



**ANALISIS PENGAKUAN, PENGUKURAN DAN PENGUNGKAPAN IMBALAN KERJA  
BERDASARKAN PSAK NO 24 TENTANG IMBALAN KERJA**  
(Study Kasus Pada PT. Sabda Maju Bersama)

**Nanang Budianto<sup>1</sup>, Siti Samsiah<sup>1</sup>, Mentari Dwi Aristi<sup>1</sup>**  
<sup>1</sup>Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi  
<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Riau  
Email : [mentaridwiaristi@gmail.com](mailto:mentaridwiaristi@gmail.com)

**INFORMASI ARTIKEL**

**Riwayat Artikel:**

Diterima : 25 Agustus 2022  
Direvisi : 28 Nopember 2022  
Disetujui : 31 Desember 2022

**Keywords:**

Recognition, Measurement,  
Disclosure, Employee  
Benefits.

**Kata kunci:**

Pengakuan, Pengukuran,  
Pengungkapan, Imbalan Kerja.

**ABSTRACT:**

*This study aims to know how The Analysis recognition, measurement and disclosure of employee benefits based on PSAK 24 at PT. Sabda Maju Bersama. Researcher take the object of research in PT Sabda Maju Bersama. Method of analyzing data used in this research is qualitative analysis with descriptife approach. The data of research were obtained from the primary and secondary data. Data collection techniques are through observation, direct interviews with the PT. Sabda Maju Bersama and documentation. Research in PT Sabda Maju Bersama it can be concluded that the employment benefits at PT Sabda Maju Bersama can be categorized into four categories based on PSAK 24 are employee benefits short-term, postemployment benefits, employee benefits long-term and severance. From four employee benefits just short-term employee benefits and severance pay. The company has implemented in accordance with PSAK 24 regarding employee benefits. Meanwhile, post-employment benefits and other long-term employee benefits have not been implemented so that they do not need to be adjusted to PSAK 24. The management PT. Sabda Maju Bersama as good be consisten in based PSAK 24 for information reported employee benefits is excelent.*

**ABSTRAK:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana analisis pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK no 24 tentang imbalan kerja pada PT. Sabda Maju Bersama. Peneliti mengambil objek penelitian di PT. Sabda Maju Bersama. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu melalui observasi, wawancara langsung dengan pihak PT. Sabda Maju Bersama dan dokumentasi. Hasil penelitian di PT. Sabda Maju Bersama dapat disimpulkan