

EVALUASI PENERAPAN PERNYATAAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN 24 IMBALAN KERJA PADA PT. DOS NI ROHA MANADO

Pricilia Sulangi¹, Herman Karamoy²

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Jl. Kampus
Bahu, Manado, 95115, Indonesia

Email : priciliasulangi21@gmail.com

ABSTRACT

Employee Benefits are all forms of compensation provided by the entity in exchange for services rendered by employees, including directors and management. There are 4 types of employee benefits, namely short-term employee benefits, other long-term employee benefits, post-employment benefits, and severance pay. Employee benefits are regulated in the Statement of Financial Accounting Standards (PSAK) 24 Employee Benefits. The purpose of this study is to evaluate the application of employee benefits at PT. Dos Ni Roha Manado in accordance with the provisions of PSAK 24 Employee Benefits. This study uses qualitative analysis methods and research data obtained through interviews. The results of this study indicate the employee benefits applied by PT. Dos Ni Roha Manado is a short term employee benefit. Recognition, measurement and presentation of short-term employee benefits in accordance with PSAK 24.

Keywords : PSAK 24, Employee Benefits, Short Term Employee Benefits

1. PENDAHULUAN

Di tengah pesatnya perkembangan teknologi informasi yang ada semakin pesat pula perkembangan dunia usaha yang menuntut perusahaan untuk lebih giat dalam berkompetitif di dunia bisnis agar dapat mencapai tujuan dengan baik. Agar perusahaan dapat berkompetitif maka perusahaan harus melihat kompetensi sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu tenaga manusia untuk menyelesaikan proses keuangan dan administrasi. Untuk itu dalam mengimbangi jasa yang diberikan, perusahaan harus memberikan imbalan kerja dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati oleh kedua pihak maupun kebijakan dari perusahaan yang terkait.

Imbalan Kerja adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja atas jasa yang telah dilakukan. Imbalan yang diberikan dapat berupa gaji atau bentuk fasilitas seperti kendaraan, rumah, fasilitas kesehatan dan asuransi. Imbalan dapat berupa imbalan jangka pendek yaitu imbalan diberikan dalam jangka waktu satu periode, Imbalan Jangka Panjang yang akan diberikan setelah lebih dari satu periode contohnya insentif yang diberikan kepada pekerja setelah menyelesaikan masa kerja dalam jangka waktu tertentu, Imbalan Pascakerja diberikan setelah karyawan tidak lagi bekerja baik diberikan sesaat pekerja menyelesaikan tugasnya atau diberikan secara periodik setelah pekerja tidak lagi bekerja yang disebut pension

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) membuat aturan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang dimana Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) adalah pedoman dalam proses penyajian laporan keuangan di Indonesia. PSAK 24 adalah pernyataan akuntansi yang mengatur tentang imbalan kerja di perusahaan. Penerapan PSAK 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 istirahat panjang sampai imbalan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Pengungkapan imbalan kerja yang kurang tepat dapat menghambat kemajuan perusahaan. PSAK 24 Imbalan Kerja terdiri atas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang lainnya dan pesangon

PT. Dos Ni Roha adalah sebuah perusahaan distributor yang bergerak di bidang farmasi yang memasarkan produk-produk dari pusat berupa obat-obatan, alat medis dan kesehatan, serta produk kecantikan. Perusahaan memerlukan banyak tenaga kerja untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah dirancang. Penyajian imbalan kerja yang kurang tepat dapat menimbulkan kecurigaan yang akan mengakibatkan masalah dan menghambat kemajuan perusahaan. Untuk itu, peneliti tertarik untuk mengevaluasi penerapan PSAK 24 Imbalan Kerja sesuai ketentuan-ketentuan yang ada.

PT. Dos Ni Roha menerapkan imbalan kerja jangka pendek dan beberapa aspek imbalan pascakerja dan perusahaan belum menerapkan imbalan kerja jangka panjang lainnya dan pesangon. Berdasarkan permasalahan itu, peneliti ingin memastikan kesesuaian imbalan kerja jangka pendek dengan PSAK 24. Berdasarkan latar belakang, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Evaluasi Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada PT. Dos Ni Roha Manado”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Akuntansi.

