

**EVALUASI PENERAPAN PERNYATAAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN 24
IMBALAN KERJA PADA CV. PALAKAT MANADO***EVALUATION OF THE IMPLEMENTATION OF STATEMENT OF FINANCIAL ACCOUNTING
STANDARDS 24 EMPLOYEE BENEFITS AT CV. PALAKAT MANADO*

Oleh:

Titya Advianti P. Barek¹**Grace B. Nangoi²****Anneke Wangkar³**^{1,2,3}Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹tityabarek@gmail.com²gracebn@yahoo.com³annekelwangkar@gmail.com

Abstrak: Imbalan kerja merupakan hak atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan setelah melaksanakan kewajiban dan sebagai penghargaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Imbalan kerja diatur di dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) nomor 24 Imbalan Kerja. Di dalam PSAK 24 dijelaskan imbalan kerja yang harus diberikan dan diatur mengenai pengukuran, pengakuan dan pengungkapan imbalan kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melakukan analisis penerapan pemberian imbalan kerja kepada karyawan pada CV. Palakat Manado sesuai dengan ketentuan PSAK 24 mengenai imbalan kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif dan data penelitian diperoleh melalui wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CV. Palakat Manado belum menerapkan Imbalan Kerja sesuai dengan PSAK 24, CV. Palakat hanya menerapkan Imbalan Kerja Jangka Pendek. Pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek telah sesuai dengan PSAK 24 hanya saja CV. Palakat tidak melakukan penilaian terhadap pembayaran cuti berimbalan jangka pendek.

Kata Kunci: PSAK 24, imbalan kerja, imbalan kerja jangka pendek

Abstract: Employee benefits are rights or awards give by the company to employees after carrying out their obligations and to improve employee performance to the company. Employee benefits are regulated in the Statement of Financial Accounting Standards (PSAK) number 24 Employee Benefits. In PSAK 24 explain that the employee benefits must be given and regulated with the measurement, recognition and disclosure of employee benefits. The purpose of this research was to analyze the application of provide employee benefits to employees in CV. Palakat Manado in accordance with the provisions of PSAK 24 about employee benefits and to find out how the application of PPh 21 on short-term employee benefits in CV. Palakat Manado. This research used descriptive qualitative analysis method and the data of this research obtain through interviews and document study. The results showed that CV. Palakat Manado has not implemented Employee Benefits accrodng in PSAK 24, CV. Palakat only applied Short-Term Employee Benefits. Recognition, measurement and disclosure of short-term employee benefits has been appropriate with PSAK 24, but CV. Palakat does not assess the payment of short-term leave.

Keywords: PSAK 24, Employee Benefits, Short-term Employee Benefits.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di tengah semakin pesatnya perkembangan teknologi informasi yang ada, semakin pesat pula perkembangan dunia usaha yang menuntut perusahaan baik milik perorangan maupun kelompok untuk lebih giat dalam berkompetitif di dunia bisnis agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati. Untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi maka diperlukan campur tangan tenaga manusia untuk dapat menyelesaikan proses produksi maupun proses keuangan dan administrasi. Untuk itu dalam menyeimbangkan jasa yang diberikan bagi perusahaan/organisasi, perusahaan memberikan pembayaran berupa *financial* atau yang sering dikenal dengan “Imbalan Kerja”.

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) merupakan pedoman dalam proses penyajian laporan keuangan di Indonesia. Secara umum PSAK 24 adalah pernyataan akuntansi mengenai imbalan kerja pada perusahaan. PSAK 24 Imbalan kerja terdiri atas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang lainnya dan pesangon.

CV. Palakat merupakan perusahaan swasta yang berada di kota Manado dan bergerak dalam bidang jasa, yakni *Marketing, Design Grafis & Multimedia, Production, Event Organizer*. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan banyak tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan tersebut. Pada CV. Palakat terdapat dua macam pekerja yakni pekerja/karyawan tetap dan pekerja/karyawan kontrak. PSAK 24 membahas mengenai imbalan kerja, di semua tempat kerja pasti membutuhkan tenaga kerja, dan penghargaan bagi tenaga kerja yang telah memberikan jasa yaitu dengan menerima imbalan kerja. PSAK 24 penting diterapkan agar perusahaan mengakui imbalan kerja yang telah diberikan kepada karyawan. Apabila tidak terdapat akun imbalan kerja dalam laporan keuangan perusahaan maka secara tidak langsung perusahaan sebenarnya “menyembunyikan” kewajiban untuk imbalan kerja.

