

Evaluasi Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 pada RSU Pindad Turen

Atika Ayuningtyas^{1*}, Moh. Amin², Siti Aminah Anwar³

^{1,2,3} Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang

*Email Korespondensi: atikaayu2920@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this study is analyze the accounting treatment of employee benefits applied by RSU Pindad Turen with Statement of Financial Accounting Standard Number 24 (Revised 2018). The data were collected through document study and interview. The analysed in three phases were collecting transaction data related to employee benefits, evaluating the suitability the suitability of accompany policy with Statement of Financial Accounting Standard Number 24 (Revised 2018) and drawing conclusions. The result of this analysis revealed that, the accounting treatment of employee benefits applied by RSU Pindad Turen was in line with Statement of Financial Accounting Standard Number 24 (Revised 2018) but did not coincide post employee. It was concluded that the accounting treatment carried out by RSU Pindad Turen had not been entirely in line with Statement of Financial Accounting Standard Number 24 (Revised 2018).

Keyword : *Accounting treatment, employee benefits, statement of financial accounting standard number 24 (revised 2018).*

PENDAHULUAN

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan pertumbuhan tenaga kerja, serta ledakan jumlah penduduk, berkontribusi pada tingginya angka pengangguran. Angka pengangguran juga disebabkan oleh jumlah kenaikan penduduk yang tidak seimbang dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Kondisi lingkungan ekonomi yang melemah akibat pandemi menyebabkan banyak perusahaan mengalami kesulitan finansial , yang berujung pada PHK terhadap karyawan. Seperti contoh pada kasus PT Indofarma (Persero) Tbk, mengalami masalah keuangan yang menyebabkan penunggakan gaji karyawan, bahkan hingga Maret 2024, dan prepotensi pailit. BPK menemukan indikasi manipulasi laporan keuangan PT Indofarma Tbk dan anak perusahaannya periode 2020-2023 yang berpotensi merugikan negara hingga Rp 371.8 miliar, akibatnya karyawan PT Indofarma menggelar aksi unjuk rasa di Indofarma Marketing Office, Jakarta, pada 7 Juli 2024, menuntut pembayaran gaji yang tertunggak.

Begitu pentingnya gaji/imbalan kerja yang adil dan kompetitif untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka lebih produktif dan berdikari.. Gaji yang layak berkontribusi pada kesejahteraan karyawan dan keluarga mereka. Gaji menunjukkan bahwa perusahaan menghargai kontribusi dan kerja keras karyawan. Perusahaan yang membayar gaji karyawan yang adil dan tepat waktu memiliki citra baik dimata karyawan dan masyarakat. Gaji yang terstruktur dan sistematis membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Gaji yang memadai mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan meningkatkan produktivitas.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang berlaku efektif sejak 25 Maret 2003. UU Ketenagakerjaan disusun dengan harapan dapat menciptakan rasa keadilan bagi semua pihak dan memperluas lapangan kerja dengan menjaga iklim investasi. UU Ketenagakerjaan terdiri dari 18 bab 159 pasal.

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga merupakan dasar dalam menentukan imbalan kerja yang harus dilaporkan dalam laporan keuangan. Imbalan kerja di dalam dunia usaha merupakan bagian yang tidak terlupakan, karena imbalan kerja merupakan balas jasa atas jasa

yang telah diberikan pekerja terhadap perusahaan dan kinerja pekerja pun akan sangat terpengaruh atas pemberian imbalan kerja oleh perusahaan.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) ini mengakibatkan perusahaan akan dibebani dengan jumlah pembayaran pasca kerja yang tinggi, terutama untuk perusahaan yang memiliki jumlah karyawan ribuan orang seperti perusahaan perkebunan serta industri padat karya. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi terganggunya arus kas perusahaan akibat dari ketentuan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tersebut, maka (PSAK) 24 mengharuskan perusahaan untuk melakukan pencadangan atas kewajiban pembayaran imbalan kerja dalam laporan keuangan.

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24 menyatakan bahwa imbalan kerja mencakup : imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lain dan imbalan pemutusan (pesangon).

Pekerja akan mendapatkan imbalan kerja (yang diatur dalam PSAK 24) setelah menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan, dengan pembayaran (atau dengan penyediaan barang atau jasa), baik secara langsung kepada pekerja, suami/istri mereka, anak-anak atau tanggungan lain, atau kepada pihak lain seperti perusahaan asuransi.