Akuntansi terdiri dari tiga kegiatan yang mendasar yaitu identifikasi, pencatatan, dan pengkomunikasian peristiwa ekonomi suatu organisasi kepada pihak yang berkepentingan. Dikutip dalam Hery (2017:1) akuntansi merupakan seni pencatatan, pengelompokan, dan pengikhtisaran menurut cara yang berarti dan dinyatakan dalam nilai uang segala transaksi dan kejadian yang sedikit-sedikitnya bersifat finansial dan kemudian. Kieso, *et al* (2016:2)

2.2. Pengertian akuntansi Keuangan.

Akuntansi keuangan adalah satu bidang ilmu akuntansi yang mempelajari bagaimana cara untuk membua laporan keuangan yang berguna untuk pihak dalam dan luar perusahaan, hasil dari akuntansi keuangan berupa laporan keuangan perusahaan (neraca, lapporan laba rugi, laporan perubahan modal, laporan arus kas, dan caatan atas laporan keuangan). Sujarweni (2016 : 6)

2.3. PSAK 24 Imbalan Kerja.

Imbalan kerja adalah semua bentuk imbalan yang diberikan oleh entitas sebagai pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja termasuk direktur dan manajemen. Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan pembayaran (dengan penyediaan barang atau jasa), baik secara langsung kepada pekerja, suami/istri, anak-anak atau tanggungan lain, atau kepada pihak lain seperti perusahaan asuransi (PSAK 24). Dasar PSAK 24 imbalan kerja ada pada UUK (undang-undang ketenagakerjaan) No. 13 Tahun 2003 yang mengatur ketentuan umum tentang tatacara pemberian upah kerja di perusahaan

2.4. Tujuan PSAK 24 Imbalan Kerja

Dalam PSAK 24 pernyataan ini bertujuan mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja. Pernyataan ini mensyaratkan entitas untuk mengakui:

- a. Liabilitas jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan
- b. Beban jika entitas menikmati manfaat ekonomi yang dihasilkan dari jasa yang

diberikan oleh pekerja oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

2.5. Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja.

Dalam PSAK 24 (2018), menyatakan entitas harus mengakui biaya atas seluruh imbalan kerja yang menjadi hak pekerja akibat dari jasa yang diberikan kepada entitas selama periode pelaporan:

1. Sebagai kewajiban, setelah dikurangi jumlah yang telah dibayar baik secara langsung kepada pekerja atau sebagai kontribusi kepada dana dan imbalan kerja. Jika pembayaran kontribusi melebihi kewajiban yang timbul dari jasa sebelum tanggal pelaporan, maka entitas harus mengakui kelebihan tersebut sebagai aset dibayar dimuka yang akan mengurangi pembayaran masa datang atau sebagai pengembalian kas.
2. Sebagai beban, kecuali SAK lain mensyaratkan biaya tersebut diakui sebagai bagian biaya perolehan suatu aset seperti persediaan atau aset tetap.

2.6. Jenis-jenis Imbalan Kerja

1. Imbalan Jangka Pendek adalah imbalan yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum 12 bulan setelah akhir periode. imbalan kerja mencakup upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti berimbalan jangka pendek seperti cuti tahunan dan cuti sakit, bagi laba dan bonus terutang dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode saat pekerja memberikan jasanya dan imbalan non moneter.
2. Imbalan Pascakerja adalah imbalan kerja (selain pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja. imbalan pascakerja mencakup tunjangan pensiun dan imbalan pascakerja seperti kesehatan
3. Imbalan Jangka Panjang Lainnya adalah imbalan kerja yang jatuh tempo lebih dari 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya.
4. Pesangon adalah imbalan yang akan diberikan oleh perusahaan jika karyawan mengundurkan diri dan perusahaan melakukan pemutusan kerja (PHK) dengan karyawan yang belum mencapai usia purnakarya atau pensiun

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber data

Jenis data dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data yang berkaitan dengan imbalan kerja, pengakuan, pengukuran dan penyajian PSAK 24.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi dengan menggunakan instrumen-instrumen yang ditetapkan.

