

**ANALISIS PENERAPAN PSAK NO 24 MENGENAI IMBALAN KERJA PADA CV ANEKA RITELINDO MANADO***ANALYSIS THE IMPLEMENTATION PSAK NO 24 ABOUT EMPLOYEE BENEFITS AT CV ANEKA RITELINDO MANADO*

Oleh:

**Indahsari Berlianie Awal<sup>1</sup>****Inggriani Elim<sup>2</sup>****Priscilia Weku<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[awalindah26@gmail.com](mailto:awalindah26@gmail.com)<sup>2</sup>[inggriani\\_elim@unsrat.ac.id](mailto:inggriani_elim@unsrat.ac.id)<sup>3</sup>[priscilla\\_weku@unsrat.ac.id](mailto:priscilla_weku@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Pemberian imbalan kerja tidak hanya akan mempengaruhi pekerja yang akan berdampak pada produktivitas perusahaan tetapi juga akan berdampak secara finansial jika tidak disikapi dengan bijak oleh perusahaan. Karena pengaruhnya yang besar terhadap perusahaan, maka perlu dilakukan pengungkapan yang benar sesuai dengan standar akuntansi keuangan yang berlaku umum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan psak no 24 mengenai imbalan kerja pada CV Aneka ritelindo manado. Peneliti mengambil objek penelitian pada CV Aneka ritelindo manado. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. data penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. teknik pengumpulan data berupa penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yaitu wawancara langsung dengan pihak perusahaan CV Aneka ritelindo manado yaitu direktur utama. Hasil penelitian pada CV Aneka ritelindo manado dapat disimpulkan bahwa imbalan kerja pada CV Aneka ritelindo manado dapat dikategorikan ke dalam empat kategori berdasarkan PSAK No. 24 yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang lainnya dan pesangon. dari keempat imbalan kerja tersebut hanya imbalan kerja jangka pendek dan pesangon yang diterapkan dan dilaporkan sesuai dengan PSAK No. 24. Sedangkan kedua imbalan kerja lainnya belum diterapkan dan dilaporkan sesuai dengan PSAK No. 24. Kedua imbalan kerja lainnya belum diterapkan sehingga tidak perlu disesuaikan dengan PSAK No. 24.

**Kata kunci:** PSAK No 24, imbalan kerja, imbalan kerja jangka pendek

**Abstract:** The provision of employee benefits will not only affect workers who will have an impact on company productivity but will also have a financial impact if not addressed wisely by the company. Because of its great influence on the company, it is necessary to make correct disclosures in accordance with generally accepted financial accounting standards. This study aims to determine how the application of psak no 24 regarding employee benefits at CV Aneka ritelindo Manado. The data analysis method used in this research is descriptive qualitative analysis. this research data is obtained from primary and secondary data. data collection techniques in the form of library research and field research, namely direct interviews with the company CV Aneka ritelindo Manado, namely the main director. The results of research on CV Aneka ritelindo Manado can be concluded that employee benefits at CV Aneka ritelindo Manado can be categorized into four categories based on PSAK No. 24, namely short-term employee benefits, post-employment benefits, other long-term benefits and severance pay. of the four employee benefits, only short-term employee benefits and severance pay are applied and reported in accordance with PSAK No. 24. While the other two employee benefits have not been applied and reported in accordance with PSAK No. 24.

**Keywords:** PSAK No 24, employee benefits, short-term employee benefits

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) merupakan pedoman dalam proses penyajian laporan keuangan di Indonesia. Secara umum PSAK No 24 adalah pernyataan akuntansi mengenai imbalan kerja pada perusahaan. PSAK No 24 Imbalan kerja terdiri atas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang lainnya dan pesangon. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) Nomor 24 diterbitkan untuk meningkatkan kualitas pelaporan keuangan terkait imbalan kerja. PSAK No 24 imbalan kerja terdiri dari imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya dan pesangon. Secara umum PSAK No 24 mempertimbangkan imbalan kerja. (Watung, 2016). Imbalan kerja didalam dunia usaha merupakan bagian yang tidak terlepas dari perusahaan, dikarenakan imbalan kerja merupakan balas jasa atas jasa yang telah diberikan pekerja terhadap perusahaan. Kinerja pekerja pun 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. (Barek, 2016).

