

ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA (PSAK 24) PADA PT XYZ

Syarif Hidayatuwlah¹, dan Herbirowo Nugroho²

¹Jurusan Akuntansi, Akuntansi Keuangan, Politeknik Negeri Jakarta, Depok, 16425, Indonesia

²Jurusan Akuntansi, Akuntansi Keuangan, Politeknik Negeri Jakarta, Depok, 16425, Indonesia

¹E-mail: syarif.hidayatuwlah.ak19@mhs.w.pnj.ac.id

²E-mail: herbirowo.nugroho@akuntansi.pnj.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis penerapan PSAK 24 terkait imbalan kerja meliputi pengakuan, pengukuran dan pencatatan transaksi imbalan kerja pada PT XYZ. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan objek penelitian transaksi terkait imbalan kerja dan laporan keuangan perusahaan PT XYZ selama tahun 2023 (Januari-Juni 2023). Data yang digunakan merupakan data primer melalui wawancara dan observasi langsung ke perusahaan dan data sekunder berupa laporan keuangan dan dokumen resmi lainnya. Metode pengumpulan data yang dipakai adalah observasi, wawancara dan studi literature. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT XYZ belum menerapkan keseluruhan aspek imbalan kerja sesuai PSAK 24. Imbalan jangka pendek tidak menerapkan iuran jaminan sosial, imbalan nonmoneter dan belum menerapkan imbalan jangka panjang lainnya. Imbalan pascakerja belum terealisasi dikarenakan belum adanya karyawan yang melewati masa pension, namun perusahaan akan menerapkan pension dengan metode *lump sum*. Pengakuan dan perhitungan imbalan jangka pendek sudah dilakukan dengan benar, sedangkan pengakuan dan perhitungan imbalan pesangon mengikuti UU No. 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat (2).

Kata Kunci: PSAK 24, Imbalan Kerja, .

Abstract

The purpose of this research is to analyze the implementation of PSAK 24 related to employee benefits, including recognition, measurement, and recording of employee benefit transactions at PT XYZ. This research is a qualitative descriptive study with the object of research being transactions related to employee benefits and the financial reports of PT XYZ during the year 2023 (January-June 2023). The data used consists of primary data obtained through interviews and direct observations at the company, as well as secondary data such as financial reports and other official documents. The data collection methods used are observation, interviews, and literature study. The results of this research indicate that PT XYZ has not fully implemented all aspects of employee benefits according to PSAK 24. Short-term benefits do not include social security contributions and non-monetary benefits, and other long-term benefits have not been applied yet. Post-employment benefits have not been realized due to the absence of employees reaching retirement age, but the company plans to implement a lump sum pension method. The recognition and calculation of short-term benefits have been done correctly, while the recognition and calculation of severance benefits follow the regulations specified in UU No. 13 of 2003, Article 156 paragraph (2).

Keywords: PSAK 24, Employee Benefits.

1. Pendahuluan

Semua entitas ingin memaksimalkan operasional dan kegiatan entitas untuk kelanjutan entitas di waktu kedepannya. Pencapaian entitas dapat terwujud jika adanya sumber daya manusia. SDM merupakan manusia yang diperuntukan dan dipakai jasanya pada sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk

mencapai tujuan suatu organisasi (Elbadiansyah, 2019). Pengaruh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan sangatlah berpengaruh.

Tenaga kerja adalah hal yang sangat berpengaruh pada sebuah perusahaan supaya semua kegiatan perusahaan berjalan dengan baik. Jika banyak tenaga kerja berproduksi, maka semakin banyak persoalan yang perlu diawasi, termasuk memberikan pemberian hak, kewajiban dan jaminan untuk karyawan yang sudah memberikan jasanya. Jika telah terpenuhi kewajibannya yaitu melaksanakan tugas, maka karyawan berwenang memperoleh imbalan kerja. Imbalan kerja adalah wujud nyata apresiasi kepada karyawan agar semakin termotivasi untuk melaksanakan tugasnya di periode mendatang.

Adanya batasan waktu yang telah ditentukan untuk memberikan imbalan kerja kepada karyawan agar perusahaan tidak sembarangan menyalurkan wewenang pada karyawan. Jumlah yang disalurkan wajib sama dengan perjanjian yang disetujui antara perusahaan dengan tenaga kerja (Aksin, 2018).

