

Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Diantha Bitung

Analysis Of The Implementation of PSAK 24 Employe Benefits Hotel Diantha Bitung

Maria Christin Jacobus¹, Lady Latjandu²

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

¹E-mail: christinmiya@gmail.com, ladydianalatjandu@gmail.com

Abstrak : Imbalan kerja merupakan salah satu motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan penelitian apakah imbalan kerja pada Hotel Diantha Bitung telah sesuai dengan PSAK 24 tentang imbalan kerja. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penerapan akuntansi imbalan jangka pendek pada Hotel Diantha Bitung telah sesuai dengan PSAK 24. Penerapan PSAK 24 telah sesuai dibuktikan dengan pengakuan gaji pokok, lembur, bonus, cuti jangka pendek sangat jelas pencatatannya. Laporan gaji dipindahkan ke laporan pengeluaran kas kemudian diakui sebagai beban. Penerapan akuntansi imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang dan pesangon belum sesuai dengan PSAK hal ini disebabkan kurangnya penghasilan Hotel Diantha Bitung menyebabkan kurang tepatnya untuk diterapkan. Pihak hotel mencoba menerapkan namun tidak maksimal. Saat ini perusahaan masih dalam proses melakukan perbaikan untuk lebih maju sehingga Hotel Diantha Bitung dapat menerapkan semua imbalan kerja.

Kata kunci : Penerapan, PSAK 24, Imbalan Kerja

Abstract : *Employee benefits are one of the motivations of employees in carrying out their duties. The purpose of the study is whether the employee benefits at the Diantha Bitung Hotel are in accordance with PSAK 24 regarding employee benefits. The type of research used is descriptive qualitative research. The application of accounting for short-term benefits at Hotel Diantha Bitung has complied with PSAK 24. The application of PSAK 24 has been in accordance with evidenced by the recognition of basic salary, overtime, bonuses, short-term leave very clearly recorded. The payroll statement is transferred to the cash disbursements statement and then recognized as an expense. The application of accounting for post-employment benefits, long-term employee benefits and severance pay is not in accordance with PSAK, this is due to the lack of income at Hotel Diantha Bitung, which makes it less precise to apply. The hotel tried to implement but not optimal. Currently the company is still in the process of making improvements to be more advanced so that Hotel Diantha Bitung can apply all employee benefits.*

Keywords: *Application, PSAK 24, Employee Benefits*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era sekarang perusahaan pada umumnya ingin meningkatkan hasil pendapatan. Perusahaan dapat menjalankan aktivitas perusahaan apabila mempunyai sumber daya manusia yang unggul. Seluruh aktivitas perusahaan atau entitas bisa dijalankan oleh karyawan.

Perusahaan atau biasa disebut dengan organisasi membutuhkan pekerja atau karyawan dalam menjalankan suatu perusahaan terutama dalam kegiatan-kegiatan operasional perusahaan. Entitas yaitu sebagai pemberi pekerjaan, dan karyawan atau pekerja sebagai penerima kerja. Perusahaan yang kompeten dalam menjalankan suatu bisnisnya harus memperhatikan upah kerja atas jasa yang diberikan seorang pekerja untuk perusahaan. Aktivitas dalam kegiatan operasional dikendalikan oleh karyawan sehingga perusahaan dapat menghasilkan laba. Karyawan pada suatu perusahaan memiliki hak serta kewajibandalam mendapatkan imbalan kerja dan untuk kewajiban yang harus dijalankan karyawan

Diterima: xx-xx-xxxx; Disetujui untuk Publikasi: -xx-xx-xxxx

Hak Cipta © oleh **Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum**

p-ISSN: 24072-361X

menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Hak serta kewajiban dalam suatu perusahaan harus berjalan lancar dan sebanding dengan kinerja karyawan. Imbalan Kerja merupakan hal terpenting dipadangan karyawan karena merupakan suatu motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya pada perusahaan.