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha didasarkan pada suatu perjanjian atau kontrak yang dibuat secara tertulis maupun lisan. Hal-hal yang diperjanjikan harus tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila perjanjian kerja bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut batal demi hukum sebagaimana ditekankan pada Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Selain itu PSAK 24 juga mengatur tentang tata cara penyajian imbalan kerja, baik imbalan kerja jangka pendek, pesangon, imbalan pasca kerja dan imbalan kerja jangka panjang lainnya lengkap dengan cara pelaporannya. Penyajian ini mengelompokkan akun tersebut akan masuk ke dalam akun-akun di dalam laporan laba rugi dan penghasilan komprehensif lain ataupun termasuk ke dalam kategori akun di dalam laporan posisi keuangan.

Rsu Pindad Turen adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan umum dan spesialis yang memiliki karyawan sekitar 315 orang yang beralamat di jalan Semeru No.1 Kecamatan Turen Kabupaten Malang. RSU Pindad Turen melayani pelayanan medis umum, peserta BPJS, peserta yang mengikuti asuransi kecelakaan yang menyediakan poli spesialis, farmasi, IGD, laboratorium, Radiologi, Rehabilitasi Medik dan beberapa layanan lainnya yang ditunjang dengan dilengkapi fasilitas 100 bed rawat inap, 19 poliklinik dan 26 dokter spesialis.

Bentuk imbalan kerja mencakup beberapa kategori seperti imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, pesangon dan imbalan kerja jangka panjang lainnya. Imbalan kerja sangat penting dalam menunjang kegiatan tenaga kerja serta berkaitan pula dengan perusahaan.

Apabila tenaga kerjanya sejahtera maka kegiatan dalam perusahaan akan berlangsung dengan lancar, begitu pula sebaliknya jika perusahaan menghambat kesejahteraan pekerja maka pekerja akan menghambat proses pekerjaannya pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu : “EVALUASI PERLAKUAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA BERDASARKAN PSAK 24 PADA RSU PINDAD TUREN”.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Motivasi Herzberg

Menurut Riniwati (2011:40), mengatakan bahwa teori imbalan kerja yang relevan adalah menggunakan teori Motivasi Herzberg. Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Teori motivasi Herzberg pada intrinsik faktor merupakan faktor mempengaruhi motivasi dan membangkitkan semangat kerja, yaitu antara lain prestasi (keberhasilan mencapai sesuatu), pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu. Motivasi kerja karyawan tertuang pada PSAK No 24 Paragraf 5 bahwa untuk tujuan akuntansi PSAK 24 mengelompokkan imbalan kerja menjadi empat kategori yaitu: Imbalan kerja jangka pendek; Imbalan pascakerja; Imbalan kerja jangka panjang lain dan pesangon.

Imbalan Kerja

Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja (IAI, 2018: 24.2). Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan dengan pembayaran (atau dengan penyediaan barang atau jasa), baik secara langsung kepada pekerja, pasangan hidup mereka, anak-anak atau tanggungan lain, atau kepada pihak lain seperti perusahaan asuransi. Jadi imbalan kerja adalah seluruh pemberian entitas atas balas jasa yang sudah diberikan oleh pekerja kepada perusahaan.

Jenis Imbalan Kerja

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain dari pesangon) yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pekerja memberikan jasa terkait (IAI, 2018: 24.2). Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja yang dibayarkan dalam waktu kurang dari satu tahun. Kewajiban pembayaran imbalan ini diakui sebesar jumlah tidak terdiskonto (*discounted*) dan dibebankan pada laporan laba rugi komprehensif tahun berjalan serta dicatat sebagai beban yang masih harus dibayar pada pos kewajiban lancar (Purba, 2012: 30). Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa (Martani, *et al.*, 2015: 285).

2. Imbalan Pesangon

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, imbalan pascakerja terdiri dari pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi karyawan pada saat pemutusan kontrak kerja (PKK). Besarnya imbalan yang diberikan tergantung pada jenis pemutusan hubungan kerja yang dilakukan. Besarnya uang pesangon dihitung berdasarkan masa kerja.

3. Imbalan Pasca Kerja

Imbalan pascakerja adalah imbalan kerja (selain pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja (IAI, 2018: 24.2). Imbalan pascakerja adalah imbalan kerja yang disediakan perusahaan (selain pesangon) dan akan diberikan kepada pekerja setelah menyelesaikan masa kerjanya (Martani, *et al.*, 2015: 289). Imbalan pascakeja adalah imbalan yang dibayarkan perusahaan kepada pekerja pada saat dilakukan PHK. Pembayaran imbalan pascakerja dapat dilakukan langsung melalui pembayaran uang tunai atau melalui pendanaan seperti dana pensiun, asuransi, asuransi lain-lain (Purba, 2012: 47).