3.2. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang bertujuan mendeskripsikan dan menguraikan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi kemudian diolah peneliti sehingga dapat mengambil kesimpulan berdasarkan informasi dan data yang telah dikumpulkan sehingga dapat memberikan jawaban atas rumusan masalah yang sudah dibuat..

Proses analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan data atau informasi melalui wawancara dengan bagian personalia&umum dan bagian keuangan untuk mengetahui penerapan PSAK 24

Imbalan Kerja PT. Dos Ni Roha Manado. Selain wawancara, peneliti juga mengumpulkan data melalui studi dokumen.

2. Menganalisis data yang telah diperoleh dengan mencocokkan hasil wawancara dan studi dokumen yang sudah diperoleh. Peneliti mengelompokkan dan meringkas serta menyusun catatan-catatan yang berkaitan dengan penerapan imbalan kerja.
4. Melakukan pengolahan data dan membuat konsep dan penjelasan tentang imbalan kerja yaitu pengakuan, pengukuran, dan penyajian yang sesuai dengan PSAK 24 Imbalan Kerja
5. Menarik kesimpulan hasil pengolahan dan analisis data.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil penelitian

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. Gaji karyawan tidak pernah mengalami keterlambatan pembayaran gaji dan gaji rutin diberikan setiip awal bulan berjalan.

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.

Tabel 4.1 Klasifikasi Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT. Dos Ni Roha Manado

PSAK 24	PT. Dos Ni Roha Manado
	Gaji
	Upah
Imbalan Jangka Pendek	Bonus
	THR
	Cuti

Sumber : Data Olahan 2021

Imbalan Kerja Jangka Pendek

Gaji merupakan hak karyawan setelah memberikan jasanya bagi perusahaan. Penentuan gaji yang diberikan kepada karyawan tetap dan karyawan kontrak sesuai dengan ketentuan daerah tetapi karyawan tetap dan karyawan kontrak dibedakan oleh tunjangan. Dalam pemberian gaji juga terdapat potongan keterlambatan ketika karyawan terlambat melakukan absensi. Jurnal yang dicatat adalah

Gaji pokok	xxx
Kas	xxx

PT. Dos Ni Roha memberikan upah lembur kepada karyawan yang melakukan pekerjaan lebih dari waktu yang ditentukan. Upah lembur diberikan perusahaan ketika karyawan memberikan lebih jasanya kepada perusahaan dan diukur serta diganti dengan uang. Upah lembur dihitung berdasarkan perjanjian antara perusahaan dan karyawan yang bekerja diluar jam kerja yang sudah ditentukan. Jurnal yang dicatat :

Biaya upah lembur	xxx
Kas	xxx

kerja jangka pendek diukur ketika karyawan memberikan jasanya dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam waktu 12 bulan dan diungkapkan dalam laporan keuangan. Dalam pemberian gaji pada PT. Dos Ni Roha diberikan tepat waktu setiap awal bulan berjalan. Besaran gaji yang diberikaan sesuai dengan ketentuan daerah. dalam gaji juga terdapat potongan seperti potongan keterlambatan karyawan sebesar Rp. 5000 ketika absensi karyawan lewat jam masuk kantor yaitu jam 08.00, potongan bpjs ketenagakerjaan, bpjs pensiun, bpjs kesehatan dan pph pasal 21. Pada PT. Dos Ni Roha gaji ditentukan berdasarkan daftar hadir apabila karyawan hadir terus selama bulan berjalan maka gaji yang diterima penuh dan karyawan yang tidak hadir tanpa alasan gaji akan terpotong. Upah diberikan ketika karyawan memberikan jasanya sebelum dan sesudah jam kerja. Upah sebelum jam kerja ialah ketika karyawan melaksanakan pekerjaan melebihi atas waktu yang sudah ditentukan dibawah jam 08.00 dan upah sesudah jam kerja ialah karyawan yang melaksanakan pekerjaan melebihi batas waktu yang sudah ditentukan yaitu 17.00. bonus didapatkan oleh karyawan ketika mencapai target tertentu disetiap bulan. Pemberian THR diberikan 2 minggu sebelum hari raya dan THR hanya diberikan kepada karyawan tetap. Pemberian cuti dalam PT. Dos Ni Roha meliputi cuti tahunan, cuti nikah, cuti baptisan, cuti kedukaan, cuti istri melahirkan, cuti menikahkan anak, cuti keguguran dan cuti haid. Cuti ialah cuti yang sudah direncanakan selain itu juga karyawan diberikan izin dnegan alasan tertentu seperti kedukaan dan sakit yang terjadi secara tiba-tiba dan tidak direncanakan.