Ikatan Akutansi Indonesia (IAI) membuat sebuah aturan sebagai bahan acuan yaitu Standar Akuntansi Keuangan. Semua kegiatan akuntansi dilakukan oleh sebuah perusahaan atau entitas yang berada di Indonesia diatur oleh Ikatan Akuntansi Indonesia. Pemberlakuan Undang-undang ketenagakerjaan menetapkan bahwa laporan keuangan berkaitan dengan imbalan kerja, hal ini direspon oleh DSAK (dewan standar akuntansi keuangan). Imbalan Kerja yang telah di terbitkan adalah untuk membuat kualitas dari pelaporan keuangan berkaitan dan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Standar pelaporan keuangan pada imbalan kerja berhubungan dengan Undang-Undang ketenagakerjaan dan tidak dapat bisa dipisahkan.

PSAK yang mengatur imbalan kerja merupakan hal terpenting dan perlu diterapkan dalam perusahaan agar nantinya perusahaan. Apabila didalam laporan keuangan perusahaan tidak terdapat imbalan kerja maka disimpulkan bahwa perusahaan tidak menunjukkan kewajiban untuk imbalan kerja. Pernyataan yang tidak benar dan tidak tepat dapat membuat ketidakpercayaan bagi investor yang dapat berdampak pada likuiditas suatu perusahaan. Perlakuan perusahaan yang tidak tepat terhadap pekerja (karyawan) memiliki dampak buruk untuk perusahaan. Hal ini menyebabkan seluruh pekerja (karyawan) melakukan aksi pemogokkan dan kecurangan yaitu seperti korupsi dan penyeludupan agar perusahaan mengalami kerugian.

Ketidak sesuaian yang terjadi dalam sebuah perusahaan maupun entitas umumnya adalah gaji atau berkaitan dengan imbalan kerja. Permasalahan imbalan kerja erat hubungannya dengan SDM (Sumber daya manusia). Dalam mengatasi sebuah masalah dalam hal imbalan kerja maka perusahaan atau entitas perlu pengungkapan akuntansi dalam imbalan kerja agar seluruh karyawan mengetahui sistematika imbalan kerja perusahaan.

Seperti yang diketahui ditahun 2019 terjadi pandemi yang menyebabkan beberapa sektor ekonomi mengalami penurunan salah satunya perhotelan. Salah satunya hotel yang mengalami dampak pandemi yaitu hotel Diantha Bitung. Penurunan pendapatan perusahaan menjadi salah satu faktor kendala bagi semua perhotelan. Dampak tersebut berpengaruh secara langsung kepada karyawan terlebih khusus pada gaji yang mereka terima. Dikarenakan pandemi yang terjadi maka beberapa karyawan mengalami penyesuaian gaji karena pendapatan hotel menurun atau bonus yang tidak sesuai realita yang terjadi pada hotel Diantha Bitung karena beberapa faktor yang dialami oleh hotel Diantha Bitung seperti kurangnya pelanggan yang menggunakan jasa perhotelan. Imbalan kerja bagian dari keuangan yang terjadi pada hotel Diantha Bitung tentang pembiayaan operasional perusahaan yang harus diungkapkan secara transparan. Hotel Diantha Bitung dipilih oleh peneliti karena objek penelitian ini belum pernah dijadikan sebagai objek penelitian yang berkaitan langsung dengan imbalan kerja. Hotel Diantha merupakan hotel yang berada di daerah Bitung. Jabatan yang dimiliki oleh Hotel Diantha Bitung yaitu mulai dari manajer, *front office* maupun *backoffice* maka dari itu perusahaan harus mencatat dengan baik seluruh keuanganyang ada pada perusahaan. Pada akuntansi permasalahan ini bisa dilihat pada PSAK yang mengatur tentang imbalan kerja yang dikaji dalam pengungkapan pada imbalan kerja dalam ruang lingkup akuntansi dan keuangan perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pemberlakuan imbalan kerja pada Hotel Diantha Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Akuntansi

Menurut, Sujarweni (2016) akuntansi merupakan kumpulan suatu proses kegiatan mencatat dan mengklasifikasi laporan keuangan yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh pihak memiliki kepentingan. Menurut, Hartono (2018) akuntansi merupakan seni yang membutuhkan kerapian, keakuratan, kebersihan dan pencatatan, pengklasifikasian, pengiktisarian dan pelaporan unit moneter atas transaksi serta kegiatan lainnya yang terkait dengan keuangan perusahaan dan menguraikan hasil dari catatan tersebut.