Perusahaan yang menggunakan jasa karyawan untuk mengoperasikan dan membesarkan bisnisnya memiliki kewajiban yaitu membagikan imbalan kerja. Entitas wajib memperlakukan karyawannya secara adil dan memperhatikan kesejahteraan para karyawannya dengan memberikan imbalan kerja yang sama dengan peraturan yang berlaku di Indonesia. Jika imbalan kerja yang adil, karyawanpun akan menjadi dihargai dan menjadi motivasi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya dalam bertugas. Kecuali imbalan kerja, karyawan juga memiliki lebih motivasi untuk bekerja selain dari penerapan ilmu, namun adapula motivasi supaya memperbaiki pribadinya dan mensejahterakan keluarganya (Juliati, 2020).

Imbalan kerja merupakan sesuatu wujud apresiasi perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan untuk jasa jika sudah dilakukan oleh karyawan maupun untuk terminasi hubungan kerja. Gaji, upah, iuran jaminan sosial, pensiun dan pesangon merupakan salah satu aspek dari imbalan kerja. Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan dengan pembayaran baik secara langsung kepada pekerja, suami/istri mereka, anak-anak atau tanggungan lain, atau kepada pihak lain (IAI, 2013).

Republik Indonesia memberlakukan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, sejak 25 Maret 2003 sudah berlaku secara efektif. Terciptanya rasa keadilan bagi semua pihak yang terlibat dan meningkatkan harapan kerja sekaligus menjaga iklim investasi dengan adanya peraturan ini. UU Ketenagakerjaan mengelola relasi antara entitas, pekerja dan pemerintah. Dengan aturan tersebut akan terjalin hubungan yang baik sehingga roda perekonomian dapat berfungsi secara maksimal. Peraturan ini menjadi tolak ukur untuk memberikan jumlah imbalan kerja jangka pendek dan jangka panjang yang harus perusahaan laporkan pada laporan keuangannya (Purba, 2012). Hal ini menyebabkan semua transaksi pada perusahaan tersebut terkait imbalan kerja dilaporkan ke laporan keuangan.

Di Indonesia terdapat Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) yang bertugas membuat aturan yaitu Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Standar akuntansi adalah standar acuan pernyataan resmi berupa laporan keuangan perihal kondisi akuntansi tertentu yang ditetapkan untuk lingkungan tertentu oleh instansi terkait. SAK adalah suatu pedoman acuan dalam pelaksanaan pembuatan laporan keuangan dan dipakai oleh perusahaan yang mempunyai akuntabilitas publik yaitu entitas yang telah terdaftar atau yang masih dalam proses pendaftaran di pasar modal (Natalia, 2016).

PSAK 24 adalah acuan untuk proses pembuatan laporan imbalan kerja yang diperuntukan supaya semua perusahaan melaporkan imbalan kerjanya benar dan akurat agar hasil yang telah diakui oleh perusahaan merupakan hasil yang benar dan akurat. Pada PSAK 24 imbalan kerja dapat diklasifikasikan jadi 4 (empat), yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya dan pesangon. Pada setiap perusahaan, PSAK 24 wajib diterapkan untuk memperoleh hasil imbalan kerja yang dapat dipertanggungjawabkan di laporan keuangan. Sehingga perusahaan yang memberikan imbalan kerja diharapkan untuk melakukan penerapan PSAK 24.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, penulis terfokus untuk meneliti PT XYZ dalam penerapan PSAK 24 mengenai imbalan kerja. Penerapan PSAK 24 pada perusahaan sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja (PSAK 24) Pada PT XYZ” sebagaimana mengingat pentingnya penerapan PSAK 24 ini pada sebuah perusahaan.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang menjadi acuan penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu suatu metode yang menjelaskan tentang penelitian tapi tidak untuk menyimpulkan hal yang mendalam (Sugiyono, 2019). Metode ini menyajikan analisis fenomena atau suatu keadaan.

2.2 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek yang digunakan adalah transaksi terkait imbalan kerja dan laporan keuangan PT XYZ selama Januari-Juni 2023.