Berdasarkan hasil yang didapatkan dapat dilihat bahwa penerapan PSAK 24 Imbalan Kerja Jangka Pendek pada PT. Dos Ni Roha Manado sudah sesuai karena komponen dalam imbalan kerja jangka penddek sudah terlaksana dengan baik tetapo komponen imbalan kerja seperti imbalan kerja jangka panjang lainnya, imbalan pasca kerja dan pesangon belum sepenuhnya dilaksanakan.

Perlakuan PSAK 24 Imbalan Kerja Pada PT. Dos Ni Roha Manado

Tabel 4.2 Perlakuan Akuntansi Terhadap Imbalan Kerja Pada PT. Dos Ni Roha Manado

Aspek Perlakuan Akuntansi	PSAK 24 Imbalan Kerja	Dos Ni Roha Manado	Kesimpulan
Pengakuan	PSAK 24 ini bertujuan mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja. PSAK 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. (dikutip dari PSAK 24 tahun 2018 paragraf 1)	Gaji diakui pada saat karyawan telah memberikan jasanya atau setelah karyawan menyelesaikan tugasnya. Pengakuan gaji pada PT. Dos Ni Roha dilihat dari daftar hadir karyawan.	Pengakuan gaji dilakukan sesuai dengan PSAK 2
Pengukuran	Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain dari pesangon pemputusan kerja 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 sosial, cuti, imbalan jangka pendek, utang bagi laba dan utang bonus dan	Dalam melakukan penilaian biaya gaji, perusahaan memberikan dan memperhitungkan komponen gaji seperti : gaji pokok, bonus, lembur, dan tunjangan	Penilaian gaji yang dilakukan belum sesuai dengan PSAK 24 karena perusahaan tidak memberikan penilaian terhadap cuti berimbalan jangka pendek

	imbalan non moneter (dikutip dari PSAK 24 tahun 2018 paragraf 8&9)	hari raya yang menjadi hak dari karyawan itu sendiri	
Penyajian	Penyajian biaya gaji dalam laporan keuangan tidak diatur secara khusus dalam PSAK 24 namun merujuk pada PSAK lain. Dalam standar akuntansi keuangan yang pernyataan PSAK ini digunakan dalam penyajian biaya gaji untuk karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan (dikutip dari PSAK No. 01 paragraf 20 & 45 serta PSAK No. 24 paragraf 24)	Pada perusahaan penyajian gaji sebagai biaya gaji dan masuk dalam golongan biaya operasional perusahaan yang akan mengurangi laba perusahaan	Penyajian gaji yang dilakukan sudah sesuai dengan standar akuntansi keuangan yaitu PSAK dan PSAK No. 24 hanya PT. Dos Ni Roha belum menyajikan biaya untuk berimbangan jangka pen