Perusahaan CV. Palakat hanya menerapkan imbalan kerja jangka pendek dan beberapa aspek imbalan kerja jangka panjang lain, namun perusahaan CV. Palakat belum menerapkan imbalan pascakerja dan pesangon bagi karyawan yang bekerja di perusahaannya. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti ingin memastikan secara lebih lanjut mengenai pemberian imbalan kerja perusahaan terlebih khusus mengenai penerapan pemberian imbalan kerja jangka pendek, peneliti ingin memastikan kesesuaian imbalan kerja jangka pendek dengan PSAK nomor 24 terhadap 2 (dua) jenis karyawan tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis memilih judul “*Evaluasi Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja pada CV. Palakat Manado.*”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengevaluasi kesesuaian pemberian imbalan kerja kepada karyawan pada CV. Palakat Manado dengan ketentuan PSAK 24 mengenai imbalan kerja yang berlaku.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Akuntansi

Kieso, *et al* (2016:2) menyatakan bahwa akuntansi terdiri dari tiga kegiatan yang mendasar yaitu identifikasi, pencatatan, dan pengkomunikasian peristiwa ekonomi suatu organisasi kepada pihak yang berkepentingan. Menurut *American Institute of Certified Public Accountants* (AICPA) 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 menafsirkan hasilnya. Akuntansi adalah proses dari transaksi yang dibuktikan dengan faktur, lalu dari transaksi dibuat jurnal, buku besar, neraca lajur, kemudian akan menghasilkan informasi dalam bentuk laporan keuangan yang digunakan pihak-pihak tertentu Sujarweni (2016:1). Menurut Kartikahadi, dkk (2016:3) pengertian akuntansi ialah suatu skema informasi keuangan, yang berfungsi untuk membuat dan mengungkapkan penjelasan yang relevan bagi berbagai kelompok yang bersangkutan.

Konsep Akuntansi Keuangan

Menurut Sujarweni (2016:6), akuntansi keuangan adalah salah satu bidang ilmu akuntansi yang mempelajari bagaimana cara untuk membuat laporan keuangan yang berguna untuk pihak dalam dan pihak luar

perusahaan, hasil dari akuntansi keuangan berupa laporan keuangan perusahaan (neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan modal, laporan arus kas, dan catatan atas laporan keuangan).

Konsep PSAK 24 Imbalan Kerja

Definisi imbalan dalam PSAK 24 merujuk pada definisi *Employee Benefit* dalam IAS 19 (2014), yaitu: “*All forms of consideration to employees in exchange for service rendered.*” Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan suatu entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk pemutusan kontrak kerja (PSAK 24, 2015:8). Imbalan kerja pada PSAK 24 terdiri dari imbalan kerja jangka pendek yang merupakan imbalan kerja (selain dari pesangon PKK dan imbalan berbasis ekuitas) yang jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa, imbalan pascakerja adalah imbalan kerja yang diterima pekerja atau keluarga maupun yang menjadi relasi pekerja setelah sudah tidak aktif lagi bekerja, berhentinya pekerja dengan alasan-alasan pasti dalam pemberhentian kerja yang pastinya tidak merugikan salah satu pihak, antara pekerja atau pemberi kerja, imbalan jangka panjang lain merupakan imbalan kerja yang jatuh temponya lebih dari 12 (dua belas) bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya. dan pesangon merupakan imbalan yang akan diberikan oleh perusahaan jika karyawan mengundurkan diri dan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan karyawan yang belum mencapai usia purnakarya atau pensiun. Selain di PSAK 24, imbalan kerja juga diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja

Dalam PSAK No. 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 dikurang 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 asset 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 asset seperti persediaan atau asset tetap.