2.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini sumber data yang dipakai adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh melalui wawancara dengan kepala bagian HRGA, keuangan dan karyawan yang diperoleh secara langsung dari perusahaan. Data sekunder meliputi dokumentasi resmi atau catatan yang dikumpulkan oleh peneliti seperti laporan keuangan dan dokumen lainnya.

2.4 Metode Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan studi literatur.

2.5 Metode Analisis Data

1. Pengumpulan Data

Di tahap ini, data yang akan diteliti untuk dikumpulkan dan disusun dengan rapi. Data tersebut ialah data yang bersumber dari observasi, wawancara, dan studi literatur. Data yang sudah terkumpul tersebut akan digunakan untuk menunjang proses penelitian.

2. Penyajian Data

Penyajian data dapat disajikan ke uraian singkat pada metode kualitatif. Penyajian data ini dilakukan dalam berbentuk teks naratif agar data yang dihasilkan menjadi benar dan akurat.

2. Menganalisis dan penarikan kesimpulan

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Analisis dan penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna keteraturan pola-pola, kejelasan, alur sebab akibat atau proposisi.

3. Pembahasan

3.1 Gambaran Umum PT XYZ

PT XYZ adalah *Multibrand Store* yang didirikan pada tahun 2019 dan bergerak dalam penjualan produk *fashion*, khususnya *sneakers* dan *apparels* di Indonesia. Awalnya beroperasi secara *online*, kemudian membuka toko *offline* di Jakarta Utara pada Februari 2021. PT XYZ menyediakan beragam *sneakers*, termasuk rilis langka dan klasik, serta koleksi pakaian dari merek-merek terkenal seperti *Acme De La Vie*, *Moschino*, dan *Fear of God*.

3.2 Gambaran Imbalan Kerja PT XYZ

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek

Pada PT XYZ imbalan kerja jangka pendek adalah gaji pokok, tunjangan transportasi, upah lembur, THR, insentif, cuti tahunan berbayar. Namun, tidak adanya imbalan nonmoneter dan iuran jaminan sosial. Pengukuran dan pengakuan dilakukan setelah karyawan bekerja untuk perusahaan selama satu periode akuntansi. Dalam penelitian ini, PT XYZ menjelaskan jumlah imbalan kerja jangka pendek yang tidak didiskonto yang dibayarkan sebagai imbalan kerja. Seluruh imbalan kerja diatas akan diberikan kepada karyawan dalam waktu kurang dari dua belas bulan dan diakui sebagai liabilitas (beban akrual).

Gaji pokok yang dibayarkan PT XYZ untuk menjalani kewajiban imbalan kerja kepada karyawannya atas tugas yang sudah selesai telah sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak. Gaji pokok ini adalah apresiasi yang diberikan atas kinerja karyawan dalam bertugas untuk perusahaan. Gaji yang diterima akibat dari penyelesaian tugas dan kewajibannya selama periode bulan berjalan sudah diakumulasikan dengan tunjangan lainnya. Pada kontrak kerja tercantum nominal gaji pokok yang disepakati. Berdasarkan pengalaman dan kerja masing-masing karyawan perusahaan dapat menetapkan besaran gaji tersebut.

Total jam kerja normal dalam satu bulan di PT XYZ yaitu 173 jam, dimana diluar itu akan dihitung Overtime atau upah lembur. Karyawan mempunyai hak untuk menerima upah overtime apabila sudah bekerja lebih dari 7 jam dalam sehari dihitung setelah 60 menit melewati jam kerja. Pengakuan upah overtime yaitu pada saat pekerja memberikan manfaat dan diukur dengan rupiah. Untuk perhitungan tarif upah lembur per jam di dasarkan pada gaji pokok dengan rumus:

Tarif overtime per jam = 1/total jam kerja normal x Nilai Gaji Pokok

Untuk mengetahui total overtime per bulannya dengan rumus:

Total Overtime = Total Jam Lembur x Tarif overtime per jam.