CV Aneka Ritelindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak di dalam bidang industri Fast Moving Consumers Good (FMCG) yaitu perusahaan yang menjual produk kebutuhan pokok sehari-hari secara cepat dengan harga yang terjangkau. CV Aneka Ritelindo menjalankan aplikasi DOSBLANJA.com, sebuah aplikasi yang telah aktif di Google PlayStore dan telah diunduh oleh mitra juragan warung dan beberapa toko di Sulawesi Utara.

Perusahaan CV Aneka Ritelindo Manado hanya menerapkan imbalan kerja jangka pendek dan pesangon, namun perusahaan CV Aneka Ritelindo belum menerapkan imbalan pascakerja dan imbalan kerja jangka panjang lain bagi pegawai yang berkerja di perusahaan, berdasarkan permasalahan tersebut peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pemberian terhadap imbalan kerja perusahaan khususnya mengenai penerapan pemberian imbalan kerja jangka pendek, peneliti ingin membuktikan kesesuaian imbalan kerja jangka pendek dengan PSAK No 24. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti memilih judul "*Analisis Penerapan PSAK No 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada CV Aneka Ritelindo Manado.*"

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kesesuaian pemberian imbalan kerja yang diberikan kepada pegawai di CV Aneka Ritelindo Manado dengan ketentuan PSAK No 24 mengenai imbalan kerja yang berlaku saat ini.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Definisi Akuntansi

Akuntansi adalah proses transaksi yang dibuktikan dengan invoice, dimana jurnal, buku besar, dan spreadsheet dibuat dari transaksi dan menghasilkan informasi berupa laporan keuangan yang digunakan oleh pihak-pihak tertentu (Sujarweni, 2016:1). Secara umum, akuntansi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem informasi yang menyediakan pengguna atau pihak yang berkepentingan (pemangku kepentingan) informasi akuntansi dengan laporan hasil kinerja dan posisi keuangan suatu perusahaan (Hery, 2016:6).

### Laporan Keuangan

Menurut PSAK 1 (2019: Para. 09), laporan keuangan adalah representasi terstruktur dari kekayaan bersih, posisi keuangan, dan hasil operasi perusahaan. Laporan keuangan merupakan produk akhir dari rangkaian proses pengumpulan dan rangkuman data transaksi bisnis (Hery, 2016:18). Laporan keuangan adalah laporan yang menunjukkan posisi keuangan perusahaan saat ini atau periode waktu tertentu (Kasmir, 2016:7). Laporan keuangan adalah laporan yang menunjukkan posisi keuangan perusahaan saat ini atau periode waktu tertentu (Kasmir, 2016:7).

### Pengupahan

Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Pasal 88 semua pekerja berhak memperoleh penghasilan yang cukup untuk menjamin penghidupan yang layak bagi umat manusia. Pemerintah melaksanakan kebijakan

pengupahan untuk melindungi pekerja agar memperoleh penghasilan yang menjamin penghidupan yang layak bagi umat manusia, sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengumpulan upah yang proposional;
- j. Upah pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, berdasarkan kebutuhan hidup yang layak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 91 Perjanjian pengupahan yang dibuat berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja atau serikat pekerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kontrak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih rendah atau melanggar hukum, maka kontrak tersebut batal dan pengusaha wajib membayar pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **Tujuan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja**

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24: Imbalan Kerja terdiri dari paragraf 01-177a. Seluruh PSAK ini memiliki kekuatan yang sama. Pernyataan ini bertujuan untuk 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 dimasa depan; dan
- b. Beban jika entitas menikmati manfaat ekonomi yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

#### **Imbalan Kerja**

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia 2019, PSAK No 24 Imbalan Kerja terdiri dari 01-177a. 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 pekerjaan, termasuk direktur dan manajemen. Terdapat tiga jenis imbalan kerja:

Imbalan kerja jangka pendek menurut PSAK No 24 (2019: par 08) adalah imbalan kerja (selain dari pesangon) yang diharapkan dan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan dimana pekerja memberikan jasa terkait.