Pengungkapan Imbalan Kerja

Pengungkapan imbalan kerja jangka pendek, penyajian biaya gaji dalam laporan keuangan tidak diatur secara khusus dalam PSAK No. 24, namun merujuk pada PSAK lain.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan melakukan pengumpulan data yang berkaitan dengan pemberian imbalan kerja, pengakuan, pengukuran dan pengungkapan PSAK 24.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Palakat Manado, jln. Sam Ratulangi No. 458, Karombasan Utara, Kecamatan Wanea, Kota Manado, Sulawesi Utara 95116. Waktu penelitian ini dilaksanakan yaitu mulai bulan Juni 2020 sampai selesai.

Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang merupakan data yang berbentuk kata, skema, dan gambar dan data kuantitatif yang berbentuk angka. Data kualitatif diperoleh dari hasil wawancara dengan CEO perusahaan, manajer keuangan, dan karyawan perusahaan, data kuantitatif berupa hasil dari studi dokumen seperti catatan jumlah waktu kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, data jumlah gaji pokok dan upah lembur, data jumlah pemotongan gaji karyawan jika terdapat iuran, data penjualan jasa perusahaan pada klien, slip pembayarn gaji karyawan, struktur organisasi perusahaan dan visi misi CV. Palakat Manado. Pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara dimana wawancara dilakukan kepada CEO Perusahaan, bagian keuangan, bagian administrasi, karyawan perusahaan tetap dan tidak tetap, sedangkan sumber dari data sekunder untuk melengkapi hasil dari pengumpulan data primer, yaitu berupa studi dokumen.

Metode dan Proses Analisis Data

Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif deskriptif, dengan cara mengumpulkan data, pencatatan data, dan melakukan analisis data, selanjutnya diinterpretasikan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pemberian imbalan kerja PSAK 24 dan pengakuan pengukuran serta pengungkapan. Maka, proses analisis data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengajuan permohonan oleh penulis kepada pihak manajemen CV. Palakat Manado.
2. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan studi dokumen.
3. Menganalisis dan mengolah data oleh penulis dengan melakukan pengelompokkan dan meringkas data, lalu menyusun catatan-catatan mengenai berbagai hal berkaitan dengan data yang diteliti sehingga penulis dapat menentukan tema-tema, kelompok-kelompok, dan pola-pola data.
4. Penyajian data, analisis data yang disajikan secara sistematis dapat dibentuk dalam sebuah laporan. Bentuk penyajian laporan berupa diskriptif analitik dan logis yang mengarah pada kesimpulan.
5. Menarik Kesimpulan dari hasil pengolahan dan analisa data mengenai pemberian imbalan kerja pada CV. Palakat Manado.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

CV. Palakat Manado adalah perusahaan penyedia jasa berupa *Design Grafis dan Multimedia, Marketing, Production, dan Event Organizer* bagi kepentingan klien dengan memberikan pelayanan yang memadai guna membantu memuaskan kebutuhan penerima jasa. Perusahaan CV. Palakat memiliki 105 karyawan dengan rincian 100 karyawan tidak tetap dan 5 karyawan tetap. Karyawan tetap bekerja pada tugas masing-masing, yaitu sebagai manajer operasional, bagian administrasi, bagian keuangan, bagian produksi, dan gudang dan melaksanakan pekerjaan di waktu yang berkesinambungan, pembayaran gaji diberikan kepada karyawan tetap secara rutin oleh perusahaan yaitu setiap tanggal 26 di akhir bulan. Sedangkan Pembayaran gaji bagi karyawan tidak tetap diberikan berdasarkan tugas dan tanggung jawab, posisi jabatan saat bekerja dan lama kerja pada suatu *event*. Gaji karyawan tidak tetap diberikan 1 (satu) minggu setelah kegiatan atau *event* berakhir.

PSAK 24 Imbalan Kerja membahas imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka panjang lain, imbalan kerja pascakerja dan pesangon, namun pada penerapannya di perusahaan CV. Palakat tidak semua komponen PSAK 24 imbalan kerja diterapkan dalam perusahaan.