4. Imbalan Kerja Jangka Panjang Lain

Imbalan jangka panjang lainnya adalah seluruh imbalan kerja jangka pendek, pascakerja, dan pesangon (IAI, 2018: 24.2). Menurut PSAK No.24 paragraf 153-158 bahwa imbalan kerja jangka panjang lain meliputi item berikut, bila tidak diharapkan akan dilunasi seluruhnya sebelum 12 bulan sesudah akhir periode pelaporan tahunan dimana pekerja memberikan jasa terkait :

- a) Ketidakhadiran jangka panjang yang dibayarkan seperti cuti besar atau cuti sabbatical..
- b) Penghargaan masa kerja atau imbalan jasa jangka panjang lain
- c) Imbalan cacat permanen
- d) Bagi laba dan bonus, dan
- e) Remunerasi tangguhan

Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24

Perlakuan akuntansi adalah proses pembentukan suatu rangkaian proses yang terdiri dari :

1. Pengakuan adalah proses pembentukan suatu pos yang memenuhi definisi unsur dan kriteria pengakuan dalam neraca atau laporan laba rugi.
2. Pengukuran adalah proses penetapan jumlah uang untuk suatu pos dalam neraca dan laporan laba rugi.
3. Penyajian adalah proses pemilihan suatu pos serta penyajiannya dalam laporan keuangan.
4. Pengungkapan adalah proses pemilihan suatu pos yang memerlukan penjelasan yang lebih rinci serta pengungkapannya pada catatan atas laporan keuangan.

a) Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Jangka Pendek

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

- a) sebagai liabilitas (beban aktual), setelah dikurangi jumlah yang telah dibayar. Jika jumlah yang telah dibayar melebihi jumlah yang tidak didiskonto dari imbalan tersebut, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar dimuka) selama pembayaran tersebut akan menimbulkan, sebagai contoh, pengurangan pembayaran di masa depan atau pengembalian kas.
- b) sebagai beban, kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset (sebagai contoh, PSAK14: Persediaan dan PSAK 16: Aset Tetap).

b) Perlakuan Akuntansi Pesangon

Menurut PSAK 24 revisi 2018 paragraf 165 adalah perusahaan mengakui liabilitas dan beban pesangon pada tanggal yang lebih awal di antara :

- 1) Ketika perusahaan tidak dapat lagi menarik tawaran atas imbalan tersebut.
- 2) Ketika perusahaan mengakui biaya untuk restrukturisasi yang berada dalam ruang lingkup PSAK 57: provisi, *liabilitas kontinjensi*, dan aset kontinjensi dan melibatkan pembayaran pesangon.

Pesangon yang terutang sebagai akibat dari keputusan perusahaan, tidak dapat ditarik lagi penawarannya jika perusahaan telah mengkomunikasikan kebijakan tersebut kepada karyawan yang terkena dampak. Untuk kasus seperti ini, pengukuran nilai pesangonnya sama dengan imbalan kerja jangka pendek (tak terdiskonto). Jika pesangon jatuh tempo dalam waktu lebih dari 12 bulan setelah periode laporan, maka diterapkan seperti imbalan kerja jangka panjang lainnya (terdiskonto). Entitas mengukur pesangon pada saat pengakuan awal, dan mengukur dan mengakui perubahan selanjutnya, sesuai dengan sifat imbalan kerja, dengan bahwa jika pesangon merupakan sebuah peningkatan pada imbalan pascakerja, maka entitas menerapkan persyaratan imbalan pascakerja. Sebaliknya :

- a) jika pesangon diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pesangon diakui, maka entitas menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek.
- b) jika pesangon tidak diharapkan untuk diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan, maka entitas menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka panjang lain.