2.2 Akuntansi Keuangan

Akuntansi khusus yang mempelajari suatu proses pencatatan dan pengungkapan didalam keuangan suatu perusahaan seperti laporan neraca, laporan laba rugi, laporan arus kas dan laporan perubahan modal dapat

disajikan sebagai informasi untuk pihak yang memiliki kepentingan. Dalam hal ini, suatu informasi terdapat di dalam suatu laporan keuangan itu dapat dipertanggungjawabkan dengan bukti transaksi serta penjelasan tentang proses mengelola data keuangan kepada para pemakai informasi yang membutuhkan pertanggungjawaban dari laporan tersebut, yang tujuannya adalah menjelaskan bagaimana data-data tersebut bisa digunakan sebagai informasi dalam mengambil keputusan, memahami tentang posisi atau keadaan keuangan dan memahami tentang kinerja serta arus kas (Monalisa,2018).

2.3 Akuntansi Penggajian

Menurut Anggriyani (2016), Akuntansi penggajian tujuannya bukan hanya sekedar melakukan pembayaran gaji terhadap pekerja akan tetapi akuntansi penggajian juga mengatur tentang data pajak dari setiap pekerja karena data dari kinerja seorang pekerja dapat mempengaruhi besarnya bonus dan tunjangan pekerja. Jika kinerja karyawan atau pekerja dilakukan lebih baik setiap harinya maka penilaian kinerja karyawan atau pekerja semakin baik dan semakin besar jumlah bonus dan tunjangan pekerja. Penilaian kinerja karyawan atau pekerja dapat dilihat dari kedisiplinan yang ditunjukkan karyawan atau pekerja terutama kehadiran dan kinerja dari setiap karyawan atau pekerja didalamnya termasuk pencapaian serta kontribusi dari setiap karyawan atau pekerja terhadap perusahaan.

2.4 Laporan Keuangan

Menurut Hery (2016), *financial Statement* atau biasa dikenal dengan laporan keuangan yaitu suatu proses akhir dari suatu proses pencatatan sampai dalam pengikhtisarian suatu bisnis. Menurut Hery (2018), Transaksi keuangan atau kejadian serta kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas perusahaan yang dilakukan oleh pihak yang memiliki kepentingan. Tujuan laporan keuangan secara khusus yaitu laporan keuangan di sajikan dengan wajar dan semestinya serta sesuai dengan standar yang berlaku beserta prinsip akuntansi yang menjadi sebuah pedoman dalam suatu laporan posisi keuangan.

2.5 Imbalan Kerja

Imbalan kepada yang menerima manfaat atau pekerja agar diselesaikan dengan melakukan pembayaran dan mendefinisikan bahwa bentuk dari imbalan yang diberikan oleh entitas bisnis mengenai jasa yang diberikan pekerja.

1. Imbalan kerja jangka panjang
2. Imbalan kerja jangka pendek
3. Imbalan pasca kerja
4. Pesangon yaitu imbalan yang berdasarkan perjanjian kerja dengan seorang pekerja :
 1. Perusahaan mengambil suatu keputusan untuk melakukan pemberhentian atau pengurangan pekerja sebelum usia purnakarya yang normal dan
 2. Dalam suatu perjanjian kerja pada awal pekerja atau karyawan masuk dalam perusahaan menerima tawaran imbalan yaitu sebagai terminasi perjanjian kerja.

Menurut Monalisa (2018), Beban atau biaya dalam imbalan kerja merupakan suatu beban atau biaya dalam perusahaan yang diakui dalam laporan keuangan yaitu laporan laba rugi komprehensif kemudian beban kerja dengan imbalan kerja jangka panjang dan pendek di cadangkan hal ini dilakukan supaya laporan keuangan perusahaan di sajikan secara efektif dan relevan dalam mengambil sebuah keputusan. Pencadangan ini dilakukan sebagai kewajiban dari setiap bulan sebagai salah satu konsekuensi terhadap jasa yang diberikan pekerja dalam perusahaan.