Tabel 1. Klasifikasi Imbalan Kerja pada CV. Palakat Manado

PSAK 24	CV. Palakat Manado
Imbalan Jangka Pendek	1. Gaji 2. Upah 3. THR 4. Bonus
Imbalan Jangka Panjang	Tidak Ada
Imbalan	Tidak Ada

Sumber: Data Olahan, 2020

Imbalan Kerja Jangka Pendek

Gaji pokok merupakan hak karyawan setelah memberikan jasanya bagi perusahaan. Gaji pokok karyawan tetap dilihat berdasarkan posisi jabatan karyawan yang dicantumkan dalam kontrak kerja dan telah disepakati pekerja pada saat mulai bekerja, sedangkan penentuan gaji bagi karyawan tidak tetap diberikan berdasarkan jam kerja, hari kerja, posisi kedudukan saat melaksanakan suatu kegiatan atau suatu *event* dan gaji yang diberikan kepada karyawan tidak tetap sebesar upah minimum regional yang berlaku. Jurnal yang dicatat dalam pemberian gaji pokok secara langsung tanpa ditunda ialah:

Gaji Pokok xxx
Kas xxx

CV. Palakat memberikan upah lembur kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan selama 40 jam dalam seminggu. Upah lembur diakui perusahaan ketika karyawan telah memberikan jasanya dan perusahaan

menikmati manfaatnya dan diukur dengan rupiah. Upah lembur diberikan berdasarkan perjanjian antara perusahaan dan karyawan ketika karyawan bekerja di luar jam kerja wajib yang telah ditentukan perusahaan. Jurnal yang dicatat dalam pemberian upah:

Biaya Upah Lembur xxx
Kas xxx

CV. Palakat Manado memberikan bonus kepada karyawan berprestasi yang bekerja melebihi standar yang ditentukan perusahaan, gaji yang diberikan diakumulasikan bersama gaji bulanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Sehingga kewajiban yang timbul dari program bonus merupakan akibat beban sehingga tidak akan diakui sebagai distribusi laba. Selain berupa rupiah, perusahaanpun memberikan bonus kepada karyawan dalam bentuk barang. Dalam pencatatan jurnal dicatat :

Insentif Prestasi Karyawan xxx
Insentif Pencapaian Target xxx
Kas xxx

CV. Palakat memberikan THR dalam bentuk rupiah kepada karyawan baik karyawan tidak tetap maupun karyawan tetap. THR diberikan kepada karyawan 1 minggu sebelum hari raya keagamaan, THR diberikan kepada karyawan tetap yang telah bekerja lebih dari 1 tahun menerima THR sebesar gaji bulannya, sedangkan bagi karyawan kontrak yang bekerja kurang dari 1 tahun namun menjadi pekerja dalam waktu yang berkelanjutan. THR yang diberikan dihitung dengan rumus :

(Masa kerja : 1 bulan upah) : 12

Jurnal pemberian THR dicatat sebagai berikut :