Apabila perusahaan menawarkan pekerja untuk melakukan pengunduran diri secara sukarela maka pengukurannya berdasarkan jumlah pekerja yang diperkirakan akan menerima tawaran tersebut. Dalam hal ini terdapat liabilitas kontijensi seperti yang diatur dalam PSAK 57 (Revisi 2009).

c) Perlakuan Akuntansi Imbalan Pasca Kerja

Ketika pekerja telah memberikan jasa kepada entitas selama suatu periode, entitas mengakui iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa pekerja :

- 1) sebagai liabilitas (beban akrual), setelah dikurangi dengan uraian yang telah dibayar. Jika iuran yang telah dibayar tersebut melebihi iuran terutang untuk jasa sebelum akhir periode pelaporan, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar di muka) sepanjang kelebihan tersebut akan mengurangi pembayaran kembali dalam bentuk kas.
- 2) sebagai beban, kecuali jika PSAK lain mensyaratkan atau mengizinkan iuran tersebut untuk dimasukkan dalam biaya perolehan aset (sebagai contoh, PSAK 14: *Persediaan* dan PSAK 16: *Aset Tetap*).

d) Perlakuan Akuntansi Imbalan Jangka Panjang Lain

Menurut PSAK 24 paragraf 156 dalam pengakuan dan pengukuran surplus atau defisit dalam program imbalan kerja dalam program imbalan kerja jangka panjang lain, entitas mengakui total nilai neto dari jumlah berikut dalam laba rugi kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan jumlah tersebut untuk termasuk dalam biaya perolehan aset :

- 1) biaya jasa
- 2) biaya bunga neto atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto
- 3) pengukuran kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto.

Laporan Keuangan

Menurut PSAK No 1 2018 laporan keuangan adalah suatu penyajian atau catatan informasi keuangan yang terstruktur dari posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu perusahaan. Berdasarkan PSAK No 1 (201 paragraf 10) komponen laporan keuangan lengkap terdiri dari: laporan posisi keuangan, laporan laba rugi dan penghasilan komprehensif, laporan perubahan ekuitas, laporan arus kas, catatan atas laporan keuangan yang berisi ringkasan kebijakan akuntansi yang signifikan dan informasi penjelasan lain. Laporan keuangan dibuat untuk memenuhi kebutuhan sebagian besar pengguna keuangan. Pengguna laporan keuangan beragam dengan mempunyai kebutuhan yang berbeda, oleh sebab itu untuk membuat laporan keuangan dibutuhkan standar akuntansi. Tujuan laporan keuangan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah aktiva (harta) yang dimiliki oleh perusahaan pada saat ini.
2. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah kewajiban dan modal yang dimiliki oleh perusahaan pada saat ini.
3. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah pendapatan yang diperoleh pada suatu periode tertentu.
4. Memberikan informasi tentang jumlah biaya dan jenis biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu.
5. Memberikan informasi tentang kinerja manajemen perusahaan dalam suatu periode tertentu.
6. Memberikan informasi tentang catatan – catatan atas laporan keuangan.

7. Informasi keuangan lainnya

METODE PENELITIAN

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian evaluasi (*evaluation research*). Menurut Indriantoro dan Supomo (2014:24) merupakan penelitian yang digunakan untuk pemilihan terhadap beberapa alternatif tidakkan dalam proses pembuatan keputusan bisnis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, yaitu data yang berupa catatan-catatan yang biasanya cenderung banyak dan menumpuk sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk dapat menganalisisnya secara saksama (Silalahi, 2006: 305). Penelitian ini melakukan penilaian terhadap efektivitas suatu tindakan, kegiatan, atau program. Objek penelitian dalam penulisan laporan akhir ini dilakukan pada Rsu Pindad Turen. Dimana lokasi objek ini terletak di Jalan Semeru No.1 Kecamatan Turen Kabupaten Malang.

Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel adalah pengertian variabel yang diungkap dalam *defenisi* konsep tersebut secara operasional, serta praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkungan objek penelitian atau objek yang diteliti. Berdasarkan penjelasan tersebut pada dasarnya *defenisi* operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur.

Variabel	Definisi Operasional
Imbalan kerja jangka pendek	Imbalan kerja jangka pendek merupakan imbalan kerja (selain dari pesangon). yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait.
Imbalan pasca kerja	Imbalan pasca kerja adalah imbalan kerja yang diberikan pekerja setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya. Imbalan tersebut akan diberikan entitas sesuai dengan kinerja pekerja.
Imbalan kerja jangka panjang	Imbalan kerja jangka panjang lain mencakup item berikut, bila tidak diharapkan akan dilunasi seluruhnya sebelum 12 bulan sesudah akhir periode pelaporan tahunan dimana pekerja memberikan jasa terkait :

Sumber Data dan Teknik Analisis Data

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli/tidak melalui media perantara (indriantoro dan Supomo, 2009:146-147). Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh melalui wawancara dengan subyek perusahaan bagian akuntansi mengenai kebijakan perlakuan akuntansi imbalan kerja di perusahaan. Data data yang dibutuhkan antara lain :

- Daftar perhitungan imbalan kerja tahun 2023 Pada RSU Pindad Turen
- Jurnal untuk mengakui dan mencatat imbalan kerja yang digunakan Pada RSU Pindad Turen
- Laporan Keuangan Tahun 2023 (khususnya Laporan Laba Rugi, Laporan Posisi Keuangan) Pada RSU Pindad Turen

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). (Indriantoro dan Supomo, 2014:146-147). Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan berupa data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan dan data yang telah diolah seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan dokumen lainnya yang dibutuhkan penulis.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2011: 231).