2.6 Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja

Ketika pekerja telah memberikan jasanya terhadap perusahaan yang tidak terdiskontokan suatu imbalan kerja jangka pendek agar yang diharapkan menjadi imbalan atas jasa yang diberikan sebagai : pertama, beban akrual yaitu setelah dikurangi dengan jumlah yang dibayarkan dan jika yang dibayarkan melebihi yang telah diskontokan maka, diakui sebagai kelebihan beban dibayar dimuka selama pembayaran tersebut tidak adanya permasalahan dimasa mendatang atau pengembalian dana. Kedua, sebagai biaya yaitu kecuali Standar Akuntansi Keuangan (SAK) memberikan izin terhadap imbalan untuk masuk pada biaya perolehan aset.

2.7 Pengungkapan Imbalan Kerja

Akuntansi keuangan ini tidak menjelaskan bahwa pernyataan yang spesifik tentang imbalan kerja diantaranya

1. Imbalan kerja jangka panjang
2. Imbalan kerja jangka pendek
3. Imbalan pasca kerja
4. Pesangon

2.8 Peneliti Terdahulu

Aulia (2019), tentang Analisis Penerapan PSAK No.24 mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Ukindo Blankahan Estate mendapatkan hasil pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka panjang pada PT. Ukindo Blankahan Estate belum sesuai dengan PSAK No.24 Revisi 2016 yang berlaku dan juga belum mengetahui secara jelas pengakuan dan pengukuran. Tanya (2019), tentang Analisis penerapan PSAK 24 tentang Imbalan kerja pada otoritas jasa keuangan mendapatkan hasil Otoritas Jasa Keuangan telah menerapkan imbalan kerja sesuai dengan PSAK 24. Wulandari (2019), tentang Analisis penerapan PSAK 24 mengenai akuntansi imbalan kerja PT. Karya Hevea Indonesia mendapatkan hasil PT. Karya Hevea Indonesia telah menerapkan penilaian, pengakuan dan pengungkapan dalam hasil pemberian gaji, tunjangan non moneter, pembagian laba dan bonus yang telah sesuai dengan PSAK 24, tetapi belum menerapkan penilaian, pengakuan dan pengungkapan pada cuti berimbalan jangka pendek. Ulum (2019), tentang Analisis penerapan PSAK No. 24 imbalan pasca kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XI mendapatkan hasil PT. Perkebunan Nusantara XI telah melaksanakan program imbalan pasca kerja sesuai PSAK 24 dan memberikan fasilitas bagi karyawan untuk mengikuti iuran pasti dan efektif program.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Data kualitatif merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data kualitatif yaitu sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi. Sumber data pada penelitian ini data primer berupa data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti yaitu Hotel Diantha Bitung melalui wawancara dengan pihak HRD manajer juga pihak karyawan. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini yaitu data yang telah dikumpulkan catatan serta dokumentasi resmi dan diizinkan oleh perusahaan serta data yang telah diolah Hotel Diantha Bitung yaitu seperti sejarah singkat Hotel Diantha Bitung, struktur organisasi, serta dokumen pendukung lainnya,

Analisis deskriptif kualitatif bertujuan untuk mengungkapkan keadaan suatu perusahaan Hotel Diantha Bitung dengan aktual, akurat, dan sistematis. Mengumpulkan data tersebut harus berdasarkan dengan data yang dilihat pada Hotel Diantha Bitung. Hasil atas yang telah dikumpulkan dan diolah, dianalisis sehingga nantinya dapat memberikan pedoman dan saran di masa depan. Upaya perusahaan untuk menganalisis penerapan akuntansi pada imbalan kerja Hotel Diantha Bitung sebagai berikut :

1. Memperoleh data-data berupa Sejarah singkat Hotel Diantha Bitung, Visi dan Misi pada Hotel Diantha Bitung, Sarana dan Prasarana Hotel Diantha Bitung, Struktur Organisasi Hotel Diantha Bitung, Tugas Hotel Diantha Bitung dan Tanggung jawab Hotel Diantha Bitung.
2. Proses perhitungan yang telah diolah oleh Hotel Diantha Bitung yang akan diteliti dan dianalisis berdasarkan dengan ketentuan dan prosedur perhitungan imbalan kerja.
3. Membandingkan hasil prosedur dengan acuan standar yang berlaku.
4. Menarik kesimpulan dari hasil analisis akuntansi imbalan kerja yang dilakukan peneliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil penelitian