Biaya Gaji-Tunjangan Hari Raya xxx
Kas xxx

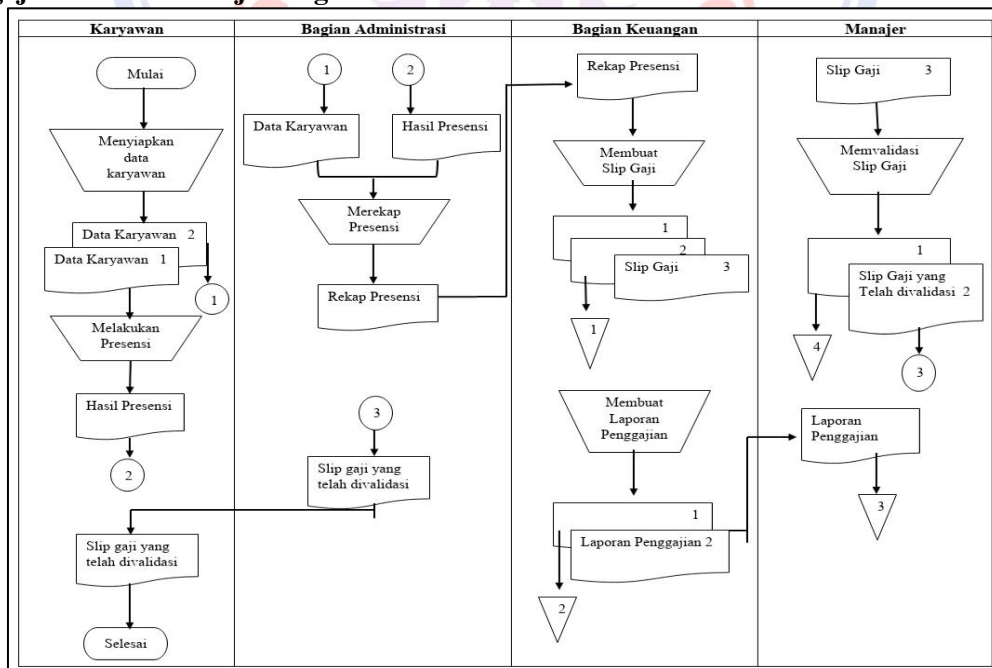
Dokumen Pembayaran Imbalan Kerja

Dokumen-dokumen terkait pemberian imbalan kerja yang terdapat pada CV. Palakat Manado, yaitu : (1) data karyawan ; (2) data presensi karyawan ; (3) data kinerja karyawan ; (4) slip gaji karyawan.

Bagian Struktur Terkait Pembayaran Imbalan Kerja

Terdapat bagian-bagian struktur CV. Palakat Manado yang terkait sebagai fungsi pemberian imbalan kerja, yaitu : (1) Manajer Operasional ; (2) Bagian Administrasi ; (3) Bagian Keuangan.

Sistem Penggajian Imbalan Kerja Jangka Pendek



Gambar 1. Flowchart Pembayaran Imbalan Kerja Jangka Pendek Gaji Pokok

Perlakuan PSAK 24 Imbalan Kerja pada CV. Palakat Manado**Tabel 2. Perlakuan Akuntansi Terhadap Imbalan Kerja Jangka Pendek pada CV. Palakat Manado dengan PSAK 24 pada CV. Palakat Manado**

Aspek Perlakuan Akuntansi	PSAK 24 Imbalan Kerja	CV. Palakat Manado	Kesimpulan
Pengakuan	<p>PSAK No. 24 ini bertujuan mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja. PSAK No. 24 ini mengharuskan perusahaan untuk mengakui :</p> <p>a). Kewajiban jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan.</p> <p>b). Beban jika perusahaan menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja. (dikutip dari PSAK No. 24 tahun 2018 paragraf 01).</p>	<p>Gaji diakui pada saat karyawan telah memberikan jasanya atau setelah karyawan menyelesaikan tugasnya. CV. Palakat Manado secara langsung menggunakan jasa tenaga kerja itu sendiri.</p>	<p>Pengakuan gaji yang dilakukan sudah sesuai dengan PSAK No 24.</p>
Aspek Perlakuan Akuntansi	PSAK 24 Imbalan Kerja	CV. Palakat Manado	Kesimpulan
Pengukuran	<p>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 sosial, cuti imbalan jangka pendek, utang bagi laba dan utang bonus dan imbalan non moneter. (dikutip dari PSAK NO. 24 tahun 2018 paragraf 08 dan 09).</p>	<p>Dalam melakukan penilaian biaya gaji, perusahaan memberikan dan memperhitungkan komponen gaji seperti : Gaji pokok, bonus, lembur, Imbalan non moneter dan tunjangan hari raya, yang menjadi hak dari karyawan itu sendiri.</p>	<p>Penilaian gaji yang dilakukan belum sepenuhnya sesuai dengan PSAK No. 24 karena perusahaan tidak memberikan penilaian terhadap cuti berimbalan jangka pendek, iuran jaminan sosial, dan tunjangan tunjangan selain tunjangan hari raya.</p>
Pengungkapan	<p>Pengungkapan biaya gaji dalam laporan keuangan tidak diatur secara khusus dalam PSAK no. 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 dan paragraph 45 serta PSAK No. 24 paragraf 24).</p>	<p>Pada perusahaan pengungkapan gaji sebagai biaya gaji dan masuk dalam golongan biaya operasional perusahaan, yang akan mengurangi laba perusahaan.</p>	<p>Pengungkapan gaji yang dilakukan sudah sesuai dengan standar akuntansi keuangan yaitu PSAK No.1 dan PSAK No. 24. Hanya saja CV. Palakat Manado belum menyajikan biaya untuk cuti berimbalan</p>

jangka pendek
iuran jaminan
sosial, dan
tunjangan-
tunjangan selain
tunjangan hari
raya.