2. Dokumentasi

Efferin, Darmaji dan Tan (2008) menyatakan dokumentasi adalah salah satu pengumpulan data dengan cara melakukan analisis terhadap semua catatan dan dokumen yang dimiliki oleh organisasi yang terpilih sebagai objek penelitian, atau data dari individu sebagai objek penelitian. Pada dasarnya peneliti, dalam mengumpulkan data dari dokumen dan catatan ini, harus tetap berpegang pada prinsip validitas dan relevansi data.

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:482), analisis data merupakan proses sistematis untuk mencari dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Proses ini melibatkan pengorganisasian data ke dalam kategori, pembagian menjadi unit-unit, sintesis, penyusunan pola, pemilihan informasi yang relevan untuk dipelajari, serta pembuatan kesimpulan agar mudah dipahami oleh peneliti dan orang lain. Miles dan Huberman menawarkan tiga pola analisis yaitu : *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*

a) Reduksi Data (*Data reduction*)

Menurut Sugiyono (2018:247-249), reduksi data adalah proses merangkum informasi, memilih elemen-elemen kunci, dan memfokuskan pada aspek-aspek yang relevan dengan topik penelitian. Tujuannya adalah untuk menemukan tema dan pola yang signifikan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan proses pengumpulan data selanjutnya. Dalam penelitian ini, penulis memilih data yang telah terkumpul, mengidentifikasi elemen-elemen penting, dan menyederhanakannya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik.

b) Penyajian Data (*Data display*)

Setelah proses reduksi data, langkah berikutnya adalah penyajian data. Pada penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan melalui berbagai bentuk, seperti uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sebagiannya. Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk menyajikan data dalam bentuk uraian teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data ini, informasi terorganisir dengan baik dan tersusun sehingga mudah dipahami.

c) Menarik Kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Langkah terakhir dalam proses analisis data pada penelitian kualitatif adalah menarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2018:252-253), kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat merespons rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, meskipun ada kemungkinan bahwa hal ini tidak selalu terjadi. Hal ini karena rumusan masalah dalam penelitian kualitatif cenderung bersifat dinamis dan dapat berkembang seiring dengan proses penelitian di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif sering kali menghasilkan temuan baru yang sebelumnya belum terungkap. Temuan tersebut bisa berupa deskripsi atau gambaran tentang suatu objek yang sebelumnya belum begitu jelas, namun menjadi lebih terang setelah diteliti secara mendalam.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

No	Jenis Imbalan Kerja	Perlakuan Akuntansi	PSAK 24	PT. WAHANA PLASTINDO	Keterangan
1.	Jangka Pendek				
	Gaji	Pengakuan	Ketika pekerja telah memberikan jasanya kepada entitas dalam suatu periode akuntansi dan diakui sebagai : Sebagai liabilitas, setelah dikurangi jumlah yang telah dibayar. Sebagai beban kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset. AI, 2018 : 24.5)	RSU Pindad Turen mengakui atas pembayaran imbalan kerja jangka pendek khususnya gaji ketika pekerja telah memberikan jasanya kepada entitas pada akhir bulan yang diakui sebagai beban dan liabilitas jika beban tersebut belum terbayar.	SESUAI
		Pengukuran	Dalam PSAK 24 pengukuran liabilitas(kewajiban) dan beban timbul dari imbalan kerja yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya. (IAI, 2018 : 24.5)	RSU Pindad Turen mengukur atas gaji berdasarkan Upah Minimum Kota (UMK), faktor karyawan tetap/kontrak dan dibayarkan setiap tanggal 25 setiap bulannya.	SESUAI
		Penyajian	Dalam penyajiannya, biaya yang telah diakui oleh entitas dalam satu periode akan disajikan dalam laporan laba rugi komprehensif. Sedangkan hutang imbalan kerja akan disajikan dalam	RSU Pindad Turen menyajikan pos beban gaji pada laporan laba rugi, sedangkan untuk pos kewajiban di sajikan dalam laporan posisi keuangan.	SESUAI

