indonesia melainkan suatu keharusan sesuai dengan kesepakatan pemerintah dalam kelompok G-20.

Standar akuntansi merupakan dasar yang digunakan dalam akuntansi pemerintah di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003, maka pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 mengenai Standar Akuntansi Pemerintah. Didalam SAP, mengandung prinsip-prinsip cara penyusunan dan penyajian Laporan Keuangan Pemerintah. Maka dari itu, SAP merupakan salah satu syarat yang penting untuk mendukung meningkatnya kualitas laporan standar keuangan imbalan kerja pemerintah di Indonesia.

Standar Akuntansi diberlakukan untuk memecahkan berbagai kebutuhan yang muncul dalam laporan standar keuangan, akuntansi, dan audit di Pemerintahan, baik pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah, sehingga diperlukan Standar Akuntansi Pemerintah yang kredibel. Perkembangan SAK mengacu pada praktik-praktik terbaik ditingkat Internasional dengan tetap mempertimbangkan kondisi di Indonesia, baik peraturan perundangan praktik-praktik akuntansi yang berlaku dalam standar akuntansi keuangan Selain itu dalam strategi peningkatan kualitas laporan standar keuangan pemerintah dilakukan dengan proses transisi menuju basis akrual. Berdasarkan UU Nomor 24 Tahun 2005 bahwa untuk pengakuan transaksi pendapatan, belanja, dan

pembiayaan dicatat dengan basis kas. Sementara itu untuk aset, utang, dan ekuitas dana dicatat berdasarkan basis akrual perusahaan.

2.1.5 Teori Akuntansi

Menurut Paul Grady dalam ARS No. 7, AICPA, mendefinisikan bahwa akuntansi merupakan suatu *body of knowledge* serta fungsi organisasi yang secara sistematis, orisinal dan autentik, mencatat, mengklasifikasikan, memproses, mengikhtisarkan, menganalisa, serta menginterpretasikan seluruh transaksi dan kejadian serta karakter keuangan yang terjadi dalam operasi entitas akuntansi dalam rangka menyediakan informasi yang berarti yang dibutuhkan oleh manajemen sebagai laporan serta pertanggung jawaban atas kepercayaan yang diterima.

Menurut *American Institute of Certified Public Accountant (AICPA)*, Akuntansi adalah seni pencatatan, penggolongan dan peringkasan dengan cara yang signifikan dan dinyatakan dalam nilai uang atas transaksi dan peristiwa yang setidaknya berkarakter keuangan dan menafsirkan hasilnya.

Menurut Sumarsan (2013) Akuntansi adalah suatu seni untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, mengklasifikasi, mencatat transaksi sesuai kejadian yang berhubungan dengan keuangan untuk mendapatkan informasi berupa laporan keuangan yang dapat digunakan oleh pihak yang berkepentingan.

Menurut Sirait (2014) Akuntansi adalah suatu seni kegiatan jasa dalam proses pengolahan data keuangan menjadi suatu informasi mengenai suatu badan ekonomi yang digunakan untuk pengambilan keputusan.

Menurut *Financial Accounting Standards board (FASB)* (2017) merupakan kegiatan jasa yang berfungsi menyediakan suatu informasi kuantitatif yang kemudian digunakan untuk pengambilan keputusan ekonomi.

Akuntansi adalah suatu kegiatan yang menghasilkan informasi keuangan bagi manajemen untuk mengambil keputusan ekonomi dalam melaksanakan fungsi manajemen yang utama meliputi perencanaan, koordinasi, dan pengendalian serta pengambilan keputusan.

Akuntansi adalah suatu proses pengumpulan, pencatatan, penganalisaan, peringkasan, pengklasifikasian dan pelaporan transaksi keuangan dari suatu kesatuan ekonomi untuk menyediakan informasi keuangan bagi para pemakai laporan yang berguna untuk mengambil suatu keputusan. Akuntansi juga dipakai sebagai bahasa bisnis karena informasi yang disampaikan hanya dapat dipahami apabila mekanisme akuntansi telah mengerti, akuntansi dirancang sedemikian rupa agar transaksi yang dicatat dilah menjadi informasi yang berguna bagi para penggunanya. Ada berbagai segi dari definisi akuntansi yang pertama adalah akuntansi sebagai seni membuat catatan dan kedua mengandung serangkaian prinsip-prinsip ilmiah.

Dari segi dualistis dari akuntansi ini dapat dimengerti hanya pada akhir tiap diskusi mengenai akuntansi. Secara singkat, ini disebabkan oleh kenyataan bahwa akuntansi mempunyai tujuan praktis yang tertentu, sungguh pun prinsip-prinsipnya harus didasarkan pada teori yang dipikirkan secara perlahan. Akuntansi memiliki arti yang luas dalam arti meliputi pembuatan berbagai teknik, pencatatan interpretasi laporan standar keuangan imbalan kerja, menyajikan laporan berdasarkan prinsip-prinsip tertentu, cara melaporkan fakta-fakta usaha dan

berbagai teknik untuk mengawasi seluruh jalannya kegiatan organisasi dari segi uang maupun kuantitas. Tujuan utama akuntansi adalah memberikan informasi untuk mengambil keputusan kepada manajemen, pemegang saham, pemerintah dan pihak-pihak lain yang berkepentingan sehingga keputusan yang benar-benar diambil sudah sesuai dengan organisasi apa yang harus diperbuat dikemudian hari.

2.1.6 Teori Keuangan

Menurut Musthafa (2017) Manajemen standar keuangan menjelaskan tentang beberapa keputusan yang harus dilakukan, yaitu keputusan investasi, keputusan pendanaan atau keputusan pemenuhan kebutuhan dana, dan keputusan kebijakan dividen.

Menurut Anwar (2019) manajemen standar keuangan adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan keuangan perusahaan dari sisi pencarian sumber dana, pengalokasian dana, ataupun pembagian hasil keuntungan perusahaan.

Keuangan juga biasa didefinisikan sebagai manajemen keuangan, yaitu segala kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan cara memperoleh, menggunakan, serta mengelola keuangan perusahaan untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Manajemen keuangan merupakan hal yang penting untuk diterapkan pada perusahaan. Hal ini dikarenakan, keuangan merupakan salah satu pondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Menurut Irfani (2020) mengemukakan bahwa manajemen standar keuangan adalah aktivitas pengelolaan keuangan perusahaan yang berhubungan dengan usaha mencari dan menggunakan dana secara efektif dan efisien guna mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Menurut Astawinetu & Handini (2020) manajemen standar keuangan adalah manajemen tentang fungsi-fungsi keuangan ialah bagaimana memperoleh dana (*rising of funds*) dan bagaimana menggunakan dana (*allocation of funds*).

2.1.7 Teori Imbalan Kerja

Menurut Veithzal (2014) Imbalan kerja merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Menurut PSAK 24 tahun (2015) imbalan kerja ialah merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas perusahaan dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja untuk terminasi kontrak kerja. Di Indonesia pembahasan tentang imbalan kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam pasal (88) menyatakan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Menurut Nawawi dalam Pratama, dkk (2015) Imbalan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Berdasarkan PSAK No. 24 (2015) imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan suatu entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk pemutusan kontrak kerja.

Menurut Daulay dan Kariono (2015) Imbalan merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kerjayang telah dilakukannya. Imbalan memang identik dengan pengupahan, tetapi wujudnya dapat bersifat finansial dan nonfinansial.

2.1.8 Imbalan Kerja

Menurut IAI 2015, PSAK No.24 imbalan kerja terdiri dari 01-173. Seluruh paragraf dalam PSAK ini memiliki kekuatan mengatur yang sama. Imbalan kerja adalah semua bentuk imbalan yang diberikan oleh entitas sebagai pertukaran atau jasa yang diberikan oleh pekerja, termasuk direktur dan manajemen. Terdapat empat jenis imbalan kerja :

- a) Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang jatuh tempo seluruhnya dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pekerja memberikan jasanya.
- b) Imbalan pascakerja adalah imbalan kerja (pesangon pemutusan kerja) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya.
- c) Imbalan kerja jangka panjang lainnya adalah imbalan kerja (selain imbalan pasca kerja dan pesangon pemutusan kerja) yang tidak seluruhnya jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah pekerja memberikan jasanya.
- d) Pesangon pemutusan kerja adalah imbalan kerja yang terutang akibat keputusan entitas untuk memberhentikan pekerja sebelum usia pensiun normal, atau keputusan pekerja menerima tawaran untuk mengundurkan diri secara sukarela dengan imbalan tertentu.

2.1.9 Tujuan Imbalan Kerja

Tujuan imbalan kerja yang diberikan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal (88) untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.

Tujuan imbalan kerja pada PSAK 24 tahun 2017 adalah mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja pada suatu perusahaan atau entitas. Pernyataan ini mensyaratkan suatu entitas perusahaan untuk mengakui:

- a) Liabilitas ketika pekerja telah memberikan jasanya berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan.
- b) Beban ketika entitas perusahaan menikmati manfaat dalam ekonomik yang dihasilkan dari jasa yang berikan oleh pekerja yang memperoleh imbalan kerja.

A. Jenis-jenis Imbalan Kerja

1.) Imbalan Kerja Jangka Pendek.

PSAK 24 pada tahun 2017 mendefinisikan bahwa imbalan jangka pendek ialah merupakan pemberian seluruh imbalan kerja selain dari pesangon yang diharapkan diselesaikan sebelum 12 bulan akhir periode dalam pelaporan tahunan dimana pekerja memberikan jasa terkait, dalam imbalan jangka pendek meliputi sebagai berikut:

- a) Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial
- b) Cuti tahunan berbayar serta cuti sakit berbayar
- c) Pembagian laba dan bonus, serta
- d) Imbalan non-moneter (seperti pelayanan kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan Cuma-Cuma atau melalui subsidi) untuk pekerja yang saat ini.

2.) Pesangon

Pesangon biasanya merupakan pembayaran *lump sump*, tapi terkadang juga dapat meliputi peningkatan imbalan pascakerja. Baik itu secara tidak

langsung melalui program-program imbalan kerja atau secara langsung. Beberapa pesangon diberikan sesuai dengan persyaratan program imbalan kerja yang ada saat ini. Pada dasarnya dalam pesangon dapat ditentukan oleh undang-undang, kontrak kerja, atau juga kesepakatan bersama serikat pekerja, atau dapat tersirat sebagai akibat dari praktek pemberi kerja dimasa lalu.

Pada PSAK 24 pada tahun 2017 mendefinisikan bahwa pesangon ialah merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai dalam pertukaran jasa atas akhir waktu perjanjian kerja yang meliputi sebagai berikut:

- a) Keputusan suatu entitas perusahaan untuk memberhentikan pekerja sebelum usia purna karya normalnya untuk bekerja
- b) Keputusan pekerja menerima suatu penawaran imbalan sebagai pertukaran atas terminasasi perjanjian kerja.

3.) Imbalan pascakerja

Imbalan pascakerja didefinisikan sebagai imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang terutang setelah pekerja telah menyelesaikan masa kerjanya. Adapun konsep akuntansi dalam imbalan pascakerja yaitu *Accrual Basis*. Menurut harahap, (2013). Hal-hal yang termasuk dalam imbalan pascakerja adalah: imbalan purnakarya (pensiun), dan imbalan pascakerja lainnya ialah seperti asuransi jiwa pascakerja, dan fasilitas pelayanan kesehatan pascakerja.