Sumber: data olahan, 2020

Pembahasan

Imbalan kerja yang diterapkan CV. Palakat Manado ialah Imbalan kerja jangka pendek yang mencakup gaji pokok, bonus, lembur, Imbalan non moneter dan tunjangan hari raya, dimana imbalan 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, dan imbalan kerja jangka pendek diungkapkan dalam laporan keuangan perusahaan dalam golongan biaya operasional. Imbalan kerja jangka panjang lain, imbalan pascakerja dan pesangon tidak diberlakukan oleh CV. Palakat Manado, dengan demikian pengakuan pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja pada ketiga jenis Imbalan kerja tersebut yakni imbalan kerja jangka panjang lain, imbalan pascakerja dan pesangon tidak sesuai dengan PSAK 24 karena pada PSAK 24 memuat pengakuan, pengukuran dan pengungkapannya.

Pada CV. Palakat Manado pun hanya menerapkan imbalan kerja jangka pendek yang mencakup gaji, upah lembur, bonus, dan tunjangan hari raya, CV. Palakat Manado tidak melakukan penilaian cuti berimbalan jangka pendek pada karyawannya. CV. Palakat Manado berpendapat bahwa penilaian jangka pendek yang diterapkan adalah kebutuhan karyawan yang merupakan kebutuhan umum, sedangkan cuti berimbalan jangka pendek tidak diterapkan karena CV. Palakat merupakan perusahaan jasa, dimana karyawan tidak tetap (*freelance*) hanya akan datang ke kantor dan bekerja ketika akan melaksanakan *event*, selebihnya karyawan tidak tetap memiliki banyak waktu bekerja dari rumah sehingga tidak lagi membutuhkan waktu untuk cuti. Karyawan tetap yang telah bekerja lebih dari 6 tahunpun tidak mendapatkan cuti berimbalan jangka pendek karena pada dasarnya CV. Palakat memiliki aturan yang tidak terlalu mengikat, apabila karyawan tetap berhalangan datang ke kantor, perusahaan dapat mengizinkan namun karyawan tetap tersebut tetap menyelesaikan pekerjaan kantor dari rumah.

Imbalan kerja jangka panjang lain tidak diterapkan karena perusahaan menganggap aturan yang memperbolehkan karyawan bekerja dari rumah sehingga tidak dibutuhkan cuti berimbalan jangka panjang, penghargaan masa kerja diberikan perusahaan dalam bentuk bonus yang telah diterapkan pada imbalan kerja jangka pendek. Imbalan cacat permanen tidak diberikan perusahaan kepada karyawan karena pada dasarnya karyawan tetap bekerja di kantor, karyawan tidak tetap yang menjalankan pekerjaan lapangan, jika terjadi kecelakaan saat bekerja, perusahaan akan bertanggungjawab secara spontan, namun selama berjalannya perusahaan jasa ini tidak pernah terjadi kecelakaan kerja pada karyawan sehingga perusahaan tidak menerapkannya. Bagi laba dan bonus hanya berlaku pada karyawan aktif yang bekerja pada perusahaan, jika terdapat pemberhentian karyawan, karyawan tersebut tidak berhak mendapatkan bonus, hal ini disesuaikan dengan perjanjian kontrak kerja saat karyawan mulai bekerja. Imbalan pascakerja belum diterapkan perusahaan, namun CV. Palakat Manado sedang merencanakan akan menerapkan imbalan pascakerja terlebih khusus bagi karyawan *loyal* yang mengalami kecelakaan kerja sehingga karyawan tersebut tidak dapat melanjutkan pekerjaan pada perusahaan tersebut. Imbalan pascakerja pensiun baru akan dipertimbangkan perusahaan, mengingat semua karyawan yang bekerja pada CV. Palakat Manado adalah karyawan muda. Pesangon adalah salah satu komponen dalam PSAK 24 yang tidak diterapkan oleh perusahaan, karena di dalam aturan CV. Palakat Manado tidak terdapat pemberian imbalan kepada karyawan yang terkena PHK. Selama pandemik Covid-19 sejak bulan Maret, CV. Palakat terpaksa meliburkan atau merumahkan sementara karyawan tetap dan tanpa digaji, namun hal tersebut terjadi atas kesepakatan bersama antara CEO dan 5 karyawan tetap dengan alasan keuangan yang terhambat akibat pandemik Covid-19. Perjanjian tersebut berlaku hingga penerapan *new normal* oleh pemerintah, sehingga mulai awal Agustus karyawan tetap CV. Palakat akan kembali bekerja.