Hotel Diantha Bitung dengan mengarahkan serangkaian kajian analisis tentang cara memberikan imbalan kerja di Hotel Diantha Bitung kepada pekerja atau karyawan Hotel Diantha Bitung sebagai berikut:

Pemberian gaji atau imbalan kerja yang diterapkan pada Hotel Diantha Bitung terdiri atas gabungan gaji pokok dan tunjangan. Hal ini yang menjadi hak karyawan yang bekerja pada Hotel Diantha Bitung. Gaji pekerja atau karyawan yang diukur dengan berdasarkan tingkat jabatan atau posisi dan juga lamanya bekerja serta tanggungjawab yang telah dicantumkan didalam kontrak kerja yang dibuat perusahaan yang disepakati. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap pihak Hotel Diantha Bitung dalam hal ini general manager. Dari hasil wawancara dengan mengajukan beberapa pertanyaan agar mendapatkan informasi yang sangat akurat dan memadai sehingga hasil yang didapatkan

dapat dipercaya.

Imbalan Kerja Jangka Pendek, imbalan selain dari esangon yang diberikan kepada pekerja atau karyawan Hotel Diantha Bitung kiranya akan diberikan ketika jasa kerja diselesaikan sebelum dua belas bulan. Pengakuan dan pengukuran yang akan dilakukan setelah karyawan hotel Diantha Bitung bekerja atau memberikan jasa kerjanya kepada Hotel Diantha Bitung dalam satu periode akuntansi. Hal ini menyebabkan Hotel Diantha Bitung membayarkan imbalan atas kerja karyawan Hotel Diantha Bitung karena Hotel Diantha Bitung mematuhi jumlah atau besaran yang tidak terdiskontokan pada imbalan kerja dalam jangka pendek. Hotel Diantha Bitung mengakui kewajiban atau liabilitas (beban akrual), setelah Hotel Diantha Bitung memangkas nilai kuantitas yang akan dibayarkan dan apabila terjadi kelebihan saat pembayaran maka hal ini akan diakui sebagai beban yang akan dibayar dimuka. Hotel Diantha Bitung akan mengakui sebagai beban, hal ini dikecualikan apabila Standar Akuntansi Keuangan (SAK) Mengizinkan imbalan kerja dimasukkan ke dalam biaya perolehan. Pengungkapan yang dilakukan oleh Diantha Bitung berdasarkan PSAK No. 1 dan PSAK No. 7.

Pemberian imbalan kerja jangka pendek pada Hotel Diantha Bitung terdiri dari upah gaji pokok, upah gaji lembur, upah makan, upah konsumsi makan, upah rapel, Tunjangan hari raya, bonus atau membagi laba. Pemberian imbalan kerja yang akan diselesaikan pada periode akuntansi yaitu (12 bulan) dan akan diakui sebagai kewajiban atau beban akrual dan pembayaran cuti dalam jangka pendek yang dilakukan oleh Hotel Diantha Bitung tidak dapat dilakukan pembayaran. Maka, hal tersebut tidak akan menimbulkan biaya.

Pemberian Upah pekerja atau (Karyawan) Hotel Diantha Bitung telah dibayarkan pada setiap bulan pada karyawan. Karyawan Hotel Diantha Bitung telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Gaji atau Upah yang dibayarkan pada setiap bulan bersama dengan uang makan dengan patokan sesuai kontrak pada awal penerimaan pekerja sebelum pekerja menjalankan tugasnya dalam perusahaan. Gaji atau upah yang telah diberikan oleh Hotel Diantha Bitung tersebut dilaporkan secara langsung pada laporan pengeluaran kas Hotel Diantha Bitung.