#### **Pengakuan dan Pengukuran**

Ketika pekerja telah memberikan jasanya kepada entitas dalam suatu periode akuntansi, entitas mengakui jumlah tidak terdiskonto dari imbalan kerja jangka pendek yang diharapkan akan dibayar sebagai imbalan atas jasa tersebut:

- a) Sebagai kewajiban (biaya yang harus dibayar), setelah dikurangi jumlah yang dibayarkan. Jika jumlah yang dibayarkan melebihi jumlah manfaat yang tidak didiskonto, entitas akan mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar di muka) selama pembayaran tersebut menghasilkan pengurangan pembayaran di masa depan atau pengembalian uang tunai.
- b) Sebagai beban, kecuali SAK mensyaratkan atau mengizinkan imbalan untuk dimasukkan dalam beban aset.

#### **Pengungkapan**

Meskipun pernyataan ini tidak memerlukan pengungkapan kepentingan jangka pendek tertentu. SAK mungkin memerlukan pengungkapan tersebut. Misalnya, PSAK Standar 7: Pengungkapan Pemangku



Kepentingan mensyaratkan pengungkapan kepentingan karyawan manajemen kunci. PSAK 1: Penyajian Laporan Keuangan mensyaratkan pengungkapan beban imbalan kerja.

Imbalan pasca kerja berdasarkan PSAK 24 (2019: par 08) adalah imbalan kerja (tidak termasuk pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) dan imbalan pasca kerja yang dibayarkan setelah pekerja pensiun. Kontrak kerja adalah pengaturan formal atau informal.

### **Pengakuan dan Pengukuran**

Jika seorang karyawan memberikan jasa kepada perusahaan selama periode waktu tertentu, perusahaan mengakui iuran yang dibayarkan ke program pensiun iuran pasti untuk imbalan kerja.:

- a) Sebagai hutang (pendapatan yang ditangguhkan) setelah dikurangi iuran yang dibayarkan. Jika premi yang telah dibayarkan melebihi premi yang dibayarkan kepada imbalan sebelum akhir periode pelaporan, maka entitas mengaktifkan selisihnya (pendapatan tangguhan) sepanjang selisih tersebut mengurangi pembayaran premi atau pembayaran kembali tunai di masa depan, maka selisih tersebut diakui sebagai aktiva.
- b) Sebagai beban kecuali PSAK lain mensyaratkan atau mengizinkan penyertaan sumbangan dalam beban aset.

### **Pengungkapan**

Entitas harus mengungkapkan jumlah yang diakui sebagai beban pensiun iuran pasti. PSAK 7: Sesuai dengan pengungkapan pihak-pihak terkait, Perusahaan mengungkapkan informasi mengenai iuran manajer utamanya pada Pensiun Iuran Pasti.

Imbalan kerja jangka panjang lainnya berdasarkan PSAK No 24 (2019: par 08) adalah seluruh imbalan kerja kecuali imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, dan pesangon. Imbalan kerja jangka panjang lainnya termasuk akun-akun berikut yang tidak diharapkan akan diselesaikan sepenuhnya sampai dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan dimana pekerja memberikan jasa yang relevan

### **Pengakuan dan pengukuran**

Dalam pengakuan serta pengukuran surplus ataupun kekurangan dalam program balasan kegiatan waktu jauh lain, entitas memastikan jumlah yang diakui selaku kepekaan buat balasan kegiatan waktu jauh yang lain merupakan keseluruhan dari angka neto dari jumlah selanjutnya ini: a) angka saat ini peranan balasan tentu pada akhir rentang waktu peliputan. b) dikurangi dengan angka alami dari peninggalan program pada akhir rentang waktu peliputan (bila terdapat) tidak hanya peranan yang wajib dilunasi dengan cara langsung. Untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya, entitas harus mengakui total nilai neto dari jumlah berikut dalam laba rugi kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan jumlah tersebut untuk termasuk dalam biaya perolehan aset:

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

Salah satu bentuk dari imbalan kerja jangka panjang lain adalah imbalan cacat permanen. Jika besar imbalan bergantung pada masa kerja, maka kewajiban timbul ketika jasa telah diberikan. Pengukuran kewajiban tersebut mencerminkan kemungkinan pembayaran yang akan dilakukan dan jangka waktu pembayaran dimana pembayaran diharapkan akan dilakukan. Jika level imbalan sama bagi setiap pekerja cacat terlepas dari masa kerja, maka biaya yang diharapkan atas imbalan tersebut diakui ketika terjadi peristiwa yang menyebabkan cacat permanen.