Menurut mokoginta et al, (2016). *Accrual basis* ialah merupakan penyusunan laporan keuangan yang mengakui transaksi berdasarkan pada kejadian atau peristiwa bukan didasarkan transaksi kas menurut Standar Akuntansi Keuangan dalam. Menurut PSAK 24 pada tahun 2017 program

imbalan pascakerja diklasifikasikan sebagai program iuran pasti dan program imbalan pasti.

a) Program iuran pasti

Program iuran pasti ialah merupakan program imbalan pascakerja yang mewajibkan perusahaan untuk membayar sejumlah iuran tertentu kepada entitas terpisah, sehingga perusahaan tidak memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif untuk membayar iuran lebih lanjut jika entitas perusahaan tersebut tidak memiliki asset yang cukup untuk membayar seluruh imbalan pascakerja menurut Juan & Wahyuni, (2013).

b) Program imbalan pasti

Program imbalan pasti mewajibkan entitas perusahaan menyediakan imbalan yang telah disepakati kepada pekerja dan mantan pekerja, dan risiko aktuarial (dimana imbalan akan lebih besar daripada yang diperkirakan) dan risiko investasi secara substantive berada pada entitas.

4.) Imbalan jangka panjang lainnya

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 pasca kerja, metode ini tidak mengakui pengukuran kembali dalam penghasilan komprehensif lain.

Berdasarkan PSAK 24 tahun 2017 imbalan kerja jangka panjang lain ialah jika diharapkan diselesaikan sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa yang berkaitan seperti cuti

berbayar jangka panjang seperti cuti besar atau cuti sabbatical, penghargaan masa kerja (*jubilee*) atau imbalan jasa jangka panjang lain, yaitu bagi laba dan bonus serta remunerasi tangguhan.

Imbalan kerja jangka panjang lain mencakup akun berikut, jika tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait :

- a) Cuti berbayar jangka panjang seperti cuti besar atau cuti *sabbatical*.
- b) Penghargaan masa kerja (*jubilee*) atau imbalan jasa jangka panjang lain.
- c) Imbalan cacat permanen.
- d) Remunerasi tangguhan.

2.2 Definisi Imbalan Kerja

Imbalan Kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang akan diberikan oleh entitas setelah pekerja memberikan jasanya. Entitas wajib memberikan imbalan kepada pekerja sesuai kinerja yang diberikan oleh pekerja selama bekerja dan untuk pemutusan kontrak kerja.

PSAK No.24 (revisi 2016) yang menyatakan tentang imbalan kerja yang mencakup atas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang dan pesangon. PSAK No. 24 ini akan menjelaskan bagaimana pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja yang diterapkan di PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.

Penelitian ini mengukur terhadap keberadaan suatu laporan keuangan dengan menggunakan instrument penelitian, setelah itu melanjutkan analisis ini untuk mencari pernyataan standar akuntansi keuangan imbalan kerja 24 (PSAK 24) pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.

Menurut Lukman Ali (2017) “Mendefinisikan penerapan adalah mempraktekkan atau memasang”. Penerapan dapat juga diartikan sebagai pelaksanaan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan baik secara individu maupun kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dan yang telah direncanakan oleh pihak perusahaan. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan data-data definisi imbalan kerja perusahaan dalam sebuah tabel sebagai berikut:

Tabel 2.2 Definisi Imbalan Kerja

Item	Definisi	Kisi-kisi
Imbalan Kerja Jangka Pendek	Imbalan kerja (selain dari pesangon) yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji, Upah 2. Iuran jaminan social 3. Imbalan non-moneter
Imbalan Pasca Kerja	Imbalan kerja (selain dari pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program Imbalan Pasti 2. Program Iuran Pasti
Imbalan Kerja Jangka Panjang	Mencakup item berikut, jika tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakhadiran cuti berbayar jangka panjang 2. Penghargaan masa kerja 3. Ketidakhadiran Imbalan cacat permanen
Pesangon	Imbalan yang terutang akibat pemutusan kontrak kerja (PKK), baik yang berasal dari keputusan perusahaan (diberhentikan) ataupun keputusan karyawan atas tawaran perusahaan (sukarela)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian uang pesangon setelah masa kerja.

Sumber: Penulis (2023)

2.3 Penelitian Terdahulu

Dalam menyusun skripsi ini, penulis mencari referensi dari penelitian sebelumnya, agar dapat menyempurnakan penelitian penulis. Adapun Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan sebagai menyusun skripsi. Selain itu, dalam menyusun skripsi ini guna penelitian

erdahulu ini untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu dalam sebuah tabel sebagai berikut:

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nefry, Pangemana, Pangerapan, (2019)	Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sam Ratulangi Manado	Metode penelitian yang digunakan ialah metode deskriptif. yang bertujuan untuk mendeskriptifkan atau menggambarkan dan menerangkan data yang kemudian diolah sehingga dapat membuat suatu kesimpulan berdasarkan informasi dan data yang berhasil didapatkan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif yang berupa wawancara dengan pihak PT. Angkasa Pura I Manado, penelitian ini menggunakan sumber data primer, dengan mengadakan penelitian langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan masalah-masalah yang di teliti..	Penelitian yang dilakukan pada PT. Angkasa Pura I Manado semuanya sudah sesuai dengan PSAK 24 tentang imbalan kerja. Perusahaan telah memberikan seluruh imbalan kerja, perusahaan memberikan “imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, serta imbalan kerja jangka panjang lain dan pesangon. Seluruh imbalan kerja diakui perusahaan sebagai beban. Imbalan pascakerja yang diberikan oleh PT. Angkasa Pura I Manado adalah dana pension melalui program iuran pasti dan manfaat pasti. Iuran pasti dikelola oleh lembaga keuangan yaitu DPLKBNI sedangkan manfaat pasti dikelola oleh perusahaan yang disebut DAPENRA.
2.	Syahputra, Salesti, Mulyati. (2017-2019)	Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Pada Laporan Keuangan PT. Sat Nusapersada Tbk Berdasarkan Psak 24	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012:29) ialah merupakan metode yang berfungsi untuk mendeskriptifkan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.	Ada kesesuaian antara kebijakan akuntansi perusahaan dengan PSAK No. 24 terkait tentang pengukuran imbalan kerja jangka pendek berupa gaji pokok, upah lembur, bonus, Tunjangan hari raya (THR) tidak ada kesesuaian antara kebijakan akuntansi perusahaan dengan PSAK No. 24 terkait tentang cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar. Tidak ada kesesuaian antara kebijakan akuntansi perusahaan dengan PSAK No. 24 terkait tentang bagi laba dan bonus serta terkait tentang imbalan non moneter.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Sulangi, Karamoy, (2020)	Evaluasi Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada PT. Dos Ni Roha Manado	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Jenis Data dalam penelitian ini ialah data kualitatif digunakan sebagai pendukung penelitian ini dengan sumber data primer atau langsung. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara serta dokumentasi.	PT. Dos Ni Roha Manado adalah perusahaan distributor yang bergerak dibidang farmasi yang memasarkan produk-produk dari pusat berupa obat-obatan ,alat medis dan kesehatan. PT. Dos Ni Roha Manado memiliki 36 orang karyawan dengan rincian 21 karyawan tetap dan 15 karyawan kontrak. Pembayaran gaji diberikan secara rutin kepada karyawan karena melaksanakan pekerjaan dan menjadi bagian terpenting dalam perusahaan. PSAK 24 Imbalan Kerja membahas imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka panjang lainnya. Imbalan pascakerja, dan pesangon. Namun, dalam PT. Dos Ni Roha Manado tidak semua komponen PSAK 24 imbalan kerja diterapkan dalam perusahaan.
4.	Djanegara, Rosita (2020)	Evaluasi Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Dalam Kaitannya Dengan Penyajian Laporan Keuangan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif, yaitu menyatakan keberadaan suatu variable (menjelaskan terjadinya suatu fenomena), dan untuk membandingkan antara teori yang ada dengan realisasinya.	Imbalan kerja merupakan salah satu unsur penting di dalam suatu perusahaan. Kadang kala perusahaan harus mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk memenuhi kewajiban dalam pembayaran imbalan kerja kepada pekerjanya. Dilihat pada akhir-akhir ini di perusahaan kecil, menengah, dan beberapa perusahaan besar dalam menentukan imbalan kerja tidak sesuai dengan undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sehingga produktivitas pekerja tidak maksimal.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Barek, Nangoi, Wangkar. (2021)	Evaluasi Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada CV Palakat Mando.	Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif, dengan melakukan observasi langsung, melakukan wawancara yang sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta serta fenomena yang terjadi dalam temuan peneliti. Subjek dari penelitian ini adalah peranan penelitian dalam Sampel dari penelitian ini adalah hasil penelitian dilakukan pada Januari 2021. Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan ialah kualitatif. kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan yang berkaitan dengan penerapan standar akuntansi keuangan 24 imbalan kerja.	Hasil penelitian ini perusahaan berperan aktif dalam penerapan standar akuntansi keuangan imbalan kerja bagi karyawan nya namun belum menerapkan keseluruhan dalam penerapan standar keuangan akuntansi imbalan kerja dengan didukung bukti-bukti pada pemeriksaan periode tahun 2021 yang mengungkapkan pada pemeriksaan terhadap 4 kelompok karyawan perusahaan terjadi adanya unsur tidak sesuai dengan peraturan Undang undang diantaranya penunggakan pembayaran gaji pokok, bonus dan lain lain.

Sumber: Penulis (2023)

2.4 Kerangka Konseptual

Pada dasarnya kerangka konseptual yang diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, yang mungkin dapat dirumuskan ke dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji.

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian.