Gaji pokok, tunjangan transportasi dan overtime karyawan direkapitulasi pada lampiran gaji bulanan yang sudah terekapitulasi pada PT XYZ, maka penjurnalannya sebagai berikut:

Gaji	Rp xxx
BCA PT	Rp xxx

Cuti berbayar pada PT XYZ yang diberikan kepada karyawan adalah 12 hari per tahunnya terhitung dari Januari sampai dengan Desember. Maka dalam periode tahunan karyawan cuma dapat mempergunakan cuti tahunan tersebut 12 hari dan secara berangsur yaitu maksimal 1 hari perbulannya. Cuti akan dapat diuangkan apabila dalam satu tahun tidak ada cuti yang diambil, sedangkan jika sudah dipergunakan tidak dapat diuangkan kembali. Pengakuan cuti berbayar dalam PT XYZ diakui sebagai kategori tidak diakumulasikan dalam kata lain tidak dapat diakumulasikan ke periode berikutnya, cuti tidak dapat diuangkan dan akan hilang apabila tidak dipergunakan dalam masa berjalan.

THR pada PT XYZ diberikan oleh pekerja saat mendekati hari raya keagamaan sebagai apresiasi maupun motivasi ke pekerja. Perhitungan THR penuh satu kali gaji pokok setelah satu tahun bekerja, sedangkan untuk karyawan yang belum genap satu tahun mengacu pasal 3(1) Permenaker No. 6 Tahun 2016, yaitu perhitungan prorata THR: Masa kerja/12 x upah 1 bulan. Pencatatan THR pada PT XYZ sebagai berikut:

THR & Bonus	Rp xxx
BCA PT	Rp xxx

Komisi atau insentif pada PT XYZ akan diberikan pada pekerja jika menjual produk. Insentif ini diberikan kepada pekerja dengan tujuan untuk dijadikan motivasi oleh pekerja untuk terus menjual produk. Insentif akan didapatkan karyawan sebanyak 2% per produk dari nominal penjualan. Pencatatan insentif pada PT XYZ sebagai berikut:

Komisi dan Fee	Rp xxx
BCA PT	Rp xxx

2. Imbalan Pascakerja

Imbalan purnakarya dan pascakerja lain adalah hal-hal yang tercantum dalam PSAK 24 mengenai imbalan pascakerja. Imbalan pascakerja dikategorikan menjadi program imbalan pasti dan program iuran pasti. Dalam akuntansi kas, setiap pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan dicatat sedemikian rupa sehingga tidak memerlukan jasa aktuarial dan tidak menimbulkan keuntungan dan kerugian aktuarial. Kewajiban dinilai dengan dasar tidak terdiskontokan kecuali kewajiban tersebut ditujukan untuk diselesaikan secara full dalam kurun waktu dua belas bulan. Akuntansi imbalan kerja memerlukan asumsi aktuarial tentang pengukuran kewajiban dan dianjurkan untuk diukur kembali.

Imbalan pensiun adalah imbalan pascakerja yang dimaksud. Perusahaan ini telah menyelenggarakan program pensiunan. Pada PT XYZ telah menyepakati adanya tunjangan pension dengan metode lump sum atau jumlah yang dibayarkan sekaligus dan secara tunggal, namun belum terealisasi dikarenakan belum adanya karyawan yang melewati masa pensiunnya, atau dalam kata lain karyawan masih dibawah usia pensiun yaitu dibawah 52 tahun (sesuai kebijakan perusahaan).

3. Imbalan Jangka Panjang Lainnya

Berbeda dengan pascakerja, jika tidak diharapkan akan dibayarkan sepenuhnya kurang dari dua belas 12 bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat karyawan memberikan jasanya. Pengakuannya sama seperti imbalan pascakerja, namun metode yang digunakan tidak memerlukan pengukuran kembali. Dalam PSAK 24 tidak ada pengaturan secara

spesifik mengenai pengukuran. Pada PT XYZ, imbalan kerja jangka panjang lainnya belum diberlakukan disebabkan perusahaan masih tergolong muda. Belum pernah terjadi pada karyawan untuk konteks imbalan kerja ini.

4. Pesangon

Terminasi kontrak kerja dan bukan jasa yang berikan pekerja adalah kejadian yang menyebabkan imbalan kerja ini. Terminasi yang diputuskan perusahaan akan mengakibatkan kewajiban perusahaan membayarkan pesangon, tetapi jika pekerja memutuskan dengan sendirinya tidak akan mendapat pesangon.

Pada PT XYZ pesangon diberikan atas keputusan perusahaan untuk menjalani kewajiban entitas atas pemutusan hubungan kerja. Pengakuan dan perhitungan Imbalan pesangon ini mengikuti UU No. 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat (2). Selain itu beberapa karyawan yang keluar atas permintaan sendiri tidak diberikan pesangon sesuai dengan perjanjian kontrak kerja sebelum masuk kerja.