### **Pengungkapan**

Walaupun pernyataan ini tidak mensyaratkan pengungkapan yang spesifik mengenai imbalan kerja jangka panjang lain, namun SAK mungkin mensyaratkan pengungkapan spesifik tersebut. Sebagai contoh PSAK 7: Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi mensyaratkan pengungkapan mengenai imbalan kerja untuk personil manajemen kunci. PSAK 1: Penyajian Laporan Keuangan mensyaratkan pengungkapan atas beban imbalan kerja.

### **Penelitian Terdahulu**

Barek (2021) Evaluasi Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada CV Palakat Manado. Peneliti menggunakan metode kualitatif. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa CV Palakat Manado belum menerapkan imbalan kerja sesuai dengan PSAK 24, CV Palakat Manado hanya menerapkan Imbalan Kerja Jangka Pendek. Pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek telah sesuai dengan PSAK 24 hanya saja CV Palakat Manado tidak melakukan penilaian terhadap pembayaran cuti berimbalan jangka pendek.

Baguna (2019) Pengakuan, Pengukuran, dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 Pada PT Berlian Kharisma Pasifik. Peneliti menggunakan metode analisis deskriptif. Dengan hasil penelitian PT Berlian Kharisma Pasifik telah menerapkan sesuai dengan PSAK 24 mengenai imbalan kerja dimana perusahaan memberikan seluruh imbalan kerja.

Fadillah (2019) Analisis Pengakuan, Pengukuran, dan Pengungkapan Imbalan Pascakerja Berdasarkan PSAK 24 (revisi 2013) dan Dampak Perubahannya Terhadap Laporan Keuangan Pada Perusahaan Yang Terdaftar Dalam Bursa Efek Indonesia. Peneliti menggunakan metode deskriptif komparatif. Dengan hasil penelitian Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di PT Telekomunikasi Indonesia. Tbk dan PT Blue Bird. Tbk kedua perusahaan tersebut telah menerapkan sesuai dengan PSAK No 24 (revisi 2013).

Mokoginta (2016) Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2013 Mengenai Imbalan Kerja : Imbalan Pascakerja Pada Bank SULUTGO. Dengan hasil penelitian secara umum perusahaan telah menerapkan beberapa aktivitas yang sudah sesuai dengan ruang lingkup PSAK 24 tentang imbalan pascakerja (revisi 2013) belum sepenuhnya sesuai dengan penerapan PSAK 24 revisi 2013 di Bank SULUTGO.

Prasita (2017) Implementasi Akuntansi Pertanggungjawaban Untuk Imbalan Kerja Menurut PSAK No. 24 Pada PT PLN (Persero) Cabang Singaraja. Dengan hasil penelitian perusahaan sudah memberikan seluruh imbalan kerja, perusahaan telah menerapkan sesuai dengan PSAK 24 yang berlaku.

Rumimper (2017) Analisis Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT Vandika Abadi. Dengan hasil penelitian, dalam penelitian ini, penulis hanya mengambil pembahasan yaitu penentuan imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja, PT Vandika Abadi mengacu pada PSAK No. 24.

Sukma (2017) Evaluasi Penerapan Perlakuan Akuntansi PSAK 24 Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Pasca Bekerja Pada PT Gudang Garam Tbk. Dengan hasil penelitian dalam penerapannya imbalan pasca kerja PT Gudang Garam Tbk menyesuaikan dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No 24 (Revisi 2013).

Setiawati (2017) Analisis Pengakuan, Pengukuran, dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No 24 Pada PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin. Dengan hasil penelitian PT Mintra Lintas Nusantara dalam pengakuan dan pengukuran serta pengungkapannya atas imbalan kerja yang diberikan terhadap pekerja telah sesuai dengan PSAK 24.

Tantya (2018) Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Otoritas Jasa Keuangan. Dengan hasil penelitian PSAK 24 tahun 2013 sudah diterapkan secara penuh oleh OJK, hal tersebut dapat terlihat dari pengukuran, pengakuan imbalan kerja pada OJK sudah memiliki kriteria yang sesuai dengan PSAK 24.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan yang sebenarnya terjadi berdasarkan apa yang terlihat. Analisis ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai objek yang diteliti dalam perusahaan mengenai analisis penerapan PSAK No 24 mengenai imbalan kerja.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Aneka Ritelindo Manado di Perumahan Poligriya Permai Blok E No. 49 Kecamatan Mapanget, Kota Manado, Sulawesi Utara. Periode penelitian adalah dari Februari 2021 hingga September 2021.

### Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif untuk memberikan gambaran dan gambaran penerapan PSAK No. 24 dalam kaitannya dengan imbalan kerja pada CV Aneka Ritelindo Manado. Sumber data untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data diperoleh secara langsung dengan turun ke lapangan yang dilakukan di CV Aneka Ritelindo Manado. Teknik pengumpulan data yang digunakan:

1. Dokumentasi dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari kumpulan buku dan data internet serta informasi untuk arsip atau dokumen yang berhubungan dengan perusahaan.
2. Wawancara berupa pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan gagasan melalui tanya jawab untuk membangun makna dari suatu topik yang diberikan. Wawancara dilakukan dengan bagian keuangan dan karyawan yang terkait CV Aneka Ritelindo Manado.

**Tabel 1. Data Informan**

No	Nama	Jabatan
1	Jendri Frans Mamahit	Direktur Utama
2	Azrina Hartina Awal	Direktur Keuangan

Sumber: Data Olahan, 2021

3. Penelitian kepustakaan, study kepustakaan adalah mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya, yang sejenisnya berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti.

## Metode dan Proses Analisis

### Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2018: 482), analisis data adalah pemilihan data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dikategorikan, diuraikan dalam satuan, disintesis, dan dipola. Proses pencarian dan penyusunan secara sistematis. Akan digunakan. Penting, dipelajari dan menarik kesimpulan yang mudah dipahami oleh Anda dan orang lain. Menurut Sugiyono (2018: 482), analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu analisis berdasarkan data yang diperoleh, dan merupakan hipotesis bahwa akan dikembangkan suatu pola hubungan tertentu. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data, pencatatan data, dan analisis deskriptif kualitatif dengan menganalisis data, memediasi ketentuan, pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja PSAK 24. Ditafsirkan untuk kejelasan.

### Proses Analisis

Langkah-langkah pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penulis mengajukan lamaran ke CV Aneka Ritelindo Manado.
2. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan survei dokumenter
3. Menganalisis dan mengolah data oleh penulis dengan mengelompokkan dan mengedit catatan tentang berbagai topik yang terkait dengan data yang disurvei.
4. Penyajian data, analisis data yang disajikan secara sistematis dibentuk dalam sebuah laporan.
5. Menarik kesimpulan dari hasil pengolahan dan analisa data mengenai pemberian imbalan kerja pada CV Aneka Ritelindo Manado.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Data yang disajikan adalah hasil wawancara dan observasi dari Jendri Frans Mamahit selaku Direktur Utama CV Aneka Ritelindo Manado dan Azrina Hartina Awal selaku Direktur Keuangan CV Aneka Ritelindo Manado. Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan maka disajikan penerapan PSAK 24 Imbalan Kerja di CV Aneka Ritelindo Manado. PSAK 24 Imbalan Kerja membahas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja dan imbalan kerja jangka panjang lain. Namun pada penerapannya di perusahaan CV Aneka Ritelindo tidak semua komponen PSAK 24 imbalan kerja diterapkan dalam perusahaan.

**Tabel 2. Klasifikasi Imbalan kerja pada CV Aneka Ritelindo Manado**

PSAK No 24	CV Aneka Ritelindo
Imbalan Jangka Pendek	Gaji Upah Makan Upah Lembur THR Bonus
Imbalan Pascakerja	Tidak ada
Imbalan Jangka Panjang lain	Tidak Ada
Pesangon	Ada

Sumber: CV Aneka Ritelindo, 2021

### Imbalan kerja jangka pendek

Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh CV Aneka Ritelindo Manado kepada karyawan adalah gaji pokok, dan upah makan, upah lembur, THR dan Bonus. Gaji pokok yang diberikan CV Aneka Ritelindo untuk membayar imbalan kerja kepada karyawannya atas jasa kinerjanya telah disesuaikan dengan kontrak kerja



yang disepakati oleh karyawan pada saat penerimaan karyawan. Pada CV Aneka Ritelindo imbalan kerja jangka pendek adalah gaji pokok, upah makan, upah lembur, THR, dan bonus. Seluruh imbalan kerja diatas akan diselesaikan dalam waktu 12 bulan dan di akui sebagai liabilitas (beban akrual).