Prinsip PSAK No. 24 ini mensyaratkan entitas untuk mengakui *liabilitas* jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang

akan dibayarkan di masa depan dan beban jika entitas menikmati manfaat ekonomi yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

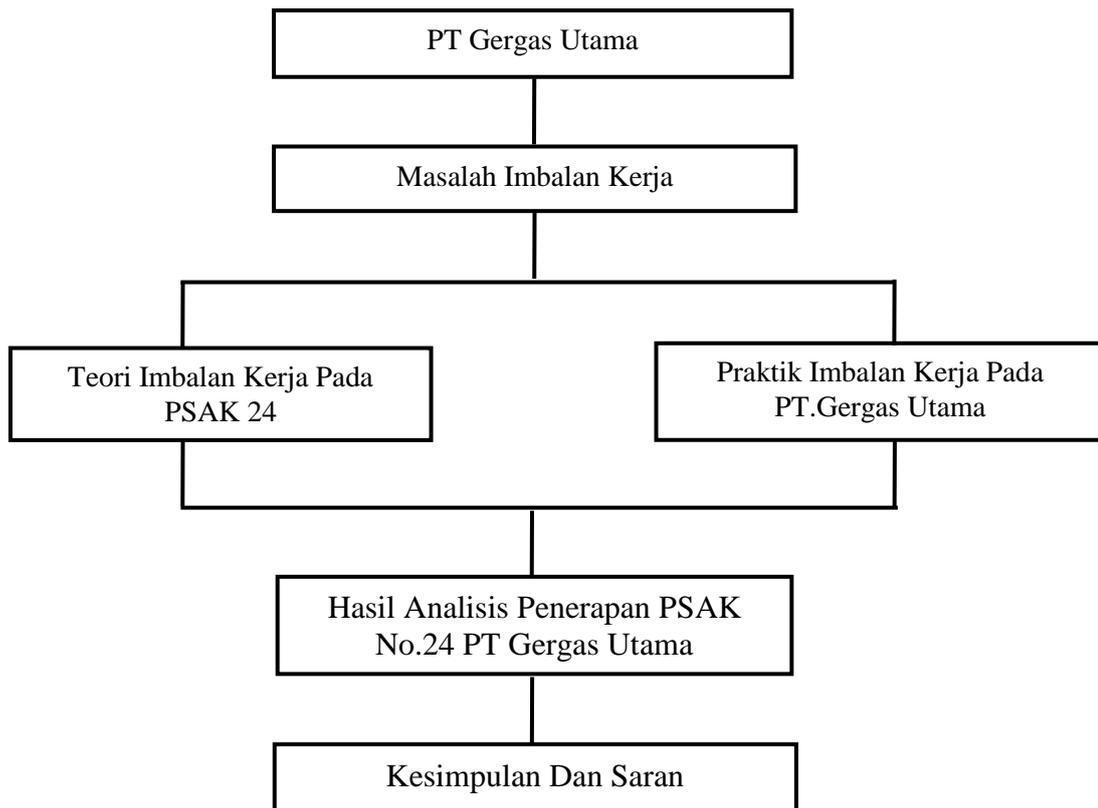
PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat merupakan Lembaga sektor bisnis yang bergerak di industri karet getah dan kelapa sawit khusus yang didirikan dari tahun 1983 Dengan memiliki 150 karyawan dengan rincian karyawan tetap perusahaan. Adapun perusahaan PT. Gergas Utama ini sebagai realisasi komitmen pemerintah untuk mengembangkan, memajukan, serta memelihara Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). PT.Gergas Utama merupakan solusi strategis perusahaan.

Perusahaan perseorangan (PERSERO) untuk mengembangkan akses permodalan serta pelatihan bagi para pelaku UMKM yang tersebar di seluruh Indonesia. Dengan 100% kepemilikan sahamnya dipegang oleh perserongan (PERSERO), PT. Gergas Utama diharapkan tumbuh menjadi lembaga sector bisnis terdepan yang senantiasa mampu melahirkan pelaku-pelaku UMKM yang tangguh dan mandiri. Dalam penelitian ini tempat penelitian akan dilakukan pada PT Gergas Utama. Tahapan penelitian dalam penelitian ini adalah:

- 1) Mengidentifikasi masalah peneliti. Identifikasi yang penulis dapatkan ialah dari fenomena yang terjadi atau praktik akuntansi yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan yang dalam hal ini ialah Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi 24 Imbalan Kerja.
- 2) Melakukan eksplorasi bahan teori dalam hal ini melalui buku-buku perpustakaan IBS, Website, Jurnal akuntansi, dan Hal-hal lain yang diperlukan untuk melengkapi teori yang akan dibahas.

- 3) Melakukan observasi lapangan terkait dengan praktek akuntansi imbalan kerja dalam hal ini di penerapan standard akuntansi.

Penelitian ini memiliki kerangka konseptual yang akan dijelaskan pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dari permasalahan yang diteliti yaitu penerapan standar akuntansi keuangan 24 imbalan kerja (PSAK 24) pada PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif yaitu pendekatan yang dilakukan untuk memecahkan dan menganalisis permasalahan yang dihadapi, yang dilakukan dengan mengumpulkan data pertahunnya, pengklarifikasi serta analisis data, membuat kesimpulan dengan tujuan untuk membuat gambaran tentang suatu keadaan yang sedang dialami oleh suatu perusahaan secara objektif dan deskriptif.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivism, dan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kualitatif deskriptif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan Sugiyono, (2019).

Menurut sujarweni (2015) “Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena atau gejala social dengan cara memberikan pemaparan berupa penggambaran yang jelas tentang fenomena atau gejala social tersebut dalam bentuk rangkaian kata yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah teori.

Menurut sugiyono (2017) mengatakan bahwa “Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*Natural setting*).

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena peneliti akan menggali, mengumpulkan, dan menganalisa data-data yang berupa kalimat deskripsi pada penerapan standar keuangan 24 imbalan kerja (PSAK 24) pada PT Gergas Utama untuk mengetahui standar penerapan imbalan kerja pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Gergas Utama yang beralamatkan di dusun 1 kecamatan kabupaten langkat. Penelitian ini dilakukan pada bulan juli 2023 hingga bulan Februari 2024.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan juli 2023 sampai dengan bulan Februari 2024, dengan perencanaan waktu dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2.2 Waktu Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian	Juli	Agust	Sept	Nov	Okt	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
	2023						2024				
Pengajuan Judul	■										
Penyusunan Proposal	■										
Bimbingan Proposal		■									
Seminar Proposal		■									
Pengumpulan Data			■	■	■	■	■				
Bimbingan Semhas					■	■	■				
Seminar Hasil									■		
Penyusunan Skripsi									■		
Sidang Skripsi										■	■

Sumber: Penulis (2023).

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data kualitatif berupa data primer dan sekunder. Data kualitatif yaitu data berupa penyampaian deskripsi dalam arti sebenarnya jadi berbagai operasi laporan keuangan dapat dilakukan pada data kualitatif. Penelitian ini menggunakan 2 jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan data primer karena data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan dengan wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian peranan pernyataan standar akuntansi keuangan 24 imbalan kerja pada PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Serta penelitian ini menggunakan data sekunder karena data yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dari buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai peranan pernyataan standar akuntansi keuangan 24 imbalan kerja pada PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.

a) Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informasi mengenai topik penelitian sebagai data primer.

b) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat

dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai peranan pernyataan standar akuntansi keuangan 24 imbalan kerja PT, Gergas Utama.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penulisan skripsi ini diperoleh dari perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yang dimana informasinya mengenai standar keuangan perusahaan yang berasal dari seluruh staff karyawan perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat dan berupa laporan penerapan standar PSAK No 24 perusahaan yang berasal dari seluruh staff kantor keuangan dan administrasi pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Agar memperoleh data yang dapat diuji kebenarannya, maka metode pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

3.4.1 Studi Observasi

Observasi dalam penelitian ini ialah yang dimana penulis melakukan observasi langsung ke lapangan dengan mekanisme bertemu dengan pihak instansi perusahaan mulai dari karyawan perusahaan hingga ke seluruh staff kantor pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Hingga dalam proses penelitian penulis mengamati situasi dan kondisi suatu perusahaan. Arti observasi adalah metode yang akurat dalam mengumpulkan data. Tujuannya ialah mencari informasi tentang kegiatan yang berlangsung untuk kemudian dijadikan objek kajian penelitian. Menurut Sugiyono (2018) Observasi adalah sebuah metode yang akurat dan spesifik dalam melakukan pengumpulan data serta

memiliki tujuan mencari informasi mengenai segala kegiatan yang sedang berlangsung untuk dijadikan objek kajian dalam sebuah penelitian. Menurut Nana Sudjana, observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap berbagai gejala yang diteliti.

3.4.2 Studi Wawancara

Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan wawancara langsung dengan perusahaan secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun dalam penelitian ini penulis melakukan proses wawancara dengan seluruh staff kantor perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Penulis melakukan wawancara mengenai gambaran umum perusahaan, penerapan imbalan kerja pada PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Wawancara menjadi salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi dari instansi yang terkait.

Menurut Esterberg dalam Sugiyono, (2019) wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Menurut Kartini Kartono (1986) adalah “suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu; ini merupakan proses Tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik.

3.4.3 Studi Dokumentasi

Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data-data yang diperoleh dari perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Dalam

studi dokumentasi teknik pengumpulan langsung ditujukan pada subjek penelitian, dan melalui penelusuran dokumen-dokumen terkait. Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang ada. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian adalah dokumen yang dimiliki Supervisor perusahaan dan bapak KTU perusahaan serta seperti data absensi karyawan, komponen gaji yang sudah memiliki standar UUD Ketenagakerjaan dalam perusahaan, Perhitungan lainnya yaitu yang terkait dengan topik penelitian. Hasil penelitian observasi dan wawancara akan lebih dapat dipercaya bila didukung oleh adanya suatu dokumen dalam suatu perusahaan dalam penelitian ini.

3.4.4 Library Research (Penelitian Kepustakaan)

Menurut Jingga (2017) "*Library Research* (Penelitian Kepustakaan) adalah penelitian penelitian yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan informasi informasi yang diperlukan melalui buku-buku akuntansi, literatur-literatur, artikel-artikel lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.

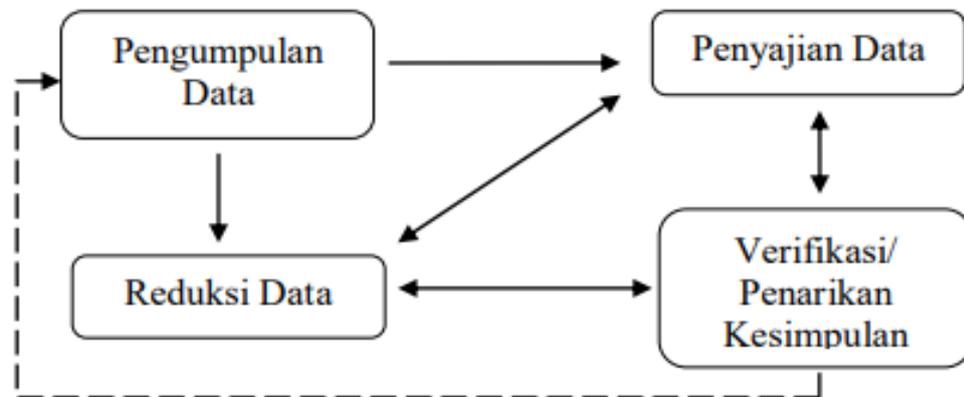
3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif deskriptif, dengan cara mengumpulkan data, pencatatan data, dan melakukan analisis data, sehingga dapat di interpretasikan dengan memberikan gambaran

yang jelas terhadap pemberian imbalan kerja PSAK 24 dan pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan.

Analisis data menurut Moleong (2017) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Sedangkan menurut Sugiyono (2018) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam teks naratif, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Data penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) dan dilakukan secara terus-menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti menggunakan model Miles and Huberman. Menurut Miles dan Huberman dalam buku Sugiyono (2018) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman menawarkan pola umum analisis dengan mengikuti model interaktif sebagai berikut :



Gambar 3.6 Analisis Data Miles and Huberman

3.5.1 Penyajian Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini bersifat kualitatif. Data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak disusun dalam kategori atau struktur klasifikasi. Data bisa saja dikumpulkan dalam bentuk aneka macam cara yakni observasi, wawancara, dokumen, dan pita rekaman suara. Dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan melalui teknik pencatatan, pengetikan, penyuntingan, dan alih tulis, namun analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks naratif yang diperluas, serta tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu dalam analisis (Sugiyono, 2016).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data dan triangulasi. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami. Dengan demikian dari hasil analisis data yang kemudian dapat ditarik kesimpulan yang dapat dipahami bahwa penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif.