Salah satu kewajiban perusahaan Hotel Diantha Bitung membayarkan gaji karyawan yang pada umumnya gaji yang dibayarkan merupakan gaji dari bulan sebelumnya yang akan dibayarkan pada awal bulan selanjutnya. Contoh : gaji bulan Januari akan dibayarkan pada awal bulan Februari. Bagian administrasi Hotel Diantha Bitung akan melakukan pencatatan atas biaya gaji dan hutang gaji pada bulan Januari dan pada bulan February akan dibayarkan hutang gaji tersebut.

Hotel Diantha Bitung melakukan pembiayaan gaji dan hutang gaji dengan menjurnal :

Biaya Gaji	Rp.xxx
Hutang gaji	Rp.xxx

Ketika pada bulan February Hotel Diantha Bitung membayarkan hutang gaji dengan menjurnal:

Hutang Gaji	Rp.xxx
Kas	Rp.xxx

Pemberian upah rapel pada Hotel Diantha Bitung diberikan kepada seluruh karyawan atau pekerja. Hal ini dilakukan ketika perusahaan mengalami peningkatan dan kinerja karyawan Hotel Diantha Bitung baik. Upah rapel ini jarang diberlakukan dalam Hotel Diantha Bitung karena yang dihasilkan oleh Hotel Diantha Bitung cenderung sama tiap tahunnya bahkan pernah terjadi penurunan. Maka jurnal pengakuan yang dilakukan pada Hotel Diantha Bitung untuk rapel sebagai berikut:

Insentif karyawan	Rp.xxx
Kas	Rp.xxx

Pemberian cuti berimbalan yang dilakukan Hotel Diantha Bitung diselesaikan secepatnya 12 (dua belas) bulan. Pemberian cuti tahunan jangka pendek akan diberikan pada seluruh karyawan Hotel Diantha Bitung.

Imbalan Kerja jangka pendek yang dimaksud oleh peneliti yaitu pemberian cuti. Pemberian cuti pada hotel Diantha Bitung berlaku bagi semua karyawan. Cuti tahunan pada Hotel Diantha Bitung dengan waktu 7 hari/ semester. Semester yang dimaksud dengan waktu per enam bulan. Jadi dalam periode 1 tahun staff atau karyawan Hotel Diantha Bitung hanya akan mendapatkan cuti dengan waktu selama 2 minggu. Ketika karyawan tidak mengambil cuti tahunan jangka pendek tersebut maka akan dibayar oleh perusahaan. Pengakuan perusahaan pada cuti tahunan jangka pendek yang dibayarkan kepada karyawan diakui perusahaan sebagai lembur. Tunjangan hari raya yang akan diberikan oleh Pihak Hotel Diantha Bitung kepada karyawan Hotel Diantha apabila menjelang hari raya tiap tahunnya hal ini diharapkan agar menjadi sarana untuk memotivasi karyawan.

Pemberian bonus pada Hotel Diantha Bitung diberikan atas jasa yang diberikan berupa kehadiran, ketepatan, kedisiplinan selama bekerja. Bonus yang diberikan oleh Hotel Diantha Bitung agar memberi motivasi kepada karyawan agar disiplin dalam bekerja.

4.1.1 Imbalan Pasca Kerja

Imbalan kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah tunjangan pensiun. Penyelenggaraan program pesiun pada Hotel Diantha Bitung belum bisa diselenggarakan karena dalam hal aktivitas dan penghasilan hotel Diantha Bitung belum maksimal atau belum mencapai standar yang telah ditetapkan. Hotel Diantha Bitung akan merencanakan dan melaksanakan pemberian gaji iuran pensiun namun tidak bisa diaplikasikan karena belum stabilnya keadaan hotel Diantha Bitung. Beberapa staff tidak menyepakati hal tersebut karena gaji yang diberikan oleh Hotel Diantha Bitung akan dipotong tiap bulannya kemudian dimasukkan ke dalam iuran pensiun

4.1.2 Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

Pemberian upah pada imbalan kerja jangka panjang belum dapat diterapkan disebabkan karena hotel tidak menyediakan dana yang khusus untuk kas perusahaan dalam program imbalan kerja jangka panjang, sehingga perusahaan tidak dapat melakukan pencatatan imbalan pasca kerja dengan tidak ada dana yang khusus sehingga program dari imbalan kerja jangka panjang terjadi kurangnya penghasilan dari Hotel Diantha Bitung