Gaji pokok karyawan merupakan jumlah yang dibayarkan setiap bulannya kepada karyawan atas jasa yang telah dilakukan untuk perusahaan. Karyawan melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya dalam bulan berjalan maka gajinya dibayarkan setiap bulannya bersamaan dengan uang makan sesuai dengan kontrak di awal penerimaan karyawan. Gaji pokok seorang karyawan tergantung pada kontrak kerja yang disepakati di tempat kerja. Besaran gaji yang dibayarkan kepada seorang karyawan didasarkan pada pengalaman kerja masing-masing karyawan. Gaji yang diberikan tersebut di laporkan langsung dalam laporan pengeluaran kas CV Aneka Ritelindo.

CV Aneka Ritelindo Manado juga memberikan upah lembur bagi para karyawannya. Karyawan berhak mendapatkan upah lembur apabila dia telah bekerja lebih dari 72 jam dalam seminggu. Upah lembur diakui pada saat pekerja memberikan manfaat dan diukur dengan rupiah. Untuk perhitungan upah lembur di dasarkan pada upah bulanan dengan rumus:  $\text{Lembur} = \text{Jam kerja lembur} \times \text{Tarif/jam}$ .

Pengakuan gaji pokok dan lembur:

Gaji pokok, upah makan, dan upah lembur karyawan di rekapitulasi pada laporan gaji bulanan seluruh karyawan kemudian di laporkan dalam laporan pengeluaran CV Aneka Ritelindo Manado. CV Aneka Ritelindo memberikan THR dalam bentuk rupiah kepada karyawan tidak tetap maupun karyawan tetap. THR diberikan kepada karyawan satu minggu sebelum hari raya keagamaan, THR diberikan kepada karyawan tetap yang telah berkerja lebih dari satu tahun.

### **Imbalan Pascakerja**

Imbalan pascakerja menurut PSAK No 24 mencakup hal-hal seperti purnakarya dan imbalan pascakerja. Imbalan pascakerja diklasifikasikan sebagai program imbalan pasti dan iuran pasti. Akuntansi iuran pasti mencatat setiap iuran yang dibayarkan oleh perusahaan sehingga tidak menimbulkan keuntungan dan kerugian aktuarial, kewajiban diukur dengan dasar tidak terdiskontokan, kecuali kewajiban tersebut tidak di harapkan untuk diselesaikan seluruhnya dalam dua belas bulan. Akuntansi imbalan kerja pasti membutuhkan asumsi aktuarial karena untuk menilai kewajiban. Dan dibutuhkan pengukuran kembali.

Imbalan pascakerja yang dimaksud berupa tunjangan pensiun. Seperti pada perusahaan besar maupun BUMN rata-rata telah menyelenggarakan program pensiunan. Namun CV Aneka Ritelindo Manado belum menyelenggarakan program pensiun ini karena aktivitas dan penghasilan perusahaan belum maksimal dan belum mencapai standar. Pihak perusahaan merencanakan dan melaksanakan iuran pensiun ini namun terhambat karena tidak stabilnya keadaan perusahaan pada saat itu para karyawan juga tidak sepatutnya dengan hal tersebut karena gajinya akan di potong tiap bulannya untuk di masukkan ke iuran pensiun.

### **Imbalan kerja jangka panjang lain**

Pengakuan atas imbalan kerja jangka panjang lain dilakukan seperti imbalan pascakerja akan tetapi metode yang digunakan tidak membutuhkan pengukuran kembali. PSAK No 24 tidak mengatur rinci atas pengungkapan imbalan kerja ini akan tetapi akan di ungkapkan berdasarkan PSAK 1 dan PSAK 7. Imbalan kerja jangka panjang belum di terapkan di sebabkan keadaan perusahaan masih termasuk muda jadi penerapan imbalan kerja jangka panjang lainnya. Konteks imbalan kerja jangka panjang belum pernah terjadi pada karyawan seperti karyawan yang sakit bertahun-tahun.