Sumber : Data Olahan 2021

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Penerapan klasifikasi gaji imbalan kerja jangka pendek yang diterapkan pada PT. Dos Ni Roha Manado sudah sesuai dengan PSAK 24 Imbalan Kerja dan diakui ketika karyawan telah memberikan jasanya atau menyelesaikan tugasnya
2. Penerapan klasifikasi upah imbalan kerja jangka pendek yang diterapkan pada PT. Dos Ni Roha Manado sudah sesuai dengan berikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan lebih dari waktu yang ditentukan
3. Penerapan klasifikasi bonus imbalan kerja pada PT. Dos Ni Roha Manado sudah sesuai dengan PSAK 24 Imbalan Kerja dan diberikan kepada karyawan karena sudah mencapai target dan melakukan dedikasi yang tinggi.
4. Penerapan klasifikasi THR imbalan kerja pada PT. Dos Ni Roha Manado sudah sesuai dengan PSAK 24 Imbalan Kerja dan berdasarkan Permenaker No. 6/2016
5. Pemberian cuti diberikan kepada karyawan minimal 1 tahun bekerja dan diberikan 12 kali cuti dalam 12 bulan.

5.2. Saran

1. Perusahaan segera menerapkan seluruh imbalan kerja mulai dari imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan jangka panjang lainnya, dan pesangon sesuai dengan PSAK 24.
2. PT. Dos Ni Roha Manado diharapkan menjadi perusahaan distributor yang lebih baik dan patuh pada aturan ketenagakerjaan dalam hal pemberian imbalan kerja PSAK 24.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia. (2020). ANALISIS PENERAPAN PSAK NO. 24 MENGENAI IMBALAN KERJA PADA PT. UKINDO BLANKAHAN ESTATE. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 10(1), 1–11. Retrieved from <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/785>
- Amri Nur Fadhila, SE., M.Si. (2015, October 14). Imbalan Kerja Jangka Pendek. Retrieved April 23, 2021, from Informasi Tentang Dunia Akuntansi website: <https://www.e-akuntansi.com/imbalan-kerja-jangka-pendek/>

- Barek, T. A., Nangoi, G. B., & Wangkar, A. (2021). Evaluasi Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada CV. Palakat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Bodnar, G. H., & Hopwood, W. S. (2014). Sistem informasi akuntansi, Edisi kesembilan. Yogyakarta: Penerbit Andi.
<https://www.slideshare.net/dwimartani/psak-24-imbalan-kerja-ias-19-employee-benefit-08022015>
- Juni Ayu. (2018, March 23). Imbalan Kerja. Retrieved April 22, 2021, from Blogspot.com website: <http://yuriaiuary.blogspot.com/2018/03/imbalan-kerja.html>
- Kieso, D. E., J. J. Weygandt, T. D. Warfield. (2020). *Intermediate Accounting IFRS 4th Edition*. Edisi Keempat. John Wiley & Sons. *America: Aptara Inc.* Kieso, D. E., J. J. Weygandt, T. D. Warfield. (2020). *Intermediate Accounting IFRS 4th Edition*. Edisi Keempat. John Wiley & Sons. *America: Aptara Inc.*
- PENGESAHAN AMENDEMEMEN PSAK 24 DAN PENYESUAIAN TAHUNAN 2018. (2018). Retrieved July 20, 2021, from Iaiglobal.or.id website: <http://iaiglobal.or.id/v03/berita-kegiatan/detailberita-1121=pengesahan-amendemen-psak-24-dan-penyesuaian-tahunan-2018>
- PSAK 24 imbalan kerja (ias 19 employee benefit) 08022015. Retrieved July 3, 2021, from Slideshare.net website:
- Rumimper, Gisela, Stanly Alexander, and Jessy Warongan. "Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Vandika Abadi." *going concern: jurnal riset akuntansi* 12.2 (2017).
- Rusdiyanto, Rusdiyanto, and Fitria Saraswati. "Evaluasi Penerapan Imbalan Pasca Kerja (Penerapan PSAK 24 revisi 2015) Pada PT XYZ." *Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)* 7.1 (2018): 28-41.
- Watung, Mercy Natalia, Grace B. Nangoi, and Rudy J. Pusung. "Analisis Penerapan Psak 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada Pt Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kotamobagu." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4.4 (2017).
- Wulandari, Agustina, and Ratna Sari Dewi. "Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT Karya Havea Indonesia." *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian*. Vol. 2. No. 2. 2019.