1. Reduksi Data

Reduksi data bukanlah suatu hal yang terpisah dari analisis. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemutusan perhatian pada penyerderhanaan, pengabstraksian serta transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan mengarahkan, membuang yang tidak perlu, serta mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan di verifikasi. Reduksi data ini berlanjut terus sesudah penelitian di lapangan, sampai laporan akhir lengkap disusun. Jadi dalam penelitian kualitatif dapat di sederhanakan serta di transformasikan dalam aneka macam cara: melalui seleksi ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan ke dalam suatu pola yang lebih luas, dan lain sebagainya (Moleong, 2014).

Contoh dari reduksi data ini adalah mengumpulkan data wawancara yang sesuai dengan topik penelitian yaitu mengenai penerapan standar keuangan imbalan kerja perusahaan. serta dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan mekanisme mengumpulkan data terkait seperti peraturan tata tertib perusahaan dan penerapan standar keuangan 24 imbalan kerja yang pada hal ini diambil dari perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.

Menurut Sugiyono (2018) Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

Dalam mereduksi data akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai dan telah ditentukan sebelumnya. Reduksi data juga merupakan suatu proses berfikir kritis yang memerlukan kecerdasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Pengumpulan data merupakan bagian integral dari kegiatan analisis data. Kegiatan pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan mekanisme studi observasi ke lapangan langsung dan wawancara langsung serta studi dokumentasi.

2. Triangulasi

Triangulasi merupakan juga teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam upaya membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian (Moleong, 2014). Pada hakikatnya triangulasi merupakan pendekatan multi metode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data.

Sedangkan, Menurut Sugiyono (2018) triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada. Triangulasi dapat dilakukan dengan sumber yang dilaksanakan pada penelitian ini yaitu membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan dengan penerapan standar akuntansi keuangan 24 (PSAK 24) pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Triangulasi merupakan sumber untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari berbagai sumber data seperti hasil wawancara, arsip, maupun dokumen-dokumen lainnya.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik triangulasi yakni peneliti melakukan pengecekan informasi terhadap data yang telah dihasilkan dari hasil observasi langsung ke lapangan dan dari hasil wawancara dengan seluruh staff

yang ada pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat serta dengan dokumen-dokumen lainnya sebagaimana terlihat dalam table berikut ini:

Tabel 3.6.1 Tringulasi

Aspek Perlakuan Akuntansi	Hasil Wawancara	PSAK 24	Kesimpulan
Pengakuan dan Pengukuran	Gaji diakui pada saat karyawan telah memberikan jasanya atau setelah karyawan menyelesaikan tugasnya. PT. Gergas Utama secara langsung menggunakan jasa tenaga kerja itu sendiri. Dalam melakukan pemberian biaya gaji, perusahaan memeberikan serta memperhitungkan kompenen gaji seperti: Gaji pokok, bonus, lembur (sukarela), imbalan non-moneter serta tunjangan hari raya yang menjadi hak dari karyawan itu sendiri.	PSAK 24 ini bertujuan mengatur akuntansi dan pengungkapan mengenai imbalan kerja. Penerapan PSAK 24 dilatarbelakangi oleh UU No. 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan) tentang imbalan kerja yang secara umum PSAK 24 Imbalan kerja terdiri atas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang lainnya.	Pengakuan gaji yang dilakukan oleh PT. Gergas Utama sudah sesuai dengan PSAK No. 24 namun, perusahaan belum menerapkan yang namanya bagi laba dan bonus serta belum menerapkan cuti besar dikarenakan perusahaan belum mampu untuk menerapkannya karena produktifitas perusahaan menurun semenjak masa covid 19 yang melanda pada waktu sebelumnya.
Pengungkapan	Pada perusahaan PT. Gergas Utama dalam pengungkapan gaji sebagai biaya gaji masuk dalam golongan biaya operasional perusahaan. Biaya gaji dalam perusahaan PT. Gergas diberikan ketika karyawan bekerja sesuai dengan berapa hari bekerja dalam setiap sebuah kalender bulanan.	Pengungkapan biaya gaji dalam pelaporan keuangan diatur secara khusus dalam PSAK 24. Dalam standar akuntansi keuangan yang pernyataan PSAK ini digunakan dalam penyajian biaya gaji untuk karyawan yang bekerja dalam perusahaan yang bersangkutan.	Pengungkapan gaji yang dilakukan sudah sesuai dengan standar akuntansi keuangan yaitu PSAK 24. Hanya saja perusahaan PT. Gergas Utama belum memberikan atau menyajikan biaya untuk pembagian laba dan bonus serta cuti besar.

Sumber: Penulis (2023)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Gergas Utama

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat penulis mewawancarai responden secara langsung di lapangan, yaitu bagian KTU (Kepala Tata Usaha) dan seluruh staff kantor pada perusahaan PT. Gergas Utama. Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat “Mengenai penerapan standar akuntansi keuangan imbalan kerja pada perusahaan PT. Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat” yang dimana pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat merupakan perusahaan swasta yang berdiri sejak tahun 1983 yang bergerak di sektor bisnis karet getah dan kelapa sawit serta merupakan perusahaan impor eskpor barang mentah untuk produksi minyak kelapa sawit (minyak goreng) dan bahan produksi karet ban dan lainnya. Pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat memiliki karyawan aktif berjumlah 150 karyawan yang dengan rincian sebagai berikut :

1. Serikat Kerja Umum (SKU) berjumlah 130 orang
2. Pekerja Harian Lepas (PHL) berjumlah 20 orang

Adapun dengan luas perusahaan perkebunan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat berkisar sekitar 1.100 Hektar. Perusahaan PT Gergas Utama merupakan perusahaan perseorangan (PERSERO) yang dimana perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang dimana saham nya di pegang langsung oleh pemilik perusahaan tersebut. Perusahaan PT Gergas Utama terletak

di kecamatan wampu kabupaten langkat yang bergerak dalam bidang industri. Perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat ini merupakan perusahaan di bidang produksi bahan setengah jadi dan pengelolaan bahan impor serta ekspor barang produksi. Pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat karyawan tetap bekerja pada tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam bidang produksi yang ada dalam perusahaan. Adapun dalam perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat itu sendiri dipimpin langsung oleh direktur utama perusahaan yang memiliki tugas dan tanggung jawab besar pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat tersebut yang dibantu oleh seluruh staff kantor pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat serta karyawan lainnya dalam upaya menjalankan produksi perusahaan.

Adapun seluruh staff kantor yang ada pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yaitu direktur utama, komisaris, manajer kebun gregas, bagian adminitrasi, bagian keuangan, bagian produksi, bagian pembelian barang dan penanaman, Asisten tanaman, kepala tata usaha, asisten pengolahan, serta staff karyawan panen. Namun dalam penerapan SOP perusahaan pada umumnya di dunia industri saat ini perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat telah menerapkan sesuai dengan SOP perusahaan pada umumnya yang ada dalam perusahaan pada era globalisasi saat ini. Dalam melaksanakan pekerjaan di waktu yang berkesinambungan perusahaan melakukan pembayaran gaji yang diberikan kepada seluruh karyawan secara rutin oleh perusahaan yaitu setiap tanggal 28 hingga tanggal 30 di akhir periode,

Namun dalam pemberian sistem gaji yang ada dalam perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat ialah dengan sistem pemberian gaji secara cash kepada setiap karyawan nya dikarenakan pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat tidak semua atau tidak seluruh karyawan nya memiliki kartu debit (ATM) maka dari hal tersebut perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat masih menggunakan sistem pemberian gaji secara langsung. Adapun pemberian gaji secara langsung diberikan kepada karyawan karena pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat memiliki minimnya akan sistem jaringan internet untuk dapat menggunakan kartu debit (ATM) pada perusahaan karena pada dasarnya perusahaan PT Gergas Utama merupakan perusahaan yang jauh dari wilayah yang diakses jaringan internet. Namun pada perusahaan PT Gergas Utama akan berusaha semaksimal mungkin dapat bersaing dalam era globalisasi pada saat ini. Pada perusahaan PT Gergas Utama untuk persentase industri nya yaitu karet getah memiliki persentase sekitar (95%) dan kelapa sawit memiliki sekitar (5%) dari saham yang dimiliki perusahaan.

Dari hasil observasi yang dilakukan terhadap perusahaan PT. Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat terdapat beberapa aspek permasalahan dalam keuangan khususnya dalam penerapan standar akuntansi keuangan PSAK 24 tentang imbalan kerja pada perusahaan. pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat belum sesuai dengan PSAK No 24 mengenai imbalan kerja perusahaan. Pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat hanya memberikan imbalan kerja dari mulai imbalan kerja jangka panjang, imbalan pasca kerja, dan imbalan

pemutusan (pesangon), sedangkan imbalan kerja jangka pendek lain perusahaan belum memberikan seutuhnya dengan karyawannya.

Pada aspek Penerapan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja (PSAK 24) pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat belum menerapkan yang namanya bagi laba dan bonus serta cuti tahunan berbayar dikarenakan faktor produktivitas perusahaan mengalami sedikit menurun karena covid-19 pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2023.

Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu berupa gaji pokok, upah lembur, tunjangan hari raya (THR), dan imbalan non-moneter. Untuk imbalan non-moneter seperti rumah diberikan kepada seluruh karyawan perusahaan, beras juga diberikan, dan lain sebagainya. Imbalan pasca kerja yang diberikan perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat kepada karyawan berupa program iuran pasti melalui BPJS Ketenagakerjaan.

Program industri karet getah dan kelapa sawit bertujuan untuk membina ekonomi keluarga sejahtera yang diprioritaskan pada prasejahtera perempuan yang akan membuka usaha dengan memberikan hasil industri.

Namun dalam dunia usaha saat ini yang semakin pesat perkembangan teknologi industri pada era globalisasi perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat berusaha untuk dapat mengimbangi persaingan dunia industri pada era globalisasi. Pada tahun berjalan sebelum tahun 2019 laporan standar keuangan perusahaan mengalami normal. Pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat dalam aspek penerapan imbalan

kerja memang menerapkan seluruh nya sesuai dengan UU no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan PSAK 24 tentang imbalan kerja.

Namun dengan permasalahan yang ada pada tahun 2019 perusahaan mengalami keuntungan menurun (*surplus*) sehingga perusahaan belum seutuhnya dapat memberikan aspek standar imbalan kerja. Namun perusahaan bakal berusaha semaksimal mungkin untuk kembali menerapkan seluruh aspek-aspek dalam imbalan kerja pada aspek PSAK No.24 yang ada tertera pada UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan seperti seluruh imbalan jangka panjang, imbalan jangka pendek, imbalan pascakerja serta imbalan kerja lainnya.

