
ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 MBALAN KERJA PADA PT. BPRS BHAKTI SUMEKAR

Nurul Imamah¹, Aprilya Dwi Yandari²

^{1,2)} Universitas wiraraja

Email: ¹ nurulimamah788@gmail.com, ² apriya@wiraraja.ac.id

ABSTRAK

PSAK 24 merupakan standar akuntansi yang secara khusus mengatur tentang pelaporan imbalan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan PSAK 24 imbalan kerja pada PT. BPRS Bhakti Sumekar tentang imbalan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif komparatif dengan teknik reduksi data dan uji keabsahan data triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. BPRS Bhakti Sumekar telah menerapkan imbalan kerja sesuai PSAK 24. Pada pengakuan imbalan kerja jangka panjang tidak menerapkan secara penuh terkait PSAK 24. Pada pesangon tidak diukur pada saat pengakuan awal, melainkan sesuai masa kerja pegawai dan perbedaan saat mengungkapkan informasi mengenai program imbalan kerja jangka panjang dan pasca kerja di PT. BPRS Bhakti Sumekar dengan PSAK 24.

Kata Kunci : PSAK 24, Pengakuan, Pengukuran, Pengungkapan, Imbalan Kerja

1. INTRODUCTION

Pada umumnya perusahaan ingin meningkatkan aktivitas dan kinerja perusahaannya untuk mencapai hasil dan tujuan. Setiap perusahaan yang didirikan tentu memiliki sebuah keinginan untuk perusahaan dapat berkembang pesat, maju, dan memiliki keberlangsungan hidup yang lama. Keberlangsungan sebuah perusahaan bergantung pada yang dihasilkan perusahaan melalui kinerja para pekerja (karyawan) yang berada pada perusahaan tersebut. Karyawan merupakan aset yang terpenting dan berharga dalam perusahaan karena dengan adanya karyawan seluruh aktivitas perusahaan bisa

dijalankan. Semua yang dimiliki perusahaan seperti aset lancar, aset tetap, aset berwujud dan tidak berwujud dan lainnya selain manusia itu dikendalikan oleh karyawan (Sofyan, 1993:376). Karyawan dalam perusahaan mempunyai hak dan kewajiban. Seorang karyawan berhak untuk mendapatkan imbalan kerja dan kewajiban seorang karyawan adalah menjalankan tugasnya. Hak dan kewajiban harus berjalan dengan lancar dan sebanding dengan apa yang telah dilakukan oleh seorang karyawan.

Indonesia mempunyai Ikatan Akuntansi Indonesia yang membuat aturan bernamakan Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Pada

aturan yang dibuat oleh IAI untuk mengatur semua kegiatan akuntansi yang harus dilakukan oleh perusahaan yang berada di Indonesia. Standar Akuntansi Keuangan adalah suatu kerangka dalam prosedur pembuatan laporan keuangan agar terjadi keseragaman dalam penyajian laporan keuangan (Komite Prinsipil Akuntansi Indonesia : 1994).

Berdasarkan laporan keuangan yang dipublikasikan oleh perusahaan-perusahaan yang termasuk dalam indeks LQ45 Bursa Efek Indonesia kewajiban imbalan kerja LQ45 melebihi Rp.107,1 Triliun dan 42 persen tidak didanai. Kasus tersebut merupakan keterangan yang kedua dari Milliman terkait kewajiban imbalan kerja di Indonesia. Kenaikan kewajiban bersih liabilitas pada laporan keuangan yang tidak didanai oleh aset adalah 23%, maka secara majemuk pertumbuhan tersebut akan menambah risiko neraca keuangan yang ditanggung oleh perusahaan yang memberikan imbalan pasca kerja dan imbalan kerja jangka panjang lainnya. Perusahaan LQ45 melaporkan jumlah kewajiban untuk imbalan kerja sekitar Rp.107,1 Triliun pada akhir 2016 , dan angka tersebut tumbuh besar sekitar 16% dari tahun sebelumnya. Program pensiun yang dimiliki LQ45 mengungkapkan dalam laporan keuangan akhir tahun 2016 sekitar 93%, 11%

memberikan program kesehatan pasca pensiun dan 38% untuk imbalan jangka panjang lainnya seperti penghargaan masa kerja atau cuti panjang. Biaya imbalan kerja yang diakui dalam laba rugi tahun 2016 sekitar Rp.12 Triliun meningkat sekitar 11% dari tahun sebelumnya. Di Indonesia dalam lingkungan bisnis yang berkembang secara pesat, sangat memudahkan perusahaan untuk mengesampingkan masalah imbalan kerja, dan berfokus pada pertumbuhan bisnis. Perusahaan harus meninjau kembali untuk memastikan bahwa program yang diselenggarakan telah sesuai dengan bisnis dan karyawan mereka, dan program imbalan kerja telah dikelola, disampaikan dan dipertanggung jawabkan seefektif mungkin. (sumber : tribunnews.com : 2018)

Tahun 2008 Indonesia mulai melakukan penyesuaian dengan *International Financial Reporting Standar (IFRS)* lalu dilakukan konvergensi ke PSAK, yaitu membuat standar baru dengan mempertimbangkan keadaan yang berlaku. IFRS sendiri yaitu merupakan standar pencatatan dan pelaporan akuntansi yang berlaku secara internasional yang mana dibuat oleh *International Accounting Standar Boards (IASB)* dengan tujuan untuk mengembangkan suatu standar akuntansi yang dapat dimengerti, diperbandingkan, dan diterima secara

internasional. Indonesia melakukannya secara bertahap dan sesuai dengan *road map* IAI dalam melaksanakan konvergensi IFRS ke dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan yang telah berlaku efektif mulai tanggal 1 Januari 2012.

Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) merespon pemberlakuan UU Ketenagakerjaan dengan menetapkan pelaporan keuangan khusus terkait imbalan kerja. PSAK 24 diterbitkan untuk memperbaiki sebuah kualitas pelaporan keuangan yang berkaitan dengan imbalan kerja. Standar pelaporan keuangan imbalan kerja tidak dapat dipisahkan dari UU ketenagakerjaan. UU ketenagakerjaan harus dipertimbangkan dalam pelaporan keuangan imbalan kerja (Marisi, 2012:2). Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) mempertimbangkan standar pelaporan keuangan yang tidak bertentangan dengan UU ketenagakerjaan. Salah satu yang dapat dilihat dari ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan yang mengharuskan perusahaan untuk membukukan pencadangan atas kewajiban pembayaran pesangon/imbalan kerja dalam pelaporan keuangan. Imbalan kerja merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan suatu entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk pemutusan kontrak kerja (PSAK 24, 2015:15).

Imbalan kerja mencakup: imbalan kerja jangka pendek; imbalan kerja jangka panjang lain; imbalan pascakerja; dan pesangon (PSAK 24,2015 : par 05).

2. METHODS

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode komparatif. Metode penelitian komparatif dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti berdasarkan kerangka pemikiran tertentu.

Menurut Sugiyono (2017:9) metode penelitian komparatif merupakan suatu permasalahan penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, yang mana peneliti merupakan instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (observasi, dokumentasi, wawancara) data yang diperoleh yaitu kualitatif, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian bersifat untuk memahami makna.

Alasan menggunakan metode ini karena peneliti berusaha untuk membandingkan dan menganalisis mengenai penerapan PSAK 24

tentang imbalan kerja di PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep.

3. RESULTS AND DISCUSSIONS

a. Sejarah Berdirinya BPRS Bhakti Sumekar Sumenep

Sumenep merupakan daerah tingkat II yang tidak luput dari kebijakan desentralisasi yang mana salah satu kewenangan yang diberikan yaitu mengelola secara mandiri Pendapatan Asli Daerah. Untuk meningkatkan potensi ekonomi daerah dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), Pemerintah Kabupaten Sumenep memerlukan peran lembaga keuangan yang diharapkan dapat memenuhi tujuan tersebut. Yang mana pada gilirannya lembaga keuangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan dan mendayagunakan perekonomian daerah.

Bentuk lembaga keuangan yang sesuai dengan kondisi daerah Sumenep yang sangat ideal adalah Lembaga Keuangan Mikro, dalam hal ini yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep. Untuk memenuhi maksud dan tujuan tersebut Pemerintah Kabupaten Sumenep melakukan akuisisi Bank Perkreditan Rakyat yang berdomisili di Sidoarjo yaitu PT.BPR DANA MERAPI untuk kemudian direlokasi ke Kabupaten Sumenep.

1) Pengakuan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengakuan imbalan kerja jangka panjang lainnya pada PT. BPRS Bhakti Sumekar dengan menggunakan metode wawancara pada informan kunci dan informan pendukung.

Berdasarkan penuturan Bapak ND (bagian personalia) :

“PT. BPRS Bhakti Sumekar tidak memberikan imbalan kerja jangka panjang lainnya berupa cuti jangka panjang yang berbayar, untuk cuti jangka panjang akan diberikan tetapi tidak diberikan bayaran dan apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat permanen perusahaan menyerahkannya kepada BPJS atau asuransi, sehingga perusahaan tidak melakukan pengakuan dan pencatatan atas hal tersebut.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut PT. BPRS Bhakti Sumekar memberikan cuti jangka panjang akan tetapi tidak diberikan bayaran, dan ketika karyawan tersebut sedang melakukan cuti panjang dan terjadi kecelakaan maka perusahaan langsung menyerahkannya kepada BPJS atau asuransi karena semua karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar telah didaftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan dan asuransi yang

pembayarannya langsung pada pemotongan gaji karyawan.

Hal tersebut dibenarkan dengan adanya pernyataan Bapak DF (*Accounting*) :

“Jika cuti panjang tersebut tidak digunakan maka cuti akan hangus. Perusahaan juga tidak menyediakan penghargaan atau piagam atas masa kerja karyawan.”

Ketika karyawan tidak menggunakan cuti panjang maka cuti tersebut akan hangus karena cuti panjang tersebut bersifat tidak berbayar. Sehingga PT. BPRS Bhakti Sumekar tidak melakukan pengakuan pada hal tersebut.

2) Pengukuran

Bagian lancar Liabilitas Imbalan Kerja Jangka Panjang diukur sebesar nilai nominal. Pernyataan dari Bapak DF selaku bagian *accounting* :

”PT. BPRS Bhakti Sumekar menggunakan jasa dari teknik aktuarial untuk membuat estimasi berdasarkan asumsi sesuai kebijakan dari jumlah imbalan yang menjadi hak pekerja sebagai pengganti jasa mereka pada periode kini dan periode lalu”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dana yang dialokasikan untuk Imbalan Kerja Jangka Panjang merupakan kas yang dibatasi penggunaannya dan disajikan pada aset

lancar atau aset tidak lancar dalam laporan posisi keuangan.

3) Pengungkapan

Pada PSAK 24 menyatakan bahwa tidak mensyaratkan pengungkapan secara spesifik mengenai imbalan kerja jangka panjang lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak DF menyatakan bahwa :

“PT. BPRS Bhakti Sumekar pada pengungkapan imbalan kerja jangka panjang disini masuk kedalam beban yang mempengaruhi laporan laba rugi”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut PT. BPRS Bhakti Sumekar menyajikan laba rugi terkait imbalan kerja jangka panjang lainnya dalam laporan aktivitas. Rincian dari laba rugi terkait imbalan kerja jangka panjang tersebut diungkapkan dalam catatan atas laporan posisi keuangan.

b. Imbalan Kerja Jangka Pendek

1) Pengakuan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, informasi yang didapatkan tentang imbalan kerja jangka pendek pada PT. BPRS Bhakti Sumekar, dengan menggunakan metode wawancara diperoleh data yang memberikan banyak informasi terkait imbalan kerja jangka pendek. Menurut hasil penelitian yang

peneliti lakukan dengan mewawancarai informan kunci dan informan pendukung karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar peneliti mendapatkan informasi mengenai imbalan kerja jangka pendek, ibu FN (bagian personalia) menyatakan bahwa:

“Mengenai Imbalan Kerja yang dilakukan oleh PT. BPRS Bhakti Sumekar terkait imbalan kerja jangka pendek yang diberikan yaitu berupa gaji pokok, upah, iuran ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, tunjangan pendidikan anak, THR dan bonus. Pemberian tunjangan diberikan kepada pegawai tetap, dan untuk pegawai tidak tetap hanya mendapatkan gaji tanpa tunjangan. Gaji pokok yang diberikan oleh PT. BPRS Bhakti Sumekar untuk membayar imbalan kerja kepada karyawannya atas jasa kerjanya yang telah disesuaikan dengan kontrak kerja yang disepakati oleh karyawan pada saat penerimaan karyawan. Namun terdapat perbedaan penggajian antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, hal itu terjadi karena untuk karyawan kontrak sistem penggajiannya sesuai dengan UMK yang berlaku di Kabupaten Sumenep, sedangkan untuk karyawan tetap yaitu mendapatkan tunjangan anak dan tunjangan istri.”

Dari hasil wawancara tersebut PT. BPRS Bhakti Sumekar mengakui imbalan kerja jangka pendek pada perusahaan, hal tersebut dibenarkan dengan adanya pernyataan dari Bapak DF :

“PT. BPRS Bhakti Sumekar memberikan upah lembur bagi karyawannya. Karena karyawan berhak mendapatkan upah lembur apabila dia telah bekerja lebih dari

40 jam dalam seminggu. Upah lembur diakui pada saat pekerja memberikan manfaat dan diukur dengan rupiah. Untuk perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan dengan rumus “Lembur = Jam kerja lembur x Tarif/jam”.”

Lalu penuturan tersebut juga dipertegas oleh Bapak DF (*accounting*) :

“Gaji pokok, uang makan dan gaji lembur karyawan di rekapitulasi pada laporan gaji bulanan seluruh karyawan kemudian dilaporkan dalam laporan pengeluaran, sehingga dapat dijurnal :

Beban gaji dan lembur karyawan	Rp. xx
Kas	Rp. xx
Biaya piutang gaji karyawan	Rp. xx
Kas	Rp. xx

Mengenai cuti tahunan untuk karyawan yang bekerja di PT. BPRS Bhakti Sumekar adalah 7hari/semester. Semester yang dimaksud disini adalah januari sampai juni, kemudian juli sampai desember. Jadi dalam satu tahun karyawan hanya dapat mengambil cuti selama 14 hari. Jika karyawan tidak mengambil cuti maka akan dibayar. Pengakuan untuk cuti yang dibayar kepada karyawan diakui sebagai lembur. Sedangkan untuk cuti jangka pendek pada PT. BPRS Bhakti Sumekar tidak dilakukan pembayaran maka dari itu tidak menimbulkan biaya.

THR diberikan kepada karyawan setiap tahunnya menjelang hari raya sebagai sarana untuk memotivasi karyawan sekaligus memberikan infaq kepada karyawan.

Bonus pada PT. BPRS Bhakti Sumekar diberikan atas dasar kehadiran, ketepatan, kedisiplinan. Bonus ini memberikan motivasi kepada karyawan untuk disiplin dalam bekerja. Selain bonus diatas, PT. BPRS juga memberikab bonus inisiatif, yang merupakan bonus yang diberikan kepada karyawan atas dasar inisiatif bekerja sama, saling membantu, dan peduli dengan sesamanya.

Pengakuan bonus pada PT. BPRS Bhakti Sumekar :

Intensif inisiatif Rp. xx

Kas Rp. xx

Pemberian bonus tergantung kebijakan dari direktur dengan melihat kinerja karyawan.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut PT. BPRS Bhakti Sumekar akan memberikan cuti jangka pendek berbayar sedangkan untuk cuti tahunan jika tidak diambil maka akan dibayarkan dan diakui sebagai lembur. Diakui sebagai liabilitas setelah dikurangi jumlah yang telah dibayarkan, dan apabila terjadi lebih

bayar maka akan diakui sebagai beban dibayar dimuka.

2) Pengukuran

Pengukuran imbalan kerja pada PT. BPRS Bhakti Sumekar dilakukan setelah pekerja memberikan jasanya kepada perusahaan dalam setiap bulannya. Pernyataan yang diberikan oleh bapak DF (*accounting*) :

“Gaji pokok karyawan merupakan jumlah yang dibayarkan setiap bulannya kepada karyawan atas jasa yang telah dilakukan untuk perusahaan. Karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bulan berjalan maka gajinya akan dibayarkan setiap bulan bersamaan dengan uang makan sesuai dengan kontrak di awal penerimaan karyawan. Gaji yang diberikan tersebut dilaporkan langsung dalam laporan pengeluaran kas.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut PT. BPRS Bhakti Sumekar pengukuran pada imbalan kerja jangka pendek diharapkan selesai selama 12 bulan.

3) Pengungkapan

Pada PSAK 24 menyatakan bahwa tidak mensyaratkan pengungkapan secara spesifik mengenai imbalan kerja jangka pendek. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak DF (*accounting*) menyatakan bahwa :

“Pelaporan pada imbalan kerja jangka pendek diungkapkan pada beban dan masuk kedalam perubahan aset neto”

Pernyataan tersebut juga dipertegas oleh Ibu FN (bagian personalia) :

“Ya benar untuk pelaporan diungkapkan pada beban karena untuk memberikan imbalan kerja pada karyawan perusahaan pada pelaporannya masuk kedalam beban gaji pada kas”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. BPRS Bhakti Sumekar telah mengungkapkan sesuai dengan PSAK 24 terkait imbalan kerja.

c. Pasca Kerja

1) Pengakuan

Imbalan pascakerja menurut PSAK 24 mencakup hal-hal seperti purnakrya 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 membutuhkan jasa aktuarial dan tidak menimbulkan keuntungan dan kerugian aktuarial, kewajiban diukur dengan dasar tidak terdiskontokan, kecuali kewajiban tersebut tidak diharapkan untuk diselesaikan seluruhnya dalam dua belas bulan.

Pernyataan dari Ibu FN (bagian personalia) :

“PT. BPRS pascakerja yang diberikan berupa Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP)”

Pernyataan tersebut lalu dipertegas oleh Bapak DF (*accounting*)

“Benar adanya PT. BPRS Bhakti Sumekar mengakui program pensiun iuran pasti sebagai iuran terutang sebagai liabilitas perusahaan”

Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. BPRS Bhakti Sumekar mengakui Program Pensiun Iuran Pasti sebagai iuran terutang perusahaan, dan imbalan pascakerja di PT. BPRS Bhakti Sumekar telah mengakui sesuai PSAK 24 terkait imbalan kerja.

2) Pengukuran

Akuntansi imbalan kerja pasti membutuhkan asumsi aktuarial karena untuk menilai kewajiban dan dibutuhkan pengukuran kembali.

Kemudian Bapak DF(*accounting*) memberikan pernyataan :

”Pengukuran iuran pasti pada dana pensiun di PT. BPRS diukur dengan beban pada kas”

Ibu FN (bagian personalia) menuturkan terkait pengukuran :

”Pengukuran tersebut dilakukan kembali dengan melihat pada manfaat pensiun saat dibayarkan tiap bulannya”

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. BPRS Bhakti Sumekar melakukan pengukuran pada dana pensiun dan melakukan pengukuran kembali pada saat dana pensiun dibayarkan.

3) Pengungkapan

Pada PSAK 24 menyatakan bahwa tidak mensyaratkan pengungkapan secara spesifik mengenai imbalan pascakerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak DF (*accounting*) menyatakan bahwa :

“PT. BPRS Bhakti Sumekar pada pengungkapan imbalan pascakerja disini masuk kedalam beban yang mempengaruhi laporan laba rugi”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut PT. BPRS Bhakti Sumekar menyajikan laba rugi terkait imbalan pascakerja dalam laporan aktivitas. Rincian dari laba rugi terkait imbalan pascakerja tersebut diungkapkan dalam catatan atas laporan posisi keuangan.

d. Pesangon Pemutusan Kerja

1) Pengakuan

Dalam PSAK 24 Pesangon Pemutusan Kontrak Kerja (PKK) didefinisikan sebagai Imbalan kerja terutang sebagai akibat dari keputusan perusahaan untuk memberhentikan karyawan sebelum usia pensiun normal

atau keputusan karyawan untuk menerima tawaran perusahaan untuk mengundurkan diri secara suakrela dengan imbalan tertentu.

Bapak DF (*accounting*) menuturkan :

“PT. BPRS Bhakti Sumekar memberikan pesangon kepada karyawan ketika karyawan tersebut sudah tidak lagi berkerja di perusahaan atau pada saat perusahaan menawarkan karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela. Pesangon hanya terkait dengan jasa yang telah diberikan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan dan bukan sebagai pertukaran jasa di masa depan.”

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. BPRS Bhakti Sumekar mengakui adanya pemberian pesangon kepada karyawan ketika sudah tidak lagi bekerja pada perusahaan.

2) Pengukuran

Menurut PSAK 24 pengukuran pada pesangon pemutusan kontrak kerja jika pesangon diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan dimana pesangon diakui.

Pengukuran pada PT. BPRS Bhakti Sumekar Bapak DF (*accounting*) menyatakan :

“Pesangon akan diberikan kepada karyawan yang sudah tidak bekerja dengan masa usia maksimal 56 tahun”

Terkait pemberian pesangon ibu FN (bagian personalia) menuturkan :

“Jika sudah ada sebagian pesangon yang terealisasi ditahun sebelumnya maka liabilitas yang telah diakui setelah dikurangi jumlah yang telah dibayarkan”
Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. BPRS Bhakti Sumekar mengukur pesangon pemutusan kontrak kerja sesuai dengan PSAK 24 .

3) Pengungkapan

Pada PSAK 24 menyatakan bahwa tidak mensyaratkan pengungkapan secara spesifik mengenai imbalan kerja jangka pendek. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak DF (*accounting*) menyatakan bahwa :

“Pelaporan pada pesangon diungkapkan pada beban dan masuk kedalam perubahan aset neto”

Pernyataan tersebut juga dipertegas oleh Ibu FN (bagian personalia) :

“Untuk pelaporan diungkapkan pada beban karena untuk memberikan imbalan kerja pada karyawan yang telah tidak bekerja pada perusahaan pelaporannya masuk kedalam beban gaji pada kas”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. BPRS Bhakti Sumekar telah

mengungkapkan sesuai dengan PSAK 24 terkait imbalan kerja.

4. CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan pada pemaparan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan penelitian yaitu sebagai berikut :

- a. PT. BPRS Bhakti Sumekar memberikan imbalan kerja sesuai dengan PSAK 24, yaitu imbalan kerja jangka panjang, imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, pesangon.
- b. Pengakuan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar tidak menerapkan adanya cuti berbayar jangka panjang, penghargaan masa kerja dan cacat permanen. Yang mana cuti jangka panjang tetap diberikan akan tetapi tidak dibayarkan, dan pekerja yang melakukan cuti panjang mengalami kecelakaan yang mengakibatkan cacat permanen maka perusahaan tidak perlu membayarkannya, melainkan langsung diserahkan pada BPJS Ketenagakerjaan dan asuransi pekerja.
- c. Pengukuran pada di PT. BPRS Bhakti Sumekar. Pengukuran yang dilakukan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar sudah mengikuti PSAK 24 bahwa diukur setelah

pekerja memberikan jasanya kepada entitas dalam suatu periode akuntansi. Hanya terdapat perbedaan bahwa pesangon diukur pada saat pengakuan awal, melainkan sesuai masa kerja pegawai dan perbedaan saat mengungkapkan informasi mengenai program imbalan kerja jangka panjang dan pasca kerja di PT. BPRS Bhakti Sumekar dengan PSAK 24. Pada pengukuran imbalan kerja jangka panjang, jangka pendek, pascakerja dan pesangon tidak ada perbedaan signifikan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar.

- d. Pada Pengungkapan imbalan kerja jangka panjang dan pasca kerja terdapat Program Iuran Pasti PSAK 24, mensyaratkan jumlah yang diakui sebagai suatu beban untuk program iuran pasti harus diungkapkan di dalam laporan keuangan. Dapat disimpulkan bahwa secara umum sama, tidak ada perbedaan signifikan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*.

Arditianto Dandy, 2012. Penerapan PSAK No. 24 Tentang Akuntansi Imbalan Masa Kerja dan Undang-Undang

Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pada PT "X". Skripsi. Jawa Timur, Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

Hamdan, M., Khaled, M. B., & Khaled, S. B. (2018). Employee Benefits Accounting, Its Impact on the Market Share Price, the Volume of Credit Facilities and Deposits. *International Journal of Economics and Finance*, 10(1), 23-31.

Harahap, Sofyan Syafri. 2003. Teori Akuntansi. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Ikatan Akuntan Indonesia. 2010. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK 24) Revisi 2010 Tentang Imbalan Kerja. Jakarta

Ikatan Akuntan Indonesia. 2013. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK 24) Revisi 2013 Tentang Imbalan Kerja Jakarta

Kwartatmono, D. N., & Yandari, A. D. (2022). Analisis Evaluasi Penerapan Psak 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Purnama Aura Elektrikal. *Media Mahardhika*, 20(2), 214-221.

Lam, Nelson., Lau, Peter. 2011. Intermediate Financial Reporting Second Edition. Mc Graw Hill. Singapore

Paath, C. L. A., & Nangoi, G. B. (2015). Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja pada Bank Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).

Rumimper, G., Alexander, S., & Warongan, J. (2017). Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT

Vandika Abadi. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Watung, M. N., Nangoi, G. B., & Pusung, R. J. (2016). Analisis Penerapan Psak 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada Pt Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).

<https://www.radardepok.com/2018/06/pt-spi-di-kota-depok-didemo-karyawannya-minta-gaji-dibayarkan/>