No	Jenis Imbalan Kerja	Perlakuan Akuntansi	PSAK 24	PT. WAHANA PLASTINDO	Keterangan
			laporan posisi keuangan. (IAI, 2018 : 24.7)		
		pengungkapan	PSAK 24 tidak mensyaratkan pengungkapan yang spesifik mengenai imbalan kerja jangka pendek, namun SAK mungkin mensyaratkan pengungkapan tersebut. (IAI, 2018 : 24.7)	RSU Pindad Turen tidak mengungkapkan seluruh beban gaji pada catatan atas laporan keuangan.	TIDAK SESUAI
2.	Cuti berbayar/melahirkan	Pengakuan	Entitas mengakui biaya yang diperkirakan atas imbalan kerja jangka pendek dalam bentuk cuti berbayar sebagai berikut : dalam hal cuti berbayar yang diakumulasi, pada saat pekerja memberikan jasa yang menambah hak atas cuti berbayar di masa depan. dalam hal cuti berbayar tidak diakumulasi, pada saat cuti terjadi.	Rsu Pindad Turen mengakui biaya yang diperkirakan atas cuti melahirkan ketika cuti itu telah dilakukan oleh karyawan dan diakumulasi saat cuti berakhir.	TIDAK SESUAI
		Pengukuran	Entitas mengukur biaya yang diperkirakan atas cuti melahirkan yang diakumulasi sebagai jumlah tambahan yang diperkirakan akan dibayar oleh entitas akibat hak yang belum digunakan yang telah	RSu Pindad Turen melakukan pengukuran pemberian cuti melahirkan berdasarkan gaji pokok yang diterima setiap bulan dikurangi oleh tunjangan seperti BPJS	SESUAI

No	Jenis Imbalan Kerja	Perlakuan Akuntansi	PSAK 24	PT. WAHANA PLASTINDO	Keterangan
			terakumulasi pada periode akhir laporan. (IAI, 2018 : 24.6)	Kesehatan, Jaminan hari tua, dan Jaminan pensiun.	
		Penyajian	Dalam penyajiannya, biaya yang telah diakui oleh entitas dalam satu periode akan disajikan dalam laporan laba rugi komprehensif. Sedangkan hutang imbalan kerja akan disajikan dalam laporan posisi keuangan. (IAI, 2018 : 24.7)	RSU Pindad Turen menyajikan pos biaya cuti melahirkan pada laporan laba rugi.	SESUAI
		pengungkapan	PSAK 24 tidak mensyaratkan pengungkapan yang spesifik mengenai imbalan kerja jangka pendek, namun SAK mungkin mensyaratkan pengungkapan melalui catatan atas laporan keuangan. (IAI, 2018 : 24.7)	RSu Pindad Turen tidak mengungkapkan seluruh biaya cuti berimbalan pada catatan atas laporan keuangan.	TIDAK SESUAI
3.	Bonus				
		Pengakuan dan pengukuran	Menurut PSAK 24 untuk pengakuan beban bonus pada saat pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan tersebut, meskipun pembayaran bonus mungkin dilakukan di periode selanjutnya. Pengukuran bonus	RSU Pindad Turen mengakui beban bonus setiap bulan meskipun belum membayarkan bonus tersebut pada biaya yang masih harus dibayar. Untuk pengukuran bonus di RSU	SESUAI

No	Jenis Imbalan Kerja	Perlakuan Akuntansi	PSAK 24	PT. WAHANA PLASTINDO	Keterangan
			harus dilakukan secara wajar sesuai dengan nilai manfaat yang diharapkan akan diterima oleh karyawan	Pindad Turen menggunakan rata-rata insentif setiap bulan selama 1 tahun kemudian dikalikan 3 kali.	
		Penyajian	Pernyataan ini tidak mensyaratkan penyajian spesifik mengenai imbalan kerja jangka panjang lain, namun diatur pada PSAK 1 tentang penyajian laporan keuangan. (IAI, 2018 : 24.32)	RSU Pindad Turen menyajikan pos biaya personil TPP (Tunjangan Prestasi Perusahaan) pada laporan laba rugi.	SESUAI
		pengungkapan	PSAK 24 tidak mensyaratkan pengungkapan secara spesifik mengenai penghargaan masa kerja, namun SAK mungkin mensyaratkan pengungkapan spesifik tersebut. (IAI, 2018 : 24.32)	RSU Pindad Turen tidak mengungkapkan seluruh biaya komisi pada periode pelaporan.	TIDAK SESUAI