### **Pesangon**

CV Aneka Ritelindo Manado memberikan pesangon jika karyawan telah bekerja minimal selama satu tahun. Pesangon yang diberikan oleh perusahaan sebesar satu juta lima ratus ribu rupiah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan no 13 tahun 2003.

### **Dokumen yang terkait dengan pembayaran kompensasi tenaga kerja**

Dokumen-dokumen terkait dengan imbalan kerja yg masih ada dalam CV Aneka Ritelindo Manado, yaitu: (1) Data Karyawan; (2) slip gaji karyawan.

### **Bagian dari struktur untuk membayar tunjangan kepada karyawan**

CV Aneka Ritelindo Manado memiliki bagian struktural yang berkaitan dengan kemampuannya dalam memberikan imbalan kerja. Bagian yang terkait yaitu: (1) Direktur Keuangan (2) Departemen Keuangan.

## **Pembahasan**

Imbalan kerja jangka pendek yang di berikan oleh CV Aneka Ritelindo Manado telah sesuai dengan persyaratan yang berlaku oleh PSAK No 24 yang mana perusahaan mengakui biaya akrual setelah pekerja memberikan jasanya selama satu periode dan menyelesaikan kewajiban dalam dua belas bulan. Pengakuan pada pembahasan sangat jelas ketika lebih bayar maka akan di kompensasikan atau di kembalikan. Jika kurang bayar di akui sebagai uang untuk dibayar. Imbalan pascakerja pada CV Aneka Ritelindo Manado dalam pencatatan akuntansi tidak ada karena karyawan tidak diberikan imbalan pascakerja berupa program iuran pasti dan program imbalan pasti.

Imbalan pascakerja tidak diterapkan di perusahaan. Karena di perusahaan tidak menerapkannya sehingga tidak bisa disesuaikan pengakuannya dengan PSAK yang berlaku saat ini. Imbalan kerja jangka panjang lainnya yang diberikan oleh CV Aneka Ritelindo Manado berupa cuti panjang seperti ketidakhadiran jangka panjang yang dibayarkan seperti cuti besar.

Perusahaan mengakui biaya atas hal tersebut karena perusahaan tidak membayarkan cuti pekerja. Jika ada cuti panjang seperti itu maka karyawan izin untuk mengundurkan diri. Hal ini dilakukan perusahaan melihat kondisi karyawan yang masih minim sehingga jika karyawan tidak aktif maka akan mempengaruhi aktivitas perusahaan.

Tidak ada pengakuan untuk cuti jangka panjang namun diberikan pilihan diatas. Pengakuannya tidak ada sehingga tidak perlu disesuaikan dengan PSAK yang berlaku. Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sesuai dengan UU No 13 tahun 2003 Pasal 156.

Pesangon akan diberikan apabila terjadinya PHK di CV Aneka Ritelindo Manado. 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.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Imbalan kerja yang diterapkan dalam perusahaan ialah imbalan kerja jangka pendek yang mencakup gaji pokok, upah makan, upah lembur, bonus serta tunjangan hari raya yang diberikan secara rutin setiap tanggal 4 kepada karyawan. Imbalan kerja jangka pendek diakui setelah karyawan memberikan jasa kepada perusahaan dan diselesaikan dalam waktu 12 bulan, dan imbalan kerja jangka pendek diungkapkan dalam laporan keuangan perusahaan golongan biaya operasional.
2. Akuntansi Imbalan pascakerja, dan Imbalan jangka panjang lain belum diterapkan sepenuhnya oleh perusahaan saat ini karena melihat kondisi perusahaan yang termasuk baru. Pendapatan yang dihasilkan masih belum mencapai target sehingga untuk menerapkan kedua imbalan lainnya tersebut belum tepat untuk diterapkan. Pihak perusahaan telah pernah mencoba menerapkan namun tidak maksimal. Sekarang perusahaan masih dalam proses melakukan perbaikan untuk lebih maju. Sehingga akuntansi imbalan kerja di perusahaan ini bisa diterapkan semua.
3. Pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja secara keseluruhan belum sesuai dengan PSAK No 24 yang berlaku sekarang.