4.1.2 Visi dan Misi PT Gergas Utama

a) Visi Perusahaan

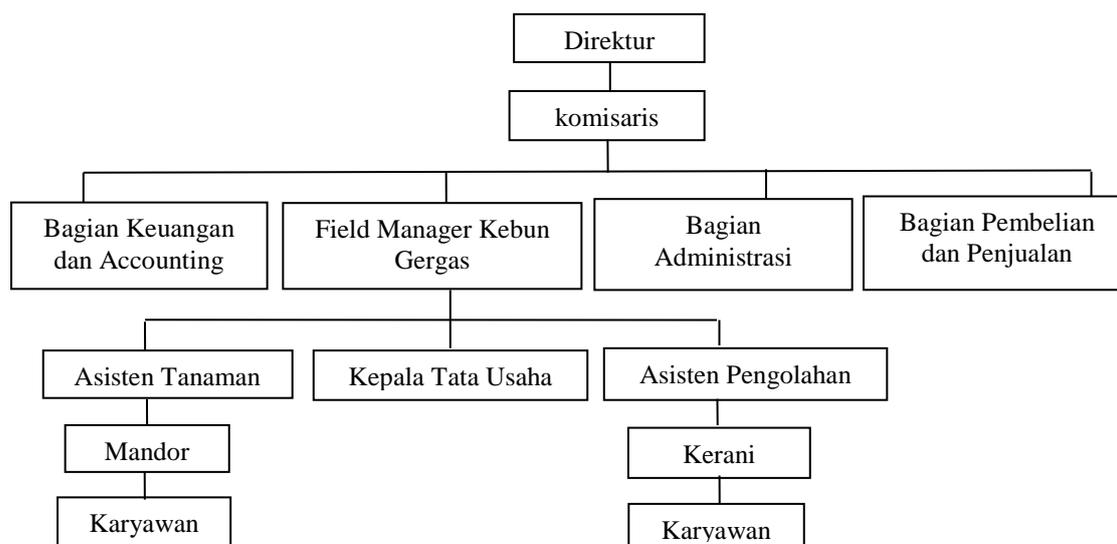
Menumbuh kembangkan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

b) Misi Perusahaan

Meningkatkan devisa Negara dan Daerah, Menjaga kelestarian alam, Memberikan kesempatan kerja pada masyarakat sekitar dan kebun.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

PT Gergas Utama memiliki struktur organisasi yang menunjukkan adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan. hal ini dibuat sesuai dengan kebutuhan serta untuk kelancaran dan kelanjutan usaha dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan klasifikasi tersebut pada PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat dapat diklasifikasikan sebagai tabel berikut:



Gambar 4.1.3 Struktur Organisasi PT Gergas Utama

Adapun struktur organisasi kantor PT Gergas Utama terdiri dari :

- a) Komisaris
- b) Direksi
- c) Bagian Keuangan dan Accounting
- d) Field Manager Kebun Gergas
- e) Bagian Administrasi
- f) Bagian Pembelian dan Penjualan
- g) Assisten Tanaman
- h) Kepala Tata Usaha
- i) Assisten Pengolahan
- j) Mandor
- k) Kerani
- l) Karyawan

Adapun uraian Pembagian Tugas dan tanggung jawab dari perusahaan PT Gergas Utama yaitu:

a) Komisaris

Adapun tugas dan tanggung jawab Komisaris pada perusahaan PT Gergas Utama yaitu:

- a) Melakukan pengawasan atas proses bisnis yang dilakukan oleh direksi.
- b) Memberikan nasihat dan saran kepada direksi mengenai jalan dan proses bisnis perusahaan.
- c) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham.
- d) Memantau kemajuan atas pencapaian sasaran perusahaan yang telah ditetapkan oleh pemegang saham.

b) Direksi

Direksi PT Gergas Utama mempunyai tugas mengkoordinasi kegiatan direksi sesuai dengan bidang dan wewenang yang diemban masing-masing direktur.

Adapun tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a) Menyusun sasaran, rencana, kebijaksanaan, strategi, dan prosedur dibidang produksi dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pengelolaan.
- b) Menganalisis laporan-laporan tentang produksi dan memberikan evaluasi tentang masalah pabrik serta menyampaikan kepada direktur utama.
- c) Memantau jalannya produksi.

c) Bagian keuangan dan accounting

Adapun bagian keuangan dan accounting PT Gergas Utama mempunyai tugas dan tanggung jawab yaitu pada umumnya, tugas administrator keuangan adalah untuk

mengetahui dan mencatat besarnya anggaran belanja perusahaan, perencanaan peminjaman, pengelolaan uang kas masuk dan keluar, serta hingga pembayaran jatuh tempo utang.

Sedangkan tugas dari accounting perusahaan yaitu:

- a) Melakukan penyusunan keuangan perusahaan.
- b) Melakukan penginputan semuanya transaksi keuangan ke dalam program.
- c) Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
- d) Melakukan pembayaran ke supplier.
- e) Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal berkaitan dengan kesibukan keuangan perusahaan.

d) Manager Kebun Gergas

Adapun tugas dan tanggung jawab manager kebun PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yaitu dalam menjalankan tugas manager kebun bertanggung jawab kepada direksi dan dibantu oleh para asisten. Uraian tugas manager kebun meliputi sebagai berikut :

- a) Bertugas untuk memimpin dan mengawasi kinerja para karyawan yang bekerja di PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat
- b) Mengelola, memimpin, membimbing, mengawasi serta mengontrol dan mengamankan unit kerja/perkebunan.
- c) Melaksanakan kebijakan dan intruksi direksi.

e) Bagian Administrasi

Adapun tugas dan tanggung jawab bagian administrasi pada perusahaan PT

Gergas Utama yaitu :

- a) Membuat agenda kantor, ini merupakan salah satu tugas penting dalam staf administrasi perusahaan.
- b) Mengkoordinasi dan mengontrol perencanaan, pelaporan, dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintahan yang berlaku.
- c) Merencanakan pengembangan sistem dan prosedur keuangan dan akuntansi, serta mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur.
- d) Mengawasi dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan para bawahannya dan penyajian transaksi-transaksi keuangan.
- e) Mengelola dan mengawasi seluruh kekayaan perusahaan baik berupa uang tunai, maupun rekening-rekening pada bank, dan surat-surat berharga serta inventasi perusahaan.
- f) Membuat anggaran dan mengatur pembelian barang.
- g) Membuat kegiatan arus kas yang meliputi kegiatan keuangan sesuai dengan anggaran yang disetujui.
- h) Mengendalikan dan mengawasi hutang dan piutang, pendapatan dan biaya perusahaan untuk menghindari terjadinya kesalahan dan kecurangan.
- i) Memberikan otorisasi atas semua pengeluaran uang untuk kegiatan operasional sehari-hari melalui pengeluaran kas.

- j) Memeriksa semua transaksi kegiatan keuangan dan laporan-laporan keuangan yang dihasilkan bawahannya.
- k) Mengelola dokumen perusahaan.
- l) Melakukan entry data.
- m) Melakukan pengarsipan data.

f) Bagian pembelian dan penjualan

Adapun tugas dan tanggung jawab bagian pembelian dan penjualan pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yaitu :

- a) Membuat daftar pembelian barang serta jasa sesuai dengan kebutuhan setiap devisi secara terperinci.
- b) Mengajukan pembiayaan untuk biaya pembelian barang atau jasa kepada bagian keuangan.
- c) Mengkoordinasikan mulai dari penanaman untuk bahan baku itu sendiri, penuaian, sampai masuk ke tahap pengolahan.
- d) Memberikan laporan kepada direktur produksi dalam permasalahan tanaman untuk bahan baku itu sendiri dan yang dapat untuk diolah.

g) Assisten Tanaman

Adapun tugas dan tanggung jawab bagian asisten tanaman pada perusahaan PT Gergas Utama yaitu :

- a) Melaksanakan perencanaan dan pembuatan jadwal tanam.
- b) Melakukan pemeliharaan dan panen dengan memperhatikan jadwal dan target tanam harian, bulanan, dan tahunan.
- c) Memonitoring pengolahan, pemeliharaan, dan panen sesuai dengan SOP standar kriteria GAP dan K3 dalam proses produksi.

h) Kepala Tata Usaha

Bertugas untuk melaksanakan urusan tata usaha pada perkebunan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Adapun yang dimana tugas dan tanggung jawab utama kepala tata usaha pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yaitu :

- a) Menyusun program kerja tata usaha.
- b) Mengkoordinir tugas-tugas tata usaha.
- c) Membina dan mengembangkan tugas-tugas ketatausahaan.
- d) Mengatur pengurusan kepegawaian.
- e) Melakukan urusan yang berhubungan dengan surat menyurat.

Fungsi :

- a) Melaksanakan urusan karyawan.
- b) Melakukan urusan keuangan.
- c) Melakukan urusan yang berhubungan dengan surat menyurat.

Bidang Tata Usaha terdiri :

- a) *Account Clerk*

Adapun tugas dan tanggung jawab *Account clerk* dalam perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yaitu :

- a) Membuat *cash payment/received, Bank payment/received*.
- b) Membukukan dan menginput ke komputer *Cash/Bank Payment/Received Voucher*.
- c) Membantu menyelesaikan proses *monthly/account report*.
- d) Membantu membayar gaji (sesuai dengan rotasi/jadwal giliran).

- e) Menjalankan intruksi tambahan sesuai petunjuk atasan.
- f) Input MIN/GRN/jurnal *voucher*.
- g) Input *vehicle running*.

b) *Payroll Clerk*

Adapun tugas dari *Payroll Clerk* pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yaitu :

- a) Absensi karyawan sakit/cuti/permisi
- b) Memeriksa dan menginput *oil palm hesveter record* ke komputer.
- c) Memeriksa dan menginput *general/field distribution* ke computer.

d) *Godown Clerk*

Adapun tugas dan tanggung jawab untuk *Godown Clerk* dalam perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yaitu :

- a) Menerima atau mengeluarkan barang/material gudang sesuai dengan permintaan.
- b) Memeriksa barang/material gudang sesuai dengan permintaan.
- c) Menerbitkan GRN.
- d) Membagi beras Karyawan.
- e) Membantu membayar gaji (sesuai dengan rotasi/jadwal giliran).
- f) Memindahkan jenis material dari MIN ke kartu gudang.
- g) Menerbitkan PR sesuai kebutuhan dan petunjuk atasan.

h) Menjalankan intruksi tambahan sesuai petunjuk atasan.

e) *Operator Komputer*

Adapun tugas dari operator Komputer dalam perusahaan PT Gergas Utama Kabupaten Langkat yaitu:

- a) Mengerjakan laporan produksi (*weekly* dan *production report*).
- b) Mengerjakan lembur dan premi-premi karyawan.
- c) Mengerjakan lampiran *monthly account report*.
- d) Membantu membayar gaji (sesuai dengan rotasi/jadwal giliran).
- e) Menjalankan fungsi tambahan sesuai petunjuk atasan.

f) *Nurse*

Adapun tugas dan tanggung jawab untuk *nurse* yaitu :

- a) Mendampingi kerani gudang menerima obat-obatan dan mengeluarkan obat-obatan untuk karyawan yang sakit.
- b) Memberikan pelayanan kesehatan di poliklinik kepada karyawan yang sakit.
- c) Membuat laporan bulanan poliklinik dan karyawan opname.
- d) Mempersiapkan permintaan obat-obatan poliklinik untuk 3 (tiga) bulan sekali posyandu/PIN.
- e) Pemeriksaan rutin baby sister di balai karyawan.
- f) Menjalankan intruksi tambahan sesuai petunjuk atasan.

i) Asisten Pengolahan

Adapun tugas dan tanggung jawab asisten pengolahan dalam perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yaitu sebagai berikut :

- a) Mengatur dan mengawasi kegiatan yang berhubungan dengan produksi dan mengambil tindakan untuk kelancaran jalannya proses produksi.

j) Mandor

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang mandor dalam perusahaan PT Gergas Utama yaitu mandor mempunyai tugas menjalankan fungsi kontrol terhadap area perkebunan dan membantu asisten lapangan untuk mengontrol pekerjaan, membantu asisten lapangan membuat laporan dan membantu asisten lapangan dalam melaporkan hasil panen kelapa sawit dan karet getah dan membuat laporan hasil pekerjaan harian yang terutang dalam masa kerja.

k) Kerani Kebun

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang kerani kebun dalam perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yaitu :

- a) Bertanggung jawab langsung dengan KTU.
- b) Melaksanakan survey bidang tanaman.
- c) Melaksanakan administrasi kebun yang berkaitan dengan pengupahan, lembur, premi, dan administrasi lainnya sesuai dengan ketentuan perusahaan.

l) Karyawan

Adapun tugas dan tanggung jawab seorang karyawan dalam perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yaitu:

- a) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c) Bertanggung jawab pada hasil produksi.