Pemberian imbalan kerja kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan jelas diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, dan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 111 ayat (2) mengatur bahwa ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, CV. Palakat mulai merencanakan akan menerapkan imbalan kerja sesuai dengan pengakuan, pengukuran dan pengungkapan yang terdapat dalam PSAK 24.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Imbalan kerja yang diterapkan ialah imbalan kerja jangka pendek yang mencakup gaji pokok, upah lembur, bonus serta tunjangan hari raya yang diberikan secara rutin dan terjadwal yaitu pada tanggal 26 di akhir bulan kepada karyawan tetap, sedangkan karyawan tidak tetap akan diberikan hak kerjanya 1 (satu) minggu setelah *event* berakhir. Imbalan kerja jangka pendek ini 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, dan imbalan kerja jangka pendek diungkapkan dalam laporan keuangan perusahaan dalam golongan biaya operasional.
2. Dokumen-dokumen tentang pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek telah memenuhi syarat kelengkapan, andal, dapat dipahami, dan dapat diverifikasi sehingga informasi yang diperoleh berkualitas.
3. Pengakuan, pengukuran, pengungkapan imbalan kerja secara keseluruhan belum sesuai dengan PSAK no. 24.

Saran

1. Perusahaan menerapkan seluruh komponen pembayaran imbalan kerja, imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka panjang lain, imbalan pascakerja dan pesangon, yang sesuai dengan prinsip PSAK 24
2. Perusahaan dengan teliti membuat laporan keuangan pada periode berjalan, dan mengawasi dengan bijak pembuatan laporan keuangan setiap hasil penjualan jasa.
3. Perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan mulai dari tugas dan tanggung jawab terlebih khusus pada bagian administrasi dan bagian keuangan.
4. CV. Palakat Manado diharapkan dapat menjadi perusahaan jasa yang lebih baik, diikuti dengan patuh pada aturan ketenagakerjaan dalam hal pembayaran imbalan kerja PSAK no. 24 dan pengenaan PPh 21.

DAFTAR PUSTAKA

- Hery. (2017). *Teori Akuntansi; Pendekatan Konsep dan Analisis*. Jakarta: Grasindo.
- Hidayat, Taufik. 2013. *Psak 24 Akuntansi Imbalan Kerja*. Universitas Indonesia. Jakarta
- Kartikahadi H., dkk. 2016. *Akuntansi Keuangan Berdasarkan SAK Berbasis IFRS*. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Kieso D. E., Jerry J., Warfield T. D., Weygandt. 2016. *Akuntansi Intermediate*. Edisi 19. Amazon.
- Kieso D. E., Weygant, Jerry J., Kimmel P. D. 2016. *Financial Accounting IFRS* Edition. 3rd ed. Wiley. USA. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Nomor 24 (Revisi 2018) *Imbalan Kerja*. Dewan Standar Akuntansi Keuangan-Ikatan Akuntan Indonesia. Jakarta.
- Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Nomor 24 (Revisi 2015) *Imbalan Kerja*. Dewan Standar Akuntansi Keuangan-Ikatan Akuntan Indonesia. Jakarta.
- Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Nomor 24 (Revisi 2018) *Imbalan Kerja*. Dewan Standar Akuntansi Keuangan-Ikatan Akuntan Indonesia. Jakarta.
- Rumimper G., Alexander S., 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. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/view/18527>. Diakses pada 20 November 2019.

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, V. W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sujarweni V. W. 2016. *Pengantar Akuntansi*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 *Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003. Jakarta.