### **Saran**

1. Perusahaan kedepannya bisa menerapkan semua komponen pembayaran yang berhubungan dengan imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lain yang sesuai dengan pernyataan standar akuntansi keuangan 24 yang berlaku sekarang.
2. Perusahaan perlu untuk terus memantau perkembangan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia dan perkembangan undang-undang serta peraturan-peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan terkait pemberian imbalan kerja.
3. Perusahaan perlu membuat laporan keuangan secara rinci dan detail setiap periode, dan perusahaan harus mengawasi setiap kegiatan yang terjadi di setiap bagian dengan teliti.
4. CV Aneka Ritelindo Manado diharapkan bisa menjadi industri pelayanan barang dan jasa yang lebih baik lagi, diiringi dengan harus taat pada standar akuntansi keuangan yang berlaku dan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.



## DAFTAR PUSTAKA

- Barek, Titya. Nangoi, Grace. Wangkar, Anneke 2021. Evaluasi Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada CV Palakat Manado. *Jurnal EMBA*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, Januari 2021 9(1), 1097-1105. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32845>. Diakses pada 20 Juni 2021
- Baguna, Stacy. Nangoi, Grace. Alexander, Stanly 2019. Pengakuan, Pengukuran, Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 Pada PT Berlian Kharisma Pasifik. *Jurnal EMBA*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, Juli 2019 7(3), 4417-4426. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25139>. Diakses pada 26 Juni 2021
- Fadillah, Nurul Dilla. Triandi 2019. Analisis Pengakuan, Pengukuran, Dan Pengungkapan Imbalan Pascakerja Berdasarkan PSAK 24 (revisi 2013) Dan Dampak Perubahannya Terhadap Laporan Keuangan Pada Perusahaan Yang Terdaftar Dalam Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesatuan, 2019 7(2), 246-257 <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jiakes/article/view/233/190> Diakses pada 30 Juni 2021
- Hery. (2017). *Teori Akuntansi: Pendekatan Konsep dan Analisis*. Jakarta: Grasindo.
- Hery. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Grasindo.
- Hans Kartikahadi. 2016. *Akuntansi Keuangan Berdasarkan SAK Berbasis IFRS Buku I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hutauruk, M. R. (2017). *Akuntansi Perusahaan Jasa*. Jakarta: Indeks.
- Ikatan Akuntan Indonesia, (2019) *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Per 1 Januari 2019*.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2018) *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mokoginta, F. O., Saerang, D. P., dan Pontoh, W. (2016). Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2013
- Mengenai Imbalan Kerja: Imbalan Pascakerja Pada Bank SULUTGO. *Jurnal Berkala Efisiensi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016 16(04), 421-432. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jbie/article/view/13625/13211> . Diakses pada 6 Juli 2021
- Prasita, Cintya Kadek. Wahyuni, Arie Made, Purnamawati, I Gusti Ayu 2017. Implementasi Akuntansi Pertanggungjawaban Untuk Imbalan Kerja Menurut PSAK No 24 Pada PT PLN (Persero) Cabang Singaraja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Tahun 2017 8(2). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/10544> Diakses pada 10 Juli 2021
- Pajow, Nefry. Pangemanan, Sifrid. Pangerapan, Sonny 2019. Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Samratulangi Manado, *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 14(1), 2019, 96-100, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/index/search/authors/view?firstName=Pajow&middleName=A.&lastName=Nefry&affiliation=&country=> Diakses pada 13 Juli 2021
- Rumiper, Gisela. Alexander, Stanley. Warongan, Jessy 2017. Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Vandika Abadi, *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 12(2), 2017, 1001-1010, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/gc/article/view/18527/18055> Diakses pada 17 Juli 2021
- Sujarweni, V. Wiratna. 2016. *Pengantar Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Setiawati, Valentine Krise 2017. Analisis Pengakuan, Pengukuran, Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No 24 Pada PT Mitra Lintas Nusantara Banjarmasin, *SKRIPSI*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banjarmasin. <http://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/460/4/COVER.pdf> Diakses pada 21 Juli 2021

Tantya, Rizka. 2019, Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Otoritas Jasa Keuangan, *Jurnal Indonesia Banking School*. [http://lib.ibs.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=4349&keywords=RIZKA+TANTYA](http://lib.ibs.ac.id/index.php?p=show_detail&id=4349&keywords=RIZKA+TANTYA) Diakses pada 23 Juli 2021