4.1.4 Aspek Perlakuan Akuntansi PSAK 24 Imbalan Kerja PT Gergas Utama

1. Pengakuan

Pengakuan PSAK 24 ini bertujuan mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja. PSAK No 24 ini mengharuskan perusahaan untuk mengakui:

- a) kewajiban jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan.
- b) Beban jika perusahaan menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat memberikan gaji kepada karyawannya yaitu pada saat karyawan telah memberikan jasanya atau setelah karyawan menyelesaikan tugasnya. PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat secara langsung menggunakan jasa tenaga kerja itu sendiri.

Kesimpulan dari aspek pengakuan PSAK 24 Imbalan kerja PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat ialah pengakuan gaji yang dilakukan sudah sesuai dengan PSAK No 24.

2. Pengukuran

Pengukuran PSAK 24 Imbalan Kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain dari pesangon pemutusan kontrak dan imbalan berbasis ekuitas) yang jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya. Imbalan kerja jangka pendek mencakup hal-hal seperti : Upah, gaji, iuran jaminan social, cuti imbalan jangka pendek, utang bagi laba dan utang bonus dan imbalan non-moneter.

Perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat dalam melakukan penilaian biaya gaji, perusahaan memberikan dan memperhitungkan

komponen gaji seperti: gaji pokok, imbalan non-moneter dan tunjangan hari raya yang menjadi hak dari karyawan itu sendiri.

Kesimpulan dari aspek pengukuran PSAK No. 24 Imbalan kerja perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yaitu penilaian gaji yang dilakukan belum sepenuhnya sesuai dengan PSAK No. 24 karena perusahaan tidak memberikan penilaian terhadap bagi laba dan bonus imbalan jangka pendek pada perusahaan terhadap karyawannya.

3. Pengungkapan

Pengungkapan PSAK 24 Imbalan kerja merupakan pengungkapan biaya gaji dalam laporan standar keuangan diatur secara khusus dalam PSAK No. 24. Namun dalam standar akuntansi keuangan yang ada dalam pernyataan PSAK No.24 ini digunakan dalam penyajian biaya gaji untuk karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat pengungkapan gaji diungkapkan sebagai beban biaya gaji dan masuk kedalam golongan operasional perusahaan yang akan mengurangi laba perusahaan yang dimana laba dalam perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat saat ini sedang tidak stabil atau sedang mengalami keuntungan yang menurun sejak tahun 2019 pada masa covid-19.

Kesimpulan dari aspek pengungkapan PSAK No. 24 imbalan kerja pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat pengungkapan gaji yang dilakukan perusahaan PT Gergas Utama sudah sesuai dengan standar akuntansi keuangan yaitu PSAK No 24 namun pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat belum menerapkan

atau belum mampu menyajikan biaya bagi laba dan bonus dalam perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat terhadap karyawannya sejak tahun 2019 pada masa pandemi covid-19 hingga tahun 2023.

Berdasarkan klasifikasi tersebut imbalan kerja yang terdapat pada PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat dapat diklasifikasikan sebagai tabel berikut:

Tabel 4.1.4 Penerapan PSAK No.24

Imbalan Kerja Pada PSAK No. 24	Imbalan Kerja Yang Diterapkan Oleh PT Gergas Utama
Imbalan Kerja Jangka Pendek: <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Gaji 3. Bagi laba dan Bonus 4. Iuran Jaminan Sosial 5. Cuti Sakit 6. Imbalan non-moneter 	Imbalan Kerja Jangka Pendek: <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Gaji 3. Iuran Jaminan Sosial 4. Cuti Sakit 5. Imbalan non-moneter
Imbalan Pascakerja: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan Pensiun 2. Tunjangan Kesehatan 3. Asuransi Jiwa Pasca Kerja 	Imbalan Pascakerja: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan Pensiun 2. Tunjangan Kesehatan 3. Asuransi Jiwa Pasca Kerja
Imbalan Kerja Jangka Panjang: <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuti Besar 2. Cuti Hari Raya 3. Cacat Permanen 4. Cuti Tahunan Berbayar 5. Kompensasi 6. THR 	Imbalan Kerja Jangka Panjang: <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuti Besar 2. Cuti Hari Raya 3. Cacat Permanen 4. Kompensasi 5. THR
Imbalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau Pesangon: <ol style="list-style-type: none"> 1. Uang Pesangon 2. Uang Penggantian Hak 3. Uang Penghargaan Masa Kerja. 	Imbalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau Pesangon: <ol style="list-style-type: none"> 1. Uang Pesangon 2. Uang Penggantian Hak 3. Uang Penghargaan Masa Kerja.

Sumber:Penulis(2023)

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa gaji pokok, upah lembur, THR, 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 dalam PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat imbalan kerja jangka pendek yang diberikan pada karyawan berupa gaji pokok, upah lembur, THR, dan imbalan non-moneter. Gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawan serikat kerja umum (SKU) berbeda dengan Karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL). Imbalan non-moneter yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berupa fasilitas seperti rumah. Untuk SKU mendapatkan gaji sebesar Rp. 93.000,-/hari sedangkan PHL mendapatkan gaji sebesar Rp. 85.000,-/hari.

Adapun SKU terbagi menjadi dua yaitu serikat kerja umum bulanan (SKU B) dan serikat kerja umum harian (SKU H). Dalam pemberian gaji antara SKU B dengan SKU H juga berbeda, pada SKU B penerimaan gaji setiap bulannya tetap dan gaji yang diberikan sebesar Rp 2.790.000,-/bulan. Sedangkan penerimaan gaji pada SKU H tidak tetap atau berubah tergantung berapa hari kerja, jika diakumulasikan penerimaan gaji pada SKU H sebesar Rp. 85.491,-/hari.

PT Gergas Utama juga memberikan upah lembur bagi karyawannya perjamnya didasarkan dengan upah bulanan dengan rumus yang sebagai berikut:

$$\text{Upah Lembur} = \frac{\text{gaji pokok} + \text{natura}}{173}$$

173

Dimana :

Upah lembur/jam

Gaji pokok karyawan sebulan

Natura sebesar 15 kg x Rp. 9.400,-/bulan

PT Gergas Utama akan memberikan bonus kepada setiap karyawan sebesar 3 atau 3,5 bulan gaji tergantung berapa besar laba bersih yang didapatkan dari perusahaan. PT Gergas Utama juga memberikan tunjangan hari raya (THR) dengan 1 x gaji pokok.

Rumus untuk pemberian tunjangan hari raya (THR) adalah

Gaji pokok + natura

Jika telah menikah dan memiliki anak maka semua tanggungan akan ditambahkan ke dalam natura. Perusahaan belum mampu memberikan atau menerapkan imbalan jangka pendek berbentuk bagi laba dan bonus semenjak covid 19 pada tahun 2019 dikarenakan dalam hal ini perusahaan masih mengalami penurunan produktifitas serta keuntungan perusahaan namun perusahaan masih berusaha buat menerapkan aspek bagi laba dan bonus dalam imbalan kerja jangka pendek yang terdapat pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. PT Gergas Utama juga memberikan upah lembur bagi karyawannya perjamnya didasarkan dengan upah bulanan.

Namun dalam hal ini perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat belum memberikan atau menerapkan bonus kepada setiap karyawannya karena faktor produktifitas sedikit menurun dari tahun 2019 pada masa pandemi covid 19 hingga tahun 2023 saat ini karena pada dasarnya bagi laba dan bonus tergantung juga berapa besar laba bersih yang di dapat dari perusahaan.

1. Imbalan pasca kerja

Imbalan pasca kerja yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan, dan imbalan non-moneter. Adapun Hal-hal dalam imbalan pasca kerja yang ada di perusahaan PT Gergas

Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yang dapat diungkapkan sebagai berikut:

- a) Perusahaan memiliki program iuran pasti, dimana program iuran pasti adalah iuran pensiun yang dibayarkan oleh perusahaan kepada sebuah entitas terpisah (BPJS Ketenagakerjaan).
- b) Besar persentase yang diungkapkan oleh perusahaan atau peserta program pensiun BPJS Ketenagakerjaan yaitu, untuk BPJS tenaga kerja sebesar 5,7 % dengan potongan dari gaji karyawan sebesar 2 % dan 3,7 % lainnya ditanggung oleh perusahaan. untuk BPJS pensiun sebesar 3 % dengan potongan dari gaji karyawan sebesar 2 % dan 1 % ditanggung oleh perusahaan.

PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat juga memberikan BPJS kesehatan untuk setiap karyawan sebesar 4 % dengan potongan dari gaji karyawan tersebut sebesar 1 % dan 3 % yang ditanggung oleh perusahaan.

2. Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

Perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat tidak memberikan imbalan kerja jangka panjang lainnya berupa cuti jangka panjang yang berbayar, untuk cuti jangka panjang akan diberikan tetapi tidak diberikan bayaran dan apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat permanen perusahaan menyerahkan kepada BPJS dan asuransi, sehingga perusahaan tidak melakukan pengakuan dan pencatatan atas hal tersebut. Jika cuti jangka panjang tersebut tidak digunakan maka cuti akan hangus. Hal ini dilakukan perusahaan melihat kondisi karyawan yang masih minim sehingga jika karyawan tidak aktif

maka akan mempengaruhi aktivitas perusahaan. Namun pada hal ini perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat menyediakan penghargaan atau piagam atas masa kerja karyawan.

3. Imbalan pemutusan (Pesangon)

PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat memberikan pesangon kepada karyawan apabila karyawan tersebut sudah tidak lagi bekerja di perusahaan atau pada saat perusahaan menawarkan karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela. Pesangon akan diberikan pada karyawan dengan masa usia maksimal 55 tahun. Jika sudah ada sebagian pesangon yang terealisasikan di tahun sebelumnya maka liabilitas yang diakui setelah dikurangi jumlah yang telah dibayar oleh perusahaan.

4.2 PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara terhadap pihak perusahaan PT. Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat bahwa pembayaran gaji terhadap karyawan di PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat tidak pernah mengalami keterlambatan, pembagian gaji terhadap karyawan bersifat cash tidak menggunakan transfer bank. Namun dalam sistem pemberian gaji yang ada dalam perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat ialah dengan sistem pemberian gaji secara cash kepada setiap karyawan nya dikarenakan beberapa faktor yaitu pada perusahaan PT Gergas Utama tidak semua atau tidak seluruh karyawan nya memiliki kartu debit (ATM) maka dari hal tersebut perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat masih menggunakan sistem pemberian gaji secara langsung. Adapun pemberian

gaji secara langsung diberikan kepada karyawan karena pada perusahaan PT Gergas Utama memiliki minimnya akan sistem jaringan internet untuk dapat menggunakan kartu debit (ATM) atau mengakses BRIMO pada perusahaan karena pada dasarnya perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat merupakan perusahaan yang jauh dari wilayah yang diakses jaringan internet. Namun pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat akan berusaha semaksimal mungkin dapat bersaing dalam era globalisasi pada saat ini.