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian pada RSU Pindad Turen sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa perlakuan akuntansi imbalan kerja yang ada di RSU Pindad Turen sebagian besar telah sesuai dengan PSAK 24 (Revisi 2018) yang meliputi pengakuan, pengukuran, penyajian. Namun dalam hal pengungkapan semua imbalan pada RSU Pindad Turen tidak melakukan pengungkapan karena RSU Pindad Turen tidak membuat laporan catatan atas laporan keuangan. Padahal jelas tertulis dalam PSAK 24 bahwa seluruh imbalan gaji harus diungkapkan secara spesifik

Pada pengakuan imbalan kerja jangka pendek atas gaji RSU Pindad Turen mengakui pengeluaran atas gaji yang menjadi hak pegawai pada saat pegawai telah memberikan jasanya kepada entitas pada akhir bulan yang diakui sebagai beban dan liabilitas jika beban tersebut belum terbayar , diukur pada jumlah yang diakui berdasarkan Upah Minimum Kota (UMK), dan kategori pegawai. Kategori pegawai di RSU Pindad Turen ada 2 jenis yakni pegawai tetap dan pegawai kontrak . Untuk gaji pokok baik pegawai tetap dan pegawai kontrak adalah sama, yang membedakan adalah tunjangan yang didapatkan pegawai tetap lebih banyak dari pegawai kontrak. Perhitungan beban dilakukan dengan cara berikut : gaji pokok ditambah dengan uang pendidikan & masa kerja, uang makan lembur, uang kehadiran lembur, insentif kinerja, tunjangan kehadiran dan lembur dikurangi dengan BPJS kesehatan, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun.

Untuk penyajian gaji, RSU Pindad Turen menyajikan gaji pada pos biaya pers tak langsung gaji, upah, honor di Laporan Laba Rugi.

Untuk cuti berbayar pengakuan yang dilakukan pada RSU Pindad Turen mengakui biaya yang diperkirakan atas cuti berbayar dalam :

Ketika cuti tersebut telah dilakukan oleh karyawan dan diakumulasi saat cuti berakhir. Pembayaran cuti dilakukan pada awal bulan setelah cuti berakhir. Alasan mengapa pembayaran cuti dibayarkan setelah karyawan menyelesaikan cutinya adalah agar perusahaan terhindar dari karyawan yang tiba-tiba tidak masuk padahal cutinya sudah berakhir, yang akan merugikan perusahaan.

Dalam pengukurannya RSU Pindad Turen mengukur jumlah yang diakui sebagai : jumlah gaji pokok dikurangi dengan BPJS Kesehatan, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun saja. RSU Pindad Turen menyajikan cuti berbayar pada biaya pers tak langsung gaji, upah, honor di Laporan Laba Rugi. RSU Pindad Turen tidak memberikan pesangon kepada karyawan yang sudah tidak diperpanjang lagi masa kontraknya. Untuk imbalan pasca kerja RSU Pindad Turen mengikuti program iuran pasti yaitu BPJS Ketenagakerjaan yang dapat diambil oleh karyawan jika telah menyelesaikan kontrak atau telah usai masa kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian terhadap perlakuan akuntansi imbalan kerja pada RSU Pindad Turen diketahui sebagai berikut :

1. Untuk imbalan kerja jangka pendek RSU Pindad Turen membuat gaji dan cuti berbayar. Perlakuan akuntansi atas gaji dan cuti berbayar yang diterapkan oleh RSU Pindad Turen baik pengakuan, pengukuran dan penyajiannya telah sesuai dengan PSAK 24 (Revisi 2018). Namun untuk pengungkapannya RSU Pindad Turen tidak mengungkapkan seluruh beban imbalan kerja pada catatan atas laporan keuangan yang menyebabkan tidak sesuai dengan PSAK 24 (Revisi 2018).
2. Untuk pesangon RSU Pindad Turen tidak memberikan pesangon kepada karyawan yang telah di PHK atau dikeluarkan oleh RSU Pindad Turen, bahkan untuk pegawai jika mereka mengundurkan diri maka karyawan tersebut diwajibkan membayar uang ganti rugi kepada perusahaan karena telah merugikan perusahaan dengan tidak menyelesaikan masa kontrak.
3. RSU Pindad Turen tidak membuat sama sekali imbalan pascakerja karena jelas tertulis di Surat Perjanjian Kontrak bahwa imbalan pascakerja hanya untuk Direktorat Pusat.