4.1.3 Pesangon

Hal yang menyebabkan pemberian pesangon adalah penghentian kontrak kerja Hotel Diantha Bitung dan bukan pemberian jasa kepada karyawan. Pesangon timbul akibat penghentian kontrak kerja yang diputuskan perusahaan sendiri namun hal ini tidak termasuk apabila karyawan atau staff yang mengundurkan diri sendiri. Pada Hotel Diantha Bitung tidak memberikan pesangon pada keputusan yang dilakukan untuk mengurangi pekerjaan karyawan hotel Diantha Bitung. Hotel Diantha Bitung pernah memberlakukan pengurangan karyawan hotel Diantha Bitung akibat banyaknya aktivitas yang terjadi pada Hotel Diantha Bitung namun tidak efektif untuk hotel Diantha Bitung. Beberapa karyawan yang bekerja pada Hotel Diantha Bitung memilih keluar tanpa diberikan pesangon oleh perusahaan. Manager Hotel Diantha Bitung telah melakukan hal ini karena telah membuat perjanjian dengan staff atau karyawan pada saat pertama masuk bekerja pada Hotel Diantha Bitung diawal penerimaan karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Imbalan Kerja Jangka Pendek

Hotel Diantha Bitung pada Karyawan sudah sesuai dengan persyaratan-persyaratan diberikan oleh PSAK 24. Pengakuan biaya akrual pada Hotel Diantha Bitung terjadi apabila setelah karyawan telah memberikan jasa dalam kurun waktu periode 12 bulan dan telah menyelesaikan kewajiban dalam kurun waktu periode 12 bulan. Pengakuan dalam imbalan kerja jangka pendek yang terjadi pada Hotel Diantha Bitung sangat jelas. Hal ini disebabkan karena ketika terjadi lebih bayar maka akan dikompensasikan atau dikembalikan. Jika terjadikurang bayar maka akan diakui sebagai utang yang akan dibayar perusahaan.

4.2.2 Imbalan Pascakerja

Hotel Diantha Bitung saat melakukan pemberian imbalan pasca kerja pada Hotel Diantha Bitung telah dilakukan pencatatan akuntansinya. Namun, karyawan Hotel Diantha Bitung tidak dapat memberikan imbalan tersebut. Contoh, program iuran hotel, program imbalan kerja yang pasti dari hotel. Pada Hotel Diantha Bitung belum menerapkan sehingga menyebabkan tidak menyesuaikan dengan pengakuan imbalan pasca kerja.

4.2.3 Imbalan Kerja Jangka Panjang

Hotel Diantha Bitung pemberian mbalan kerja jangka panjang oleh Hotel Diantha Bitung untuk karyawan dalam hal cutipada jangka panjang yang akan dibayarkan yaitu seperti cuti besar. Pengakuan yang terjadi di Hotel Diantha Bitung bahwa hal tersebut dikarenakan Hotel Diantha Bitung tidak dapat membayarkan cuti pekerja. Jika karyawan Hotel Diantha Bitung mengambil cuti panjang maka karyawan Hotel Diantha Bitung diberikan izin untuk pengganti untuk bekerja atau karyawan diijinkan mengundurkan diri sendiri. Hotel Diantha Bitung tidak ada pengakuan imbalan kerja jangka panjang

sehingga hal ini tidak memerlukan penyesuaian dengan PSAK 24. Hal ini disebabkan karena Hotel Diantha Bitung menganggap kondisi karyawan menyebabkan tidak efektif. Jika terdapat karyawan tidak aktif akan mempengaruhi penghasilan Hotel Diantha Bitung.

4.2.4 Pesangon

Pemutusan hubungan kerja pada Hotel Diantha Bitung, pihak hotel wajib bayar uang pesangon hal ini tertera dalam UU (undang-undang) nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156.

Pihak Hotel Diantha Bitung tidak akan memberikan upah pesangon apabila karyawan tersebut di PHK. Pada awal kontrak kerja antara pihak Hotel Diantha dan calon karyawan bahwa pembayaran pesangon tidak akan dilakukan. Pengakuan pesangon Hotel Diantha Bitung tidak dibayarkan maka tidak disesuaikan dengan PSAK 24. Beberapa karyawan pada Hotel Diantha Bitung mengundurkan diri tanpa menyelesaikan ketentuan kerjasama antara kedua belah pihak.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Standar Akuntansi imbalan kerja jangka pendek di Hotel Diantha Bitung berdasarkan dengan hasil penelitian bahwa telah sesuai atau tela berdasarkan dengan PSAK (Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan) No. 24. Penerapan PSAK No. 24 telah sesuai karena sudah dibuktikan dengan pengakuan perusahaan terhadap gaji pokok, bonus, lembur dan cuti pada jangka pendek yang sudah terlihat proses pencatatannya. Laporan gaji karyawan perusahaan dipindah ke dalam sebuah laporan pengeluaran kas kemudian diakui beban oleh perusahaan.
2. Penerapan akuntansi dalam Imbalan kerja jangka panjang, imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja dan pesangon belum sesuai PSAK imbalan kerja. Hal ini disebabkan kurangnya penghasilan Hotel Diantha Bitung menyebabkan kurang tepatnya untuk diterapkan. Pihak hotel mencoba menerapkan namun tidak maksimal. Saat ini Hotel Diantha Bitung masih dalam proses memperbaiki setiap kekurangan perusahaan untuk lebih baik dan lebih maju sehingga Hotel Diantha Bitung dapat menerapkan semua imbalan kerja.

5.2 Saran

1. Hotel Diantha Bitung agar memperbaiki pencatatan keuangan dan perhitungan serta pemberian terhadap karyawan terutama gaji setiap karyawan perusahaan diberikan nota oleh setiap karyawan perusahaan dan bukti terima untuk menghitung transaksi dari setiap data transaksi serta pemberian imbalan kerja karyawan agar supaya lebih diperjelas lagi dengan peraturan serta system yang ada dalam perusahaan secara jelas dan lengkap.
2. Hotel Diantha Bitung agar dapat melaksanakan PSAK 24 dalam menerapkan dan menghitung perkembangan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) menjadi sebuah acuan dalam mencatat sebuah laporan keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriyani, D. (2016). Tinjauan Atas Akuntansi Penggajian Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung Universitas Widayatama. *Jurnal Akuntansi*.
<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/7681>
- Aulia, Nurmayani. (2020). Analisis penerapan PSAK No. 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Ukindo Blankahan Estate Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jurnal Pancabudi*. Vol 10 No.2 ISSN2087-4669.
<https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/3396>
- Hartono, Rahmi, N, U. (2018). Pengantar akuntansi. Cetakan PertamaMaret. Deepublish. Sleman. ISBN: 978-602-453-935-1.
- Hery. (2016). Akuntansi Dasar 1 & 2. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI), 2018. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.24 : Imbalan Kerja.Jakarta:IAI.
- Monalisa. (2018). Analisis Imbalan Pasca Kerja pada karyawan PT. Moy Veronika. Universitas Sam RatulangiManado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 13. No. 360-368.
<https://doi.org/10.32400/gc.13.02.19627.2018>
- Sujarweni. (2016). Pengantar Akuntansi Pustaka Baru. Press. Yogyakarta.

- Tantya, R. (2019). Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Otoritas Jasa Keuangan.S1 Thesis. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banking Scholl.99-109.
<http://repository.ibs.ac.id/312/>
- Ulum, B. Ningrum A, M. (2019). Analisis Penerapan PSAK 24 Imbalan pasca kerja pada PT Perkebunana Nusantara XI.Vol 8, No. 2. Jurnal Gema Ekonomi. Universitas Gresik, 100-109.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3629909>
- Wulandari, A. Dewi, R, S. (2019).Analisis Penerapan Psak 24 Mengenai Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT Karya Havea Indonesia. Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah. Prosiding seminar nasional & Expo II hasil penelitian dan pengabdianmasyarakat. Vol. 2 No. 2 (2019): Prosiding Seminar Hasil Penelitian.1267-1273.
<https://e-prosiding.umnaw.ac.id/index.php/penelitian/article/view/353>