Namun dalam penerapan SOP pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat telah menerapkan sesuai dengan SOP perusahaan pada umumnya yang ada dalam perusahaan pada era globalisasi saat ini. Dari hasil Penelitian yang penulis lakukan saat ini pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana penerapan akuntansi pada Perusahaan PT Gergas Utama terdapat di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat dan melihat apakah penerapan akuntansi yang dilakukan perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat telah sesuai dengan standar akuntansi keuangan (PSAK) sehingga untuk mendeskripsikan diperoleh dari hasil observasi langsung dan wawancara langsung terhadap entitas perusahaan

Hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat dalam aspek Penerapan Standar Akuntansi Keuangan 24 belum sesuai dengan PSAK No. 24 mengenai imbalan kerja yang ada dalam UU Ketenagakerjaan Tahun 2003. Perusahaan memberikan imbalan kerja dari mulai imbalan kerja imbalan pasca kerja, dan imbalan

pemutusan (pesangon), sedangkan imbalan kerja jangka panjang lain dan imbalan kerja jangka pendek perusahaan belum seutuhnya memberikannya.

Dari hasil observasi yang dilakukan terhadap perusahaan PT. Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat terdapat beberapa aspek permasalahan dalam keuangan khususnya dalam penerapan standar akuntansi keuangan PSAK 24 tentang imbalan kerja pada perusahaan. Perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat mengalami keuntungan yang menurun pada tahun 2019 hingga tahun 2023 sekarang ini sehingga perusahaan tidak dapat memberikan hak karyawan dalam menerima hak imbalan kerja yang dimana perusahaan dalam pelaporan Standar Akuntansi Keuangan Imbalan Kerja tahun berjalan mengalami penurunan yaitu pada tahun 2019 pada saat masa covid 19 berlangsung. Dalam hal ini perusahaan mengalami penurunan produktifitas dan keuntungan pada perusahaan itu sendiri.

Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu berupa gaji pokok, upah lembur, tunjangan hari raya (THR), dan imbalan non-moneter. Untuk imbalan non-moneter seperti rumah diberikan kepada seluruh karyawan perusahaan, beras juga diberikan, dan lain sebagainya. Pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan 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 operasional perusahaan.

Imbalan pasca kerja yang diberikan perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat kepada karyawan berupa program iuran pasti melalui BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan mengungkapkan jumlah iuran

program iuran pasti dalam laporan realisasi biaya operasional sebagai beban dari beban gaji dan tunjangan dalam catatan atas laporan standar keuangan dalam bagian informasi mengenai pihak yang berelasi tentang berapa besar persentase kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana penerapan standar akuntansi yang dilakukan oleh perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat serta melihat apakah penerapan akuntansi yang dilakukan oleh perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat telah sesuai dengan penerapan Standar Akuntansi Keuangan 24 (PSAK 24) dengan menggunakan alat ukur observasi, wawancara dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada seluruh staff responden perusahaan yang diberikan wawancara pada tiap butir item pertanyaan terhadap para responden perusahaan. yang ada dalam penelitian ini respondenya adalah pelaku ataupun pengusaha yang bergerak dibidang industri karet getah dan kelapa sawit yang berada di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Perusahaan PT. Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat merupakan perusahaan swasta milik persorangan (PERSERO) yang berada pada Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat yang dimana perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat bergerak pada sektor bisnis karet getah dan kelapa sawit yang dimana memiliki luas perusahaan berkisar 1.100 hektar dengan memiliki karyawan aktif berjumlah 150 karyawan. Dalam hal ini perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat hanya menerapkan imbalan kerja jangka panjang dan beberapa aspek imbalan pascakerja lain, namun perusahaan PT. Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat belum

menerapkan keseluruhan aspek imbalan kerja jangka pendek yang sesuai dengan PSAK 24 bagi karyawan yang bekerja di perusahaannya.

Penerapan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja (PSAK 24) pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat belum menerapkan yang namanya bagi laba dan bonus serta cuti tahunan berbayar dikarenakan faktor produktivitas perusahaan mengalami sedikit menurun karena covid-19 pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2023.

Hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat belum sesuai dengan PSAK No 24 mengenai imbalan kerja. Perusahaan hanya memberikan imbalan kerja dari mulai imbalan kerja jangka panjang, imbalan pasca kerja, dan imbalan pemutusan (pesangon), sedangkan imbalan kerja jangka pendek lain perusahaan belum memberikan seutuhnya dengan karyawannya.

Imbalan pasca kerja yang diberikan perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat kepada karyawan berupa program iuran pasti melalui BPJS ketenagakerjaan. Perusahaan mengungkapkan jumlah iuran program iuran pasti dalam laporan realisasi biaya operasional sebagai beban dari beban gaji dan tunjangan dalam catatan atas laporan standar keuangan dalam bagian informasi mengenai pihak yang berelasi tentang berapa besar persentase iuran yang harus dibayarkan perusahaan kepada BPJS ketenagakerjaan.

Perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat memberikan imbalan kerja jangka panjang berupa cuti besar, cuti hari raya, kompensasi, dan THR. Untuk imbalan kerja jangka panjang yang diberikan kepada karyawan perusahaan membayar cuti tersebut dan perusahaan juga

mengakui biaya atas hal tersebut, karena cuti pekerja hanya sebagai hak waktu liburnya saja dan perusahaan berhak membayarkan cuti pekerja. Imbalan pemutusan (pesangon) akan diberikan ketika karyawan telah memasuki masa pensiun yaitu pada usia maksimal 55 tahun. Pesangon yang diberikan kepada karyawan yang telah pensiun akan diakui sebagai beban di laporan posisi standar keuangan perusahaan. Pesangon akan diberikan apabila terjadinya PHK di PT Gergas Utama, perusahaan telah melakukan kontrak di awal dengan karyawan pada saat di rekrut bahwa pesangon tidak akan dibayarkan apabila karyawan berhenti begitu saja tanpa menyelesaikan administrasi.

Dibanding dengan penelitian terdahulu T.A.P.Barek (2021) mengenai analisis pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja pada CV Palakat Manado, hanya membahas perlakuan akuntansi menurut PSAK No. 24 untuk imbalan kerja jangka pendek dan imbalan kerja jangka panjang khususnya pada penerapannya perusahaan di CV Palakat Manado tidak semua komponen PSAK 24 imbalan kerja diterapkan dalam perusahaan. Dan dalam penelitian ini membahas perlakuan akuntansi menurut PSAK No. 24 untuk imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka panjang khususnya bagi laba dan bonus dan cuti tahunan berbayar.

Pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat tidak memberikan imbalan kerja jangka pendek berupa bagi laba dan bonus. Untuk bagi laba dan bonus dalam imbalan jangka pendek yang diberikan kepada karyawan perusahaan tidak memberikan hak dan kewajibannya dalam aspek imbalan kerja. Perusahaan juga telah mengakui akan biaya tersebut. Karena bagi laba dan bonus pekerja hanya sebagai hak pekerja dan perusahaan berhak

memberikan bonus pekerja. Perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat belum mampu menerapkannya dalam penerapan standar keuangan imbalan kerja perusahaan.

Dikarenakan masa pandemi covid 19 pendapatan yang dihasilkan masih belum mencapai target sehingga untuk menerapkan imbalan kerja bagi laba dan bonus dari tahun sebelumnya. Namun perusahaan masih berusaha semaksimal mungkin untuk menerapkannya lagi bagi laba dan bonus sesuai dengan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja dan UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Menurut PSAK No.46 laba akuntansi adalah laba rugi bersih selama satu periode sebelum dikurangi beban pajak. Sedangkan Bonus adalah sejumlah pendapatan tambahan yang diberikan perusahaan di luar upah atau gaji pokok karyawan sebagai hadiah karena telah melakukan pekerjaan dengan baik. Imbalan kerja yang diberikan oleh perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat adalah imbalan kerja jangka pendek yang mencakup gaji pokok, imbalan non-moneter, dan tunjangan hari raya (THR).

Imbalan kerja tersebut diberikan kepada karyawan atas jasanya dan seluruh imbalan kerja jangka pendek yang diakui perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Imbalan kerja diakui setelah karyawan memberikan jasanya dan seluruh imbalan kerja jangka pendek diakui perusahaan sebagai beban, imbalan kerja jangka pendek diukur ketika karyawan memberikan jasa kepada perusahaan dan diselesaikan dalam waktu 12 bulan akhir periode. Imbalan kerja jangka pendek diungkapkan dalam laporan standar keuangan perusahaan dalam golongan biaya operasional perusahaan.

Adapun pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat pendapatan per tahun berjalan pada perusahaan yang dimulai dari tahun 2019 hingga tahun 2023 dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Pendapatan Tahun Berjalan Perusahaan

Tahun Berjalan	Pendapatan/Keuntungan (Rp)
2019	Rp. 650.000.000
2020	Rp. 655.000.000
2021	Rp. 750.000.000
2022	Rp. 760.000.000
2023	Rp. 765.000.000

Sumber: Penulis(2023)

Perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat memiliki pendapatan perusahaan pertahun menghasilkan keuntungan berkisar lebih kurangnya mencapai Rp.650.000.000 dalam tahun 2019 pada masa covid 19, Sementara itu pada tahun 2020 dapat menghasilkan keuntungan perusahaan berkisar lebih kurang mencapai Rp.655.000.000, sedangkan pada tahun berjalan 2021 dapat menghasilkan keuntungan atau pendapatan perusahaan mencapai berkisar kurang lebih Rp.750.000.000, pada tahun 2022 dapat menghasilkan keuntungan atau pendapatan perusahaan berkisar kurang lebih Rp.760.000.000, sedangkan pada tahun 2023 keuntungan perusahaan menurun hingga hanya mencapai berkisar kurang lebih Rp.765.000.000. sedangkan pada tahun berjalan sebelumnya yaitu pada tahun 2018 dan tahun sebelumnya lainnya pendapatan perusahaan mencapai kurang lebih berkisar Rp.850.000.000 hingga Rp.900.000.000 dalam per tahun sebelum tahun 2019 masa pandemi covid 19. Adapun pendapatan atau keuntungan perusahaan mengalami ketidakstabilan

disebabkan juga anantara lain karena untuk harga jual produksi karet getah yang terbilang masih rendah hingga sekrang ini belum mengalami kenaikan yang mengakibatkan perusahaan juga mengalami pendapatan atau keuntungan yang sedikit atau menurun dari pendapatan per tahun berjalan dari tahun 2019 hingga tahun 2023.

Sedangkan dalam aspek imbalan kerja karyawan dalam perusahaan memberikan imbalan kerja sebesar Rp.3.000.000 hingga Rp.4.000.000 per bulan untuk karyawan bagian devisi kepala karyawan atau atasan karyawan, sedangkan untuk imbalan kerja karyawan mendapatkan imbalan kerja sebesar Rp.3.250.000 per bulan dalam masa bekerja di perusahaan. Dalam perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat di karenakan meminimnya akan akses jaringan dan jauh dari pinggiran kota yang membuat perusahaan tidak dapat menggunakan sistem gaji era modern saat ini dengan baik dalam perusahaan dengan itu perusahaan masih menggunakan sistem gaji yang diberikan secara langsung setiap pemberian imbalan gaji dan lain-lain.

Namun pada dasar itu perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat masih berupaya untuk dapat stabil kembali seperti pada tahun-tahun berjalan sebelumnya yang dapat menerapkan keseluruhan standar akuntansi keuangan imbalan kerja yang tercantum pada UU ketenagakerjaan tahun 2003 serta perusahaan juga berusaha semaksimal mungkin untuk bisa dapat bersaing dengan baik dalam era pasar global saat ini dan pada era modern persaingan dunia industri perusahaan pada masa sekarang ini yaitu pada tahun 2023.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang di dapatkan dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam hal ini perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat pada tahun berjalan sebelumnya yaitu pada tahun 2018 sebelum covid-19 sudah menerapkan Standar Akuntansi Keuangan 24 untuk pendapatan perusahaan yang mengalami kestabilan keuntungan dan sesudah covid-19 PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat belum menerapkan Standar Akuntansi Keuangan 24 bagi laba dan bonus serta cuti tahunan berbayar dikarenakan faktor produktivitas perusahaan mengalami sedikit menurun karena covid-19.
2. Dalam hal ini perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat hanya menerapkan imbalan kerja jangka panjang dan beberapa aspek imbalan pascakerja, namun perusahaan PT Gergas Utama belum menerapkan keseluruhan aspek imbalan kerja jangka pendek yang sesuai dengan PSAK No.24.
3. Pada perusahaan PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat belum sesuai dengan PSAK No. 24 mengenai imbalan kerja sebab pada imbalan kerja jangka pendek perusahaan belum memberikan kepada seluruh karyawannya.

5.2 Saran

Saran dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan, lebih memperhatikan perkembangan antara standar akuntansi keuangan PSAK 24 yang telah diteliti dalam penulis, karena menjadi perusahaan yang berkembang dalam dunia bisnis yang berlaku umum di Indonesia dan perkembangan terbaru dari undang-undang ketenagakerjaan, perusahaan harus mampu meningkatkan standar laporan keuangan semaksimal mungkin dalam waktu ke waktu, selain itu perusahaan harus mengoptimalkan, memaksimalkan pendapatannya dan mengurangi biaya-biaya agar perusahaan mendapatkan laba yang maksimal serta pengoptimalan asset agar dapat memberikan dampak positif dimasa yang akan datang.
2. Bagi investor, sebelum menanamkan sahamnya pada perusahaan sebaiknya mempertimbangkan keputusan investasinya dengan melakukan pengukuran kinerja keuangan perusahaan dengan menggunakan analisis laporan keuangan, selain itu, investor perlu juga memperhatikan kondisi eksternal selain kondisi internal keuangan perusahaan dalam memperkirakan prospek bisnis perusahaan pada masa yang akan datang.
3. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis dapat menggunakan analisis kinerja yang lain, agar hasil penelitian mengenai perbedaan kinerja keuangan sebelum dan sesudah pandemi COVID-19 lebih luas lagi.

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
- Agustina, Wulandari, dan Dewi, Ratna Sari. (2019). ‘*Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT. Karya Havea Indonesia.*’ *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian*. Vol. 2. No. 2. 2019
- Anwar, Mokhammad. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Keuangan Perusahaan.Edisi 1, Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.*
- Arikunto, Suharsimi. (2019).*prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Ali, Lukman. (2017). *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya:Apollo Astawinetu,
- E, D ,& S, Handini. (2020).*Manajemen Keuangan: Teori dan praktek. Surabaya: Scopindo Media Pustaka..*
- Awal, Indah Sari Berlianie, Elim Inggriani, Weku Priscilia. (2018).*Analisis Penerapan PSAK No 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada CV Aneka Ritelindo Manado. Manado: Universitas Sam Ratulangi..*
- Baguna, Stacy E, Nangoi Grace B, Stanly W. Alexander. (2018). *Pengakuan, Pengukuran Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik. Manado: PT. Berlian Kharisma Pasifik.*
- Bahri, Syaiful. (2016).*Pengantar Akuntansi Berdasarkan SAK ETAP dan IFRS. Penerbit CV. Andi OFFSET. Yogyakarta.*
- Barek, T.A.P., Hery. (2017). *Teori Akuntansi; Pendekatan Konsep dan Analisis. Jakarta: Grasindo.*
- Bakti, Daulay, A. T, dan Leidonald R. (2015). *Keaneekaragaman Makrozoobentos Sebagai Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada CV. Palakat Manado. Manado: CV. Palakat Manado.*
- Bodnar, G, H, & Hopwood, W, S. (2014).*Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Kesembilan. Yogyakarta: Penerbit Andi..*
- 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.
- Financial Accounting Standards Board (FASB). 1978. *Objectives Of Financial JOM Fekon Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017.*
- Harahap, Sofyan Syafari. (2013). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.*

- Hendryadi, Cahyadinata Tri, & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium)..
- Hery. (2013). *Teori Akuntansi Suatu Pengantar*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hery. (2017). *Teori Akuntansi: Pendekatan Konsep dan Analisis*. Jakarta: Grasindo.
- Hidayat, Taufik. (2013). *PSAK 24 Akuntansi Imbalan Kerja*. Universitas Indonesia: Jakarta. IFRS 4th Edition. Edisi Keempat. Jhon Wiley & Sons. America: Aptara Inc.
- 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.
- Irfani, Agus S. (2020). *Manajemen Keuangan Dan Bisnis : Teori Dan Aplikasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- K, Jingga. (2017). "Analisis Penerapan PSAK 50 Dan 55 Dalam Instrumen Keuangan Pada PT. Karya Serasi Jaya Abadi". Medan.
- Kartikahadi, H, dkk. (2016). *Akuntansi Keuangan Berdasarkan SAK Berbasis IFRS. Buku 1. Salemba Empat*. Jakarta.
- Kariono, M, Ramadhan A. dan Bustamin. (2013). *Kepadatan dan Frekuensi Kehadiran Gastropoda Air Tawar di Kecamatan Gumbasa Kabupaten Sigi*. *Jurnal e-Jipbiol*. Vol. 1: 57-64.
- Kieso, D, E, J Jerry, T, D, Warfield, Weygandt. (2016). *Akuntansi Intermediate*. Edisi 19. Amazon.
- Kieso, D, E, J.J Weygandt, T. D. Warfield. (2020). *Intermediate Accounting*.
- Kieso, D, E, Weygant, J Jerry, P, D Kimmel. (2016). *Financial Accounting IFRS Edision 3rd ed*. Wiley. USA. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Nomor 24 (Revisi 2018) Imbalan Kerja*. Dewan Standar Akuntansi Keuangan-Ikatan Akuntan Indonesia. Jakarta.
- Mulya, Hadri. (2013). *Memahami Akuntansi Dasar*. Jakarta: Mitra Wacana..

- Mulyati, Sri. (2017-2019). *Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Pada Laporan Keuangan PT. Sat Nusapersada Tbk Berdasarkan PSAK 24*. Batam: PT. Sat Nusapersada Tbk.
- Musthafa. (2017). *Manajemen Keuangan. Edisi Pertama*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Mokoginta, Octa Fabio. (2016). *Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2013 Mengenai Imbalan Kerja: Imbalan Pasca Kerja Pada Bank Sulutgo*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 16 No. 4.
- Mokoginta, Octa Fabio, Saerang Paul David Elia, Pontoh Winston. (2016). *Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2013 Mengenai Imbalan Kerja: Imbalan Pascakerja Pada Bank Sulutgo*. Manado: Bank Sulutgo.
- Moleong, Lexy. J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Jakarta: Remaja Rosda Karya.
- Moleong, Lexy. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- 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.
- Nawawi, Hadari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ng, Eng, Juan, Wahyuni, Tri Ersa. (2013). *Panduan Praktis Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Nugroho, Riant. (2017). *Public Policy*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Nurmayani. (2019). *Analisis Penerapan PSAK No. 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Ukindo Belankahan Estate*. Diakses Pada 17 Oktober 2023.
- Paranoan, N, Tandirerung, C. J, & Paranoan, A. (2019). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntansi, Akuntansi, Objektif*, 2(1), 181-196.
- Pratono, A, H. (2016). *Strategic Orientation and Information Technological*

Turbulence: Contingency Perspective in SMEs. Business Process Management Journal.

- Priyati, Novi. (2016). *“Pengantar Akuntansi.” Indeks. Jakarta Barat: Bahasa Indonesia.*
- Pramiswari, D. A. A., & Dharmadiaksa, I. B. (2017). *Pengaruh E-commerce dan Sistem Informasi Akuntansi dalam Pengambilan Keputusan untuk Berwirausaha. E-Jurnal Akuntansi, 20, 261-289.*
- 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.*
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6., PT. Raja Grafindo Persada, Depok. Wulandari Agustina., Dewi Ratna Sari. (2019). Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT. Karya Havea Indonesia. Medan PT. Karya Havea Indonesia.*
- Rumimper, Gisela, Alexander Stanley, Warongan Jessy. (2017). *Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Vandika Abadi. Manado: Universitas Sam Ratulangi, Jl. Kampus Bahu, Manado.*
- Rumimper, G. J, S Alexander, Warongan J. (2017). *Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Vandika Abadi. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern. Vol. 12 No. 2 2017, Hal. 1001-1010. November 2019.*
- Saragih, Fitriani, Surikayanti. (2015). *Analisis Penerapan Akuntansi Dan Kesesuaiannya Dengan SAK ETAP Pada UKM Medan Perjuangan.*
- Sirait, P. (2014). *Pelaporan dan Laporan Keuangan. Yogyakarta: Graha Ilmu.*

Satria Syahputra., Jayana Salesti.

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.

Sukmadinata, N. S. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Rosdakarya.

Sumarsan, Thomas. (2013). *Akuntansi Dasar dan Aplikasi Dalam Bisnis*. Jakarta: Indeks.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24.
Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D".
Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

Solichin, Abdul Wahab. (2018). *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi
Kebijakan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.

Tantya, Rizka. (2018). *Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada
Otoritas Jasa Keuangan*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia
Banking School Jakarta.

Tidajoh, Daniel Ibrhim Jandes, Morasa Jenny, Latjandu Lady Diana. (2021). *Evaluasi
Penerapan PSAK No. 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Adira Dinamika
Multi Finance Tbk*. Manado: PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. .

Utary, Anis Rachma. (2014). *The relationship between management control system and
corporate financial performance (a moderated regression analysis approach from
mining companies in indonesia)*. *Journal of Economics, Business, and
Accountancy Ventura Vol. 17, No. 1, April 2014, page 69-80.*

Undang-Undang No. 13, *Ketenagakerjaan*. Tahun 2003

Undang-Undang Nomor 24, *Mengenai Standar Akuntansi Pemerintah*. Tahun 2005

Watung, M.N, Nangoy G. B, Pusung Rudy. J. (2016). *Analisis Penerapan PSAK 24
Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Bank Maybank Indonesia Tbk*.

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.

INTERNET

www.google.com