3.3 Analisis Hasil Penerapan Imbalan Kerja pada PT XYZ

Tabel 1. Hasil Analisis Penerapan PSAK 24 pada PT XYZ

No.	Jenis Imbalan Kerja	Ketentuan PSAK 24	Penerapan Pada PT XYZ	Hasil
1.	Jangka pendek	Ruang Lingkup: - Cuti - tahunan/sakit berbayar - Upah, gaji dan iuran jaminan sosial - Bagi laba dan bonus - Imbalan nonmoneter	Ruang Lingkup: - Cuti - tahunan/sakit berbayar - Upah dan gaji - Bagi laba dan bonus	Ruang lingkup imbalan kerja jangka pendek pada PT XYZ beberapa sudah mengikuti PSAK 24 namun seperti iuran jaminan sosial dan imbalan moneter tidak diberlakukan pada PT XYZ sesuai dengan ketentuan perusahaan dan tercantum pada kontrak kerja sebelum masuk kerja.
		Pengakuan imbalan kerja jangka pendek menurut PSAK 24 dapat diakui sebagai liabilitas atau sebagai beban.	Pengakuan imbalan kerja jangka pendek menurut PSAK 24 dapat diakui sebagai liabilitas atau sebagai beban.	Pengakuan imbalan kerja jangka pendek pada PT XYZ sudah mengikuti ketentuan standar yaitu PSAK 24 mengenai imbalan kerja.
		Pengukuran imbalan kerja jangka pendek pada PSAK 24 tidak diatur secara spesifik.	Pengukuran imbalan kerja jangka pendek pada PT XYZ sudah sangat jelas perhitungannya dan tercantum dalam kontrak kerja. Dalam hal ini contohnya adalah gaji, upah overtime, insentif atau bonus.	Pengukuran imbalan jangka pendek pada PT XYZ sudah sangat jelas perhitungannya dan sesuai dengan perjanjian kontrak kerja.
		Pengungkapan imbalan kerja jangka pendek pada PSAK 24 tidak mensyaratkan pengungkapan secara spesifik.	Pengungkapan imbalan kerja jangka pendek pada PT XYZ sudah dilaporkan sebagai liabilitas (beban akrual) ataupun beban.	PT XYZ dalam pengungkapan imbalan kerja jangka pendek sudah sesuai dengan PSAK 24.
2.	Imbalan pascakerja	Ruang lingkup imbalan pascakerja menurut PSAK 24 adalah imbalan purnakarya (pensiun) atau imbalan	Ruang lingkup imbalan pascakerja pada PT XYZ hanya pensiun. Namun hal tersebut belum terealisasikan	Pada PT XYZ ruang lingkup imbalan pascakerja belum seluruhnya diberlakukan, hanya imbalan purnakarya atau pensiun saja. Hal tersebut dikarenakan

		pascakerja lainnya (asuransi jiwa pascakerja dan fasilitas pelayanan kesehatan pascakerja).	karena belum ada karyawan yang memasuki masa pensiun.	perusahaan yang masih tergolong muda. Dan dalam hal pensiun ini PT XYZ belum merealisasikannya dikarenakan belum ada karyawan yang memasuki masa pensiun.
		Pengakuan imbalan pascakerja menurut PSAK 24 dapat diakui sebagai liabilitas (beban akrual), atau sebagai beban.	Pengakuan imbalan pascakerja pada PT XYZ diakui sebagai liabilitas (beban akrual) atau sebagai beban.	Pengakuan imbalan pascakerja pada PT XYZ sudah mengikuti ketentuan standar yaitu PSAK 24 mengenai imbalan kerja.
		Pengungkapan imbalan pascakerja pada PSAK 24 tidak mensyaratkan pengungkapan secara spesifik.	Pengungkapan imbalan pascakerja pada PT XYZ dilaporkan sebagai beban dimana menggunakan metode lumpsum atau jumlah sekaligus dibayarkan secara tunggal diawal.	PT XYZ dalam pengungkapan imbalan pascakerja sudah sesuai dengan PSAK 24.
3.	Imbalan kerja jangka panjang lainnya	Ruang lingkup: - Cuti berbayar jangka panjang - Penghargaan masa kerja (<i>jubilee</i>) - Bagi laba dan bonus - Imbalan cacat permanen - Remunerasi tangguhan	Pada PT XYZ belum menerapkan imbalan kerja jangka panjang lainnya, dikarenakan perusahaan masih tergolong muda untuk penerapan imbalan jangka panjang lainnya.	Pada PT XYZ belum menerapkan imbalan kerja jangka panjang lainnya sesuai dengan PSAK 24, dikarenakan perusahaan masih tergolong muda untuk penerapan imbalan jangka panjang lainnya. Dan hal ini tercantum dalam perjanjian kontrak kerja.
4	Pesangon	Pada PSAK 24 pesangon diakui sebagai liabilitas dan beban pesangon pada tanggal yang lebih awal.	Pada PT XYZ pesangon diakui sebagai beban pesangon pada tanggal yang lebih awal. Hal ini terjadi apabila adanya terminasi kontrak kerja oleh perusahaan.	Pengakuan pesangon pada PT XYZ sesuai dengan PSAK 24.
		Pada PSAK 24 mengukur pesangon pada saat pengakuan awal, dan mengukur dan mengakui perubahan selanjutnya, sesuai dengan sifat imbalan kerja.	Pengukuran pesangon pada PT XYZ mengikuti aturan UU No. 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat (2).	Pada PT XYZ tidak mengikuti pengukuran pesangon yang tertera pada PSAK 24 melainkan mengikuti aturan UU No. 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat (2).

Sumber: data diolah

4. Kesimpulan

Berkaitan dengan hasil penelitian imbalan kerja pada PT XYZ, dapat disimpulkan dengan:

a. Akuntansi imbalan kerja jangka pendek PT XYZ belum menerapkan seluruhnya sesuai PSAK 24. Dalam hal ini PT XYZ tidak menerapkan iuran jaminan sosial dan imbalan nonmoneter pada akuntansi imbalan kerja jangka pendek sama dengan perjanjian kontak kerja yang disepakati oleh karyawan sebelum masuk kerja. Pengakuan dan pengukuran gaji pokok, overtime, bonus, cuti jangka pendek telah dilakukan dengan benar dan pencatatan akuntansi imbalan kerja jangka

pendek menghasilkan laporan rekapitulasi gaji karyawan yang meliputi gaji pokok, tunjangan transportasi, bonus, insentif dan upah overtime.

b. Akuntansi imbalan pascakerja belum terealisasikan dikarenakan belum adanya karyawan yang melewati masa pensiun, namun perusahaan akan menerapkan pensiun dengan metode lump sum atau jumlah sekaligus dibayarkan dan secara tunggal.

c. Penerapan akuntansi imbalan jangka panjang lainnya belum diterapkan disebabkan perusahaan masih tergolong muda untuk penerapan imbalan kerja jangka panjang lainnya.

d. Pengakuan dan perhitungan imbalan pesangon ini mengikuti UU No. 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat (2). Selain itu beberapa karyawan yang keluar atas permintaan sendiri tidak diberikan pesangon sesuai dengan perjanjian kontrak kerja sebelum masuk kerja.

Daftar Pustaka

- Aksin, N. (2018). Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam). *Jurnal Meta-Yuridis*, 1(2).
- Aulia. 2020. Analisis Penerapan PSAK NO. 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT Ukindo Blankahan Estate. . Vol. 11 No. 2.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2021. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 Tentang Imbalan Kerja*. Jakarta: Dewan Standar Akuntansi Keuangan.
- Lamohamad, Mario Kudus dan Jantje. J. Tinangon. 2015. *Analisi Penerapan Psak Tentang Imbalan Kerja Hotel Sahid Kawanua Manado*. Vol. 3 No. 4.
- Mercy Natalia Watung, Grace B. Nangoi, R. J. P. 2017. Analisis Penerapan Psak 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada Pt Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 4 No. 4.
- P. Purba, Marisi. 2012. *Akuntansi Dan Pelaporan Keuangan Imbalan Kerja*. Graha Ilmu.
- Rumimper, Gisela, Stanley Alexander, Jessy Warongan. 2017. Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Vandika Abadi. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, Vol. 12 No. 2.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.