Saran

Dalam hal imbalan kerja pada RSU Pindad Turen sebaiknya lebih menyesuaikan dengan PSAK 24 (Revisi 2018) khususnya untuk pegawai tetap yaitu imbalan pascakerja agar hubungan perusahaan dan pegawai terjadi timbal balik yang saling menguntungkan. Sebaiknya RSU Pindad Turen juga membuat laporan catatan atas laporan keuangan pada laporannya, karena kebanyakan yang sudah dilakukan khususnya baik pengakuan, pengukuran, penyajian sudah sesuai dengan PSAK 24 hanya kurang pengungkapan saja RSU Pindad Turen tidak melakukannya. Catatan atas laporan keuangan sangat penting karena jika ada investor ingin menginvestasikan uangnya ke perusahaan biasanya mereka melihat di catatan atas laporan perusahaan yang dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Efferin, Sujoko., Stevanus Hadi Darmaji., dan Yuliawati Tan. (2008). *Metode Penelitian untuk Akuntansi*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2018). *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta Indonesia: Selemba Empat.

- Badan Pusat Statistik. (2025, 6 Februari). *Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Jenis Kelamin*. Diakses pada tanggal 21 Maret 2025, dari <https://www.bps.go.id/api/statistics-table/2/MTE3NyMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-jenis-kelamin.html>
- Detik Jateng. (2025, 16 Februari). *Sritex Grup PHK 10.965 Buruh, Ini Rinciannya*. Diakses pada tanggal 21 Maret 2025, dari <https://www.detik.com/jateng/bisnis/d-7800220/sritex-grup-phk-10-965-buruh-ini-rinciannya>
- CNBC Indonesia. (2024, 28 Agustus). *Tangis Karyawan Indofarma, Gaji Tak Dibayar-Tak Mampu Beli Beras*. Diakses pada tanggal 21 Maret 2025, dari <https://www.cnbcindonesia.com/market/20240828164038-17-567181/tangis-karyawan-indofarma-gaji-tak-dibayar-tak-mampu-beli-beras>
- Rompis, D., Sabijono, H., & Rondonuwu, S. (2023). *Evaluasi Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja –Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado*. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum).
- Anggraini, F. T., Fresty, K., Sundayu, N. N., Amelia, R., & Rodiah, S. (2023). *Analisis Penerapan PSAK No.24 Tentang Imbalan Kerja: Studi Kasus pada CV. Sulton Golden*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera).
- Nurkumalasari, L., & Srihastuti, E. (2021). *Analisis PSAK 24 Atas Imbalan Kerja Dalam Laporan Keuangan Pada PG Pesantren baru Kediri*. Jurnal Cendekia Akuntansi.
- Nefry, P. A., Pangemanan, S. S., & Pangerapan, S. (2019). *Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi Manado*. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern
- Baguna, S. E., Nangoi, G. B., & Alexander, S. W. (2019). *Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK Pada PT Berlian Kharisma Pasifik. Emba*.
- Yashak, A., Shak, M. S., Tahir, M. H., Shah, D. S., & Mohamed, M. F. (2020). *Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam. Sains Insani*.
- Indriantoro, Nur., dan Bambang Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur., dan Bambang Supomo. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Juan, Ng Eng, & Arikunto, Ersi Tri Wahyuni. (2013). *Panduan Praktis Standar Akuntansi Keuangan (Berbasis IFRS)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martani, Dwi.; Sylvia Veronica NPS; Ratna Wardhani; Aria Farahmita; dan Edward Tanujaya. (2012). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Martani, Dwi.; Sylvia Veronica NPS; Ratna Wardhani; Aria Farahmita; dan Edward Tanujaya. (2015). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Purba, Marisi P. (2005). *Akuntansi Imbalan Kerja Sesuai Dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ray Indonesia.
- Purba, Marisi P. (2012). *Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Imbalan Kerja: Panduan Penerapan PSAK 24 (Revisi 2010) Tentang Imbalan Kerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Silalahi, Ulber. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpas Press.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang, Ketenagakerjaan.
- Widiastuti, Retno., Melani, Erlin., & Yusna. (2015). *Akuntansi Keuangan Menengah 1*. Malang: Politeknik Negeri Malang.

Widiastuti, Retno., Melani, Erlin., & Yusna. (2016). *Akuntansi Keuangan Menengah 2*. Malang: Politeknik Negeri Malang.