

## Analisis Penerapan PSAK No.24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Eka Multi Logistik

### *Analysis of the Application of PSAK No. 24 at PT Eka Multi Logistik*

**Dewi Anggraeni Santoso\*<sup>1</sup>, Firman Menne<sup>1</sup>, Muhammad Kafrawi Yunus<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

\*Correspondent author email: [dewiangraenisantoso@gmail.com](mailto:dewiangraenisantoso@gmail.com)

Diterima: 09 Januari 2024 / Disetujui: 30 April 2024

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui penerapan akuntansi imbalan kerja pada PT Eka Multi Logistik sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.24 tentang Imbalan Kerja. Pendekatan penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai pelaksanaan standar akuntansi tersebut dalam pengelolaan imbalan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, PT Eka Multi Logistik telah mengimplementasikan PSAK No.24 dengan baik, yang mencakup pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan kewajiban imbalan kerja karyawan, seperti imbalan pascakerja dan imbalan kerja jangka panjang lainnya. Perusahaan secara konsisten melaporkan kewajiban imbalan kerja sesuai dengan ketentuan standar akuntansi yang berlaku, termasuk penggunaan asumsi aktuarial yang relevan dalam perhitungan. Temuan ini menunjukkan bahwa PT Eka Multi Logistik telah mematuhi peraturan akuntansi yang berlaku, sehingga mencerminkan transparansi dan akuntabilitas dalam laporan keuangan perusahaan. Hal ini juga mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan selaras dengan prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan secara internasional.

**Kata Kunci:** Imbalan Kerja, PSAK No.24, Akuntansi, PT Eka Multi Logistik

**Abstract.** This study aims to analyze and examine the application of employee benefits accounting at PT Eka Multi Logistik in accordance with the Indonesian Financial Accounting Standards (PSAK) No.24 concerning Employee Benefits. The research adopts a qualitative descriptive method to provide a comprehensive overview of the implementation of these standards in managing employee benefits. The findings indicate that PT Eka Multi Logistik has successfully applied PSAK No.24, covering the recognition, measurement, and disclosure of employee benefit liabilities, such as post-employment benefits and other long-term employee benefits. The company consistently reports its employee benefit obligations in compliance with applicable accounting standards, including the use of relevant actuarial assumptions in calculations. These findings demonstrate that PT Eka Multi Logistik adheres to the prevailing accounting regulations, reflecting transparency and accountability in its financial reporting. This compliance also supports sustainable human resource management aligned with internationally applied accounting principles.

**Keywords:** Employee Benefits, PSAK No.24, Accounting, Pt Eka Multi Logistik



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

### A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang tidak dapat dipungkiri bahwa tujuan atau motivasi kerja sebagian karyawan adalah untuk mencari nafkah, untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-seharinya. Seseorang menggunakan keterampilan, pengetahuan, waktu dan tenaganya diberikan ke perusahaan tempatnya bekerja dengan harapan akan mendapatkan imbalan atas semua apa yang telah diberikan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Imbalan kerja merupakan suatu kewajiban bagi perusahaan, karena demi mencapai tujuannya suatu perusahaan wajib memberikan imbalan kepada karyawannya. Seiring dengan perkembangan zaman, setiap perusahaan selalu menginginkan lebih banyak aktivitas dan meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai hasil dan tujuan. perusahaan manapun Memiliki staf (karyawan) untuk melakukan kegiatan bisnis Karyawan. adalah aset perusahaan yang paling penting dan berharga bagi perusahaan, karena karyawan yang menjalankan semua kegiatan perusahaan. Semua yang dimiliki perusahaan, termasuk aset lancar, aset tetap, dan aset berwujud dikendalikan oleh

karyawan. Semua aktivitas dalam perusahaan dikendalikan oleh karyawan sehingga perusahaan mendapatkan nilai tambah dan menghasilkan suatu laba. Tidak lepas dari itu, karyawan dalam perusahaan tentunya mempunyai hak dan kewajiban. Karyawan berhak untuk mendapatkan imbalan kerja sedangkan kewajibannya adalah menjalankan tugasnya dengan baik. Hak dan kewajiban ini harus berjalan dengan lancar dan sebanding. Imbalan kerja sangat penting dipandangan karyawan karena imbalan kerja merupakan salah motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Di Indonesia angkatan kerja yang bekerja sangat bergantung pada penghasilan yang diberikan oleh perusahaannya saat mereka bekerja, bukan hanya penghasilan yang diharapkan juga pemberian imbalan dan jaminan-jaminan pada saat mereka bekerja atau sudah tidak dapat bekerja kembali. Imbalan adalah hal yang terkait pada suatu perusahaan. Menurut PSAK 24, 2017 imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. Indonesia mempunyai Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) yang membuat aturan bernama Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Aturan yang dibuat oleh IAI mengatur semua kegiatan akuntansi yang harus dilakukan oleh perusahaan yang ada 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). Standar akuntansi merupakan pedoman umum penyusunan laporan yang merupakan pernyataan resmi tentang masalah akuntansi tertentu yang dikeluarkan oleh badan yang berwenang dan berlaku dalam lingkungan tertentu. Standar akuntansi memuat definisi, pengukuran/penilaian, pengakuan, dan pengungkapan elemen laporan keuangan. Indonesia mempunyai Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) yang membuat aturan bernama Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Standar akuntansi keuangan adalah suatu kerangka dalam prosedur pembuatan laporan keuangan agar terjadi keseragaman dalam penyajian laporan keuangan. Standar ini tercemin dalam pernyataan standar akuntansi keuangan (PSAK) yang merupakan buku petunjuk tentang akuntansi yang berisi konvensi atau kesepakatan, peraturan dan prosedur yang telah disahkan oleh suatu lembaga atau institut resmi.

Pada tahun 2003 dikeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan) yang berlaku efektif sejak 25 Maret 2003. Undang-undang Ketenagakerjaan disusun dengan harapan dapat menciptakan rasa keadilan bagi semua pihak dan memperluas lapangan kerja dengan menjaga iklim investasi. Undang-undang Ketenagakerjaan merupakan dasar dalam menentukan besaran baik imbalan kerja jangka pendek maupun imbalan kerja jangka panjang yang harus dilaporkan pada laporan keuangan setiap perusahaan. selain itu pemberian imbalan sendiri berpegaruh terhadap pekerja yang selanjutnya akan berdampak pada produktifitas perusahaan tetapi juga akan berdampak secara finansial jika tidak disikapi dengan baik oleh perusahaan. Imbalan kerja memiliki dampak bagi pekerja, perusahaan dan juga bagi pemerintah. Untuk pekerja imbalan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukan untuk membantu aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat menyejahterakan pekerja. Untuk perusahaan imbalan menjadi beban yang berpengaruh pada laba perusahaan yang telah dihasilkan dan kelangsungan perusahaan tersebut. Untuk pemerintah imbalan berdampak baik dari sisi pajak dan sekaligus membantu program pemerintah yaitu untuk membantu mensejahterakan masyarakat.

Untuk itu perusahaan yang baik akan mengedepankan kekonsistenan pekerja dengan memberi imbalan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Kinerja seorang karyawan tentunya akan sangat berdampak atas pemberian imbalan kerja oleh perusahaan, pemberian imbalan kerja bukan hanya akan memberikan dampak terhadap karyawan yang nantinya akan berdampak pada produktifitas perusahaan tetapi juga akan berdampak dari segi finansial apabila tidak disikapi dengan baik dan bijak oleh sebuah perusahaan. Pihak perusahaan akan memberi pembayaran secara finansial yang biasa disebut dengan imbalan kerja dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati oleh kedua pihak sebelum memulai pekerjaan yang biasanya dituangkan dalam surat perjanjian atau kontrak kerja yang ditandatangani bersama. Menurut Sebagai pemberi kerja tentu saja entitas atau perusahaan memiliki kewajiban dalam hal memenuhi hak para karyawan yang dikenal dengan istilah imbalan kerja sebagaimana yang diatur dalam ketentuan perundangan yang berlaku. Sebaliknya para pekerja pun wajib menunaikan kewajibannya memberikan jasa pada pemberi kerja sebagaimana tertuang dalam kesepakatan kerja selama tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Pekerja akan mendapatkan imbalan kerja (yang diatur dalam PSAK No. 24) setelah menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh

perusahaan. Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) merespon pemberlakuan Undang-undang ketenagakerjaan dengan menetapkan pelaporan keuangan khusus terkait imbalan kerja. PSAK 24 diterbitkan untuk memperbaiki kualitas pelaporan keuangan yang berkaitan dengan imbalan kerja. Keberadaan standar pelaporan keuangan imbalan kerja tidak dapat dipisahkan dari undang-undang ketenagakerjaan. Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) mempertimbangkan standar pelaporan keuangan yang tidak bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan. Salah satunya dapat dilihat dari ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang mengharuskan perusahaan untuk membukukan pencadangan atas kewajiban pembayaran pesangon/imbalan kerja dalam laporan keuangannya. Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan suatu entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk pemutusan kontrak kerja (PSAK 24, 2015).

PSAK 24 penting diterapkan agar perusahaan mengakui imbalan kerja yang telah diberikan. Salah satu alasan kenapa perusahaan harus menerapkan Psak 24 adalah adanya prinsip akuntansi akrual basis. Perusahaan harus mempersiapkan utang, untuk imbalan kerja yang akan jatuh tempo nantinya, alasan yang keuda adalah agar tidak ada kewajiban dalam perusahaan yang tersembunyi, apabila tidak terdapat akun imbalan kerja dalam laporan keuangan perusahaan maka secara tidak langsung perusahaan sebenarnya “menyembunyikan” kewajiban untuk imbalan kerja. Pengungkapan imbalan kerja yang kurang tepat dapat mendorong ketidakpercayaan para investor yang akan menghambat kemajuan perusahaan dan berdampak terhadap likuiditas perusahaan. Imbalan kerja juga dapat berdampak pada efektifitas perusahaan dan kinerja pekerja jika tidak diterapkan dengan baik. Perlakuan yang tidak tepat terhadap pekerja dapat berdampak negatif untuk perusahaan dikarenakan dapat mendorong pekerja melakukan pemogokan atau kecurangan seperti tindakan kecurangan seperti korupsi dan penyelundupan yang dapat mengakibatkan kerugian atas suatu perusahaan.

Fenomena yang sering terjadi diberbagai perusahaan khususnya perusahaan pada Indonesia adalah banyaknya aksi mogok kerja dan demonstrasi karyawan kepada pimpinan perusahaan karena adanya kebijakan dari perusahaan yang para karyawan menduga bahwa pimpinan perusahaan mencoba memperlakukan hak mereka, hal ini tidak terlepas dari akuntansi imbalan kerja karyawan. Para karyawan menuntut perbaikan gaji, upah, bonus, tunjangan-tunjangan, cuti atau hal hal yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Aksi mogok kerja tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang menyebabkan banyak kerugian baik pribadi pada karyawan maupun kepada perusahaan itu sendiri. Agar kelangsungan hidup perusahaan baik maka perlu adanya pemenuhan kesejahteraan berupa imbalan kerja karyawan. Pada umumnya, Mogok kerja terjadi karena banyaknya janji imbalan kerja yang tidak ditepati oleh pimpinan perusahaan. Selain itu, Permasalahan imbalan kerja sangat banyak terjadi dilapangan seperti ketidak sesuaian gaji, bonus, masalah cuti, gaji pensiun, atau yang berkaitan imbalan kerja. Masalah ini merupakan masalah yang besar dalam perusahaan karena terkait dengan sumber daya manusia. Untuk mengatasi masalah tersebut dalam perusahaan maka sangat perlu adanya pengungkapan akuntansi imbalan kerja dalam perusahaan sehingga para karyawan mengetahui sistematika mengenai imbalan kerja mereka.

Secara umum PSAK No. 24 adalah mengatur pernyataan akuntansi tentang imbalan kerja di perusahaan. Penyajian laporan keuangan mengenai imbalan kerja harus jelas. Perusahaan harus menerbitkan akun imbalan kerja dengan jelas dalam laporan keuangan, karena pengungkapan imbalan kerja yang kurang tepat dapat menghambat kemajuan perusahaan seperti dapat mendorong ketidakpercayaan para investor dan berdampak terhadap likuiditas perusahaan. Jika imbalan kerja tidak diterapkan dengan baik maka akan berdampak pada efektifitas perusahaan dan kinerja pekerja. Dalam dunia akuntansi permasalahan ini bisa kita lihat pada PSAK 24 yang membahas tentang Akuntansi Imbalan Kerja. Didalamnya dikaji mengenai bagaimana pengungkapan imbalan kerja yang sebenarnya dalam dunia akuntansi dan keuangan. Pada dasarnya setiap perusahaan berusaha memperoleh keuntungan semaksimal mungkin dari operasinya, namun untuk mencapai itu setiap perusahaan harus dapat mensejahterakan karyawannya karena dengan sejahteranya karyawan akan menambah motivasi dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Kesejahteraan karyawan tidak terlepas dari imbalan kerja yang diberikan oleh perusahaan. PT Eka Multi Logistik yang akan menjadi objek penelitian penulis yang bergerak dibidang jasa ekspedisi. Perusahaan ini mulai menerapkan aturan mengenai imbalan kerja pada tahun 2019, sebelumnya perusahaan kesulitan dalam menentukan besaran imbalan yang harus diberikan atau upah kepada karyawan yang dipecat dan pensiun karena tidak ada perhitungan pasti yang

digunakan dalam pemberian imbalan kerja pada karyawan. Setelah menerapkan peraturan sesuai dengan PSAK No.24 perusahaan bisa memperkirakan besaran gaji atau upah yang diberikan kepada setiap karyawan, akan tetapi meskipun telah menerapkan akuntansi imbalan kerja sesuai PSAK No.24 masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang atas imbalan yang mereka dapatkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui penerapan akuntansi imbalan kerja pada PT Eka Multi Logistik sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.24 tentang Imbalan Kerja.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif – kualitatif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan yang sebenarnya terjadi berdasarkan apa yang nampak. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Satori (2011) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif dilakukan karena peneliti ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasikan yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja, formula suatu resep, pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambargambar, gaya-gaya, tata cara suatu budaya, model fisik suatu artifak dan lain sebagainya. Desain penelitian diperlukan agar penelitian dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Suliyanto (2018:116) menyatakan bahwa desain penelitian memberikan serangkaian prosedur dalam rangka untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menstrukturkan data dan menjawab permasalahan penelitian. Menurut Sugiyono (2016) penelitian ini menggunakan penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif deskriptif bertujuan untuk meneliti suatu fenomena yang terjadi secara nyata yang dialami oleh subjek penelitian dan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, serta akurat terhadap sesuatu yang menjadi objek penelitian. Riset kualitatif deskriptif menekankan pada persoalan kedalaman (kualitas) data bukan banyaknya (kuantitas) data. Data yang dihasilkan dalam metode kualitatif deskriptif dapat berupa naskah wawancara, catatan lapangan, foto, dan dokumen resmi lainnya.

Selain itu, Sugiono (2012) juga mengemukakan penelitian kualitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian ini akan dilakukan di PT Eka Multi Logistik. Adapun waktu penelitian diperkirakan kurang lebih selama dua bulan yang akan dimulai pada bulan Februari sampai Maret 2023. Analisis ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai objek yang diteliti dalam perusahaan mengenai analisis penerapan akuntansi imbalan kerja. Dalam pengumpulan data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus di lakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode observasi. Metode observasi ialah metode pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kejadian tertentu yang terjadi. Untuk pengumpulan data digunakan teknik dokumentasi dan wawancara. Peneliti menggunakan studi dokumentasi dengan data-data yang diperoleh dan dikumpulkan dari berbagai dokumen-dokumen yang diperoleh dari perusahaan serta mewawancarai karyawan bagian yang berhubungan dengan data yang diperlukan. Teknik yang digunakan untuk pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi. Tujuan dari teknik ini adalah untuk mengecek kebenaran data dengan membandingkan data yang diperoleh dari sumber lain, pada berbagai fase penelitian di lapangan. Triangulasi data yang dilakukan pada penelitian ini merupakan usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.

Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan suatu keadaan perusahaan secara sistematis, actual dan akurat dengan cara mengumpulkan data berdasarkan data yang nampak dalam perusahaan atau organisasi, dimana fakta tersebut dikumpulkan, diolah dan dianalisis sehingga dapat

memberikan saran-saran untuk masa yang akan datang (Sugiyono 2014). Dalam upaya menganalisis penerapan akuntansi imbalan kerja pada PT Eka Multi Logistik.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a) Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan perusahaan kepada karyawan atau staff yaitu berupa gaji pokok sesuai yang telah disepakati dalam kontrak kerja yang mengikat, upah lembur, bonus, tunjangan hari raya (THR) dan akan tetapi pada PT Eka Multi Logistik belum memberikan imbalan non moneter karena menurut responden dalam hal ini bapak Muhammad Arkham bahwa pada PT Eka Multi Logistik belum berada dikategori perusahaan besar dan usia perusahaan tergolong masih muda selain itu perusahaan tersebut merupakan perusahaan swasta sehingga untuk saat ini belum memberikan imbalan non moneter. Pengakuan dan pengukuran imbalan ini tidak memerlukan perhitungan aktuarial dan tidak didiskontokan tapi seluruh nilai yang menjadi hak setiap karyawan diakui sebagai liabilitas atau sebagai beban akrual.

**Tabel 1** Pengukuran Dan Pengakuan Imbalan Kerja Jangka Pendek Psak 24 Pada Pt Eka Multi Logistik

Kegiatan	Paragraf	Isi PSAK 24	Praktik pada PT Eka Multi Logistik	Keterangan
Pengakuan dan pengukuran dalam proses pemberian imbalan kerja jangka pendek	Paragraf 9	Imbalan kerja jangka pendek mencakup hal-hal seperti berikut: 1. Upah gaji, dan iuran jaminan sosial. 2. Cuti tahunan dan cuti sakit berbayar. 3. Bagi laba dan bonus 4. Imbalan non moneter.	Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai berikut: 1. Gaji pokok, upah lembur (non tunai), bonus, tunjangan hari raya (THR). 2. Tidak ada 3. Sharing 4. Imbalan non moneter. 5. Imbalan non moneter.	1. Sesuai 2. Belum sesuai 3. Sesuai 4. Belum sesuai

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa upah gaji, dan iuran jaminan sosial serta bagi laba dan bagi bonus pada PT Eka Multi Logistik telah diterapkan sesuai dengan PSAK No.24, sedangkan untuk cuti tahunan atau cuti sakit berbayar dan imbalan non moneter belum diterapkan sesuai dengan standar PSAK No.24.

#### b) Imbalan Pasca Kerja

Imbalan pasca kerja yang diberikan PT Eka Multi Logistik kepada karyawan berupa program iuran pasti melalui BPJS ketenagakerjaan. Perusahaan mengungkapkan jumlah iuran program iuran pasti dalam laporan realisasi biaya operasional sebagai beban dari beban gaji dan tunjangan dalam catatan atas laporan keuangan dalam bagian informasi mengenai pihak yang berelasi tentang berapa besar persentase iuran yang harus dibayarkan perusahaan kepada BPJS Ketenagakerjaan. PT Eka Multi Logistik belum menerapkan pemberian asuransi jiwa pasca kerja dan fasilitas pelayanan pasca kerja, hal ini belum diterapkan karena belum ada pengalaman mengenai hal tersebut, menurut responden pemberian asuransi jiwa pasca kerja dan fasilitas pelayanan pasca kerja belum diterapkan karena sejauh ini karyawan PT Eka Multi Logistik belum ada yang pensiun dan usia karyawan pada PT Eka Multi Logistik masih tergolong jauh dari usia pensiun pada umumnya, selain itu usia perusahaan yang masih tergolong muda. Tabel 1 Pengukuran Dan Pengakuan Imbalan Kerja Jangka Pendek Psak 24 Pada Pt Eka Multi Logistik

**Tabel 2.** Pengukuran Dan Pengakuan Imbalan Pasca Kerja Psak 24 Pada Pt Eka Multi Logistik

Kegiatan	Paragraf	Isi PSAK	Praktik pada PT Eka Multi Logistik	Keterangan
Pengakuan dan pengukuran dalam proses pemberian imbalan pasca kerja	Paragraf 26	Imbalan pasca kerja mencakup hal-hal berikut: 1. Imbalan purnakarya 2. Imbalan pasca kerja lain, seperti asuransi jiwa pasca kerja dan	PT Eka Multi Logistik memberikan imbalan pasca kerja berupa pensiun yang diakui dengan: 1. Pensiunan dari pemotongan gaji karyawan	1. Sesuai 2. Tidak sesuai

		fasilitas pelayanan pasca kerja	2. Asuransi jiwa dan fasilitas pelayanan pasca kerja tidak diakui oleh perusahaan.	
Paragraf 27		Program imbalan pasca kerja diklasifikasikan sebagai berikut: 1. Program iuran pasti 2. Program imbalan pasti	PT Eka Multi Logistik memberikan program imbalan pasca kerja khususnya: 1. Program iuran pasti berupa BPJS 2. Tidak ada	1. Sesuai 2. Tidak sesuai

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa imbalan purnakarya dan program iuran pasti pada PT Eka Multi Logistik telah diterapkan sesuai dengan PSAK No.24, sedangkan untuk imbalan pasca kerja lain seperti asuransi jiwa pasca kerja dan fasilitas pelayanan pasca kerja serta program imbalan pasti belum diterapkan sesuai dengan standar PSAK No.24.

c) Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

PT Eka Multi Logistik tidak memberikan imbalan kerja jangka panjang berupa cuti berbayar, untuk cuti tahunan jangka panjang yang diberikan kepada karyawan perusahaan tidak membayar cuti tersebut dan perusahaan juga tidak mengakui biaya atas hal tersebut, karena menurut perusahaan cuti pekerja hanya sebagai hak waktu libur dari karyawan saja dan perusahaan tidak memiliki kewajiban untuk membayarkan cuti pekerja, dan apabila cuti tidak dipergunakan maka perusahaan menganggap cuti hangus. PT Eka Multi Logistik tidak memberikan imbalan cacat permanen dikarenakan menurut responden pekerjaan dalam PT Eka Multi Logistik mengutamakan keselamatan karyawan dan pekerjaan pada perusahaan hamper tidak memiliki potensi terjadinya kecelakaan kerja sehingga jika terjadi hal tersebut akan dibicarakan atau dimusyawarahkan bersama para pemegang kepentingan perusahaan. Pada PT Eka Multi Logistik akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang masa kerjanya pada perusahaan tersebut mencapai 10 tahun.

**Tabel 3.** Pengukuran Dan Pengakuan Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya Psak 24 Pada Pt Eka Multi Logistik

Kegiatan	Paragraf	Isi PSAK	Praktik pada PT Eka Multi Logistik	Keterangan
Pengakuan dan pengukuran dalam proses pemberian imbalan kerja jangka panjang lainnya	Paragraf 153	Imbalan kerja jangka panjang lainnya mencakup item-item berikut: 1. Ketidakhadiran jangka panjang yang dibayarkan seperti cuti besar atau cuti sabatikal 2. Penghargaan masa kerja 3. Imbalan cacat permanen 4. Bagi laba dan bonus 5. Remunerasi tangguhan	Pada PT Eka Multi logistik tidak memberikan imbalan kerja jangka panjang yang berbayar untuk cuti, namun tetap memberikan cuti jangka panjang. Apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan karyawan mengalami cacat permanen perusahaan menyerahkannya kepihak BPJS sehingga perusahaan tidak melakukan pengakuan dan pencatatan atas hal tersebut, cuti akan dianggap hangus jika dalam periode tertentu karyawan tidak menggunakan. Perusahaan menyediakan penghargaan atas karyawan dan akan diberikan ketika masa bakti karyawan mencapai sepuluh tahun.	1. Tidak sesuai 2. Sesuai 3. Tidak sesuai 4. Sesuai 5. Tidak sesuai

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa penghargaan masa kerja dan bagilaba serta bonus pada PT Eka Multi Logistik telah diterapkan sesuai dengan PSAK No.24, sedangkan cuti besar dan cuti sabatikal berbayar, imbalan cacat permanen, remunerasi tangguhan belum diterapkan sesuai dengan standar PSAK No.24.

d) Imbalan Pemutusan Kerja (Pesangon)

Imbalan pemutusan kerja (pesangon) pada PT Eka Multi Logistik akan diberikan kepada karyawan apabila terjadi pemutusan kerja sepihak oleh perusahaan. Pesangon yang diberikan kepada karyawan yang terkena PHK akan diakui sebagai beban di laporan posisi keuangan.

**Tabel 4.** Pengukuran Dan Pengakuan Imbalan Pemutusan Kerja (Pesangon) Psak 24 Pada Pt Eka Multi Logistik

Kegiatan	Paragraf	Isi PSAK 24	Praktik pada PT Eka Multi Logistik	Keterangan
Pengakuan dan pengukuran dalam proses pemberian imbalan pemutusan kerja (pesangon)	Paragraf 165	Entitas mengakui liabilitas dan beban pesangon pada tanggal yang lebih awal antara: 1. Ketika entitas tidak dapat lagi menarik tawaran atas imbalan tersebut. 2. Ketika entitas mengakui biaya untuk restrukturisasi yang berada dalam ruang lingkup PSAK 57.	PT Eka Multi Logistik memberikan pesangon pada saat: 1. Perusahaan akan memberikan pesangon ketika perusahaan telah menentukan tawaran imbalan sebagai pemberhentian kerja. 2. Imbalan pesangon yang diberikan kepada karyawan akan diakui setelah terjadinya pemutusan kontrak kerja.	1. Sesuai 2. Sesuai
	Paragraf 169	Entitas mengukur pesangon pada saat pengakuan awal, mengukur, dan mengakui perubahan selanjutnya, sesuai dengan sifat imbalan kerja, dengan ketentuan bahwa jika pesangon merupakan sebuah peningkatan pada imbalan pasca kerja, maka entitas menerapkan persyaratan imbalan pasca kerja.	PT Eka Multi Logistik memberikan pesangon kepada karyawan dan mengakui setelah melakukan pembayaran.	Sesuai

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh poin yang terdapat pada PSAK 24 mengenai imbalan pemutusan kerja (pesangon) telah diterapkan seutuhnya oleh PT Eka Multi Logistik.

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan maka peneliti menarik kesimpulan bahwa PT Eka Multi Logistik telah menerapkan imbalan kerja sesuai PSAK 24, akan tetapi perusahaan belum menerapkan secara keseluruhan hal ini dikarenakan secara usia perusahaan yang masih tergolong muda sehingga PSAK 24 mengenai imbalan kerja belum diterapkan secara maksimal, harapan kedepannya adalah perusahaan mampu menerapkan PSAK 24 secara utuh dan terus mempelajari setiap ada perubahan kebijakan yang mengatur PSAK 24 hal ini harus diperhatikan karena dengan sejahteranya karyawan bisa berdampak bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinar (2022) mengenai analisis penerapan PSAK 24 tentang imbalan kerja yang dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara II bulu cina yang membahas perlakuan akuntansi menurut PSAK 24 untuk imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya dan imbalan pemutusan kerja (pesangon) adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu perbedaan objek penelitian sehingga hasil yang diperolehpun akan berbeda.

#### D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa PT Eka Multi Logistik telah memberikan imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya, dan imbalan pemutusan kerja (pesangon). PT Eka Multi Logistik belum secara keseluruhan mengakui dan mengukur secara keseluruhan imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, dan imbalan kerja jangka panjang lainnya. PT Eka Multi Logistik telah menerapkan imbalan kerja sesuai PSAK 24 namun belum secara keseluruhan. hal ini dikarenakan secara usia perusahaan yang masih tergolong muda sehingga PSAK 24 mengenai imbalan kerja belum diterapkan secara maksimal. Berdasarkan kesimpulan yang telah ditarik maka dapat dikemukakan saran yang kiranya dapat bermanfaat, Sebaiknya PT Eka Multi Logistik mempertimbangkan untuk memenuhi imbalan kerja yang belum diterapkan sesuai PSAK 24 dan mengikuti perkembangan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

#### DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, 2013, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.  
Bahri, Syaiful. 2016. *Pengantar Akuntansi Cetakan Pertama*, Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Gisela, dkk., 2017, "Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Vandika Abadi", Universitas Sam Ratulangi. Manado. Jurnal EMBA Vol. 12 No. 2.
- Hanggara, Anggie. 2019. Pengantar Akuntansi. Surabaya: Jakad Publishing.
- Kieso, Weygandt and Walfield, 2014, Intermediate Accounting IFRS edition Volume 2, John Wiley, Hoboken.
- Lembayung Nurkumalasari. 2021. "Analisis PSAK 24 atas Imbalan Kerja dalam Laporan Keuangan pada PG Pesantren Baru Kediri. Jurnal Cendekia Akuntansi". Kediri.
- Lisa, Longdong Inggrit. 2015., "Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No. 24 Tentang Imbalan Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado", Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Moleong, L. J., 2010, Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2016. Sistem Informasi Akuntansi, Jakarta: Salemba Empat.
- Paath dan Nangoi. 2015., "Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja pada Bank Sulut", Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Priyati, Novi., 2013, Pengantar Akuntansi, Indeks, Jakarta Barat: Bahasa Indonesia.
- Rahmania, Destri., 2014, "Akuntansi Imbalan Pascakerja Pada PT Avia Avian", Sekolah tinggi Ekonomi Indonesia. Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol. 3 no. 12.
- Rostansih, Dinar. 2022. "Analisis penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja pada PT Pekebunan Bulu Cina II", Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Satori, 2011, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2012, Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi, 2002, Metode Penelitian, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tjandra Gerry., 2014, "Dampak Penerapan PSAK 24 (Revisi 2010), FAS 158 dan ED PSAK 24 (Revisi 2013) Imbalan Paska Kerja Program Imbalan Pasti", STIE Trisakti. Dalam Jurnal Nasional. Vol 6. No 1. Hal 1-13. ISSN 2085-3106.
- Utami & Hidayat. 2018. Pengolahan Data Keuangan Menggunakan Zahir Accounting 5.1, PT. Sigma Pikir Teladan. Xvi.
- Zupriana, Dwi. 2022. "Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT Optima Smartindo Industry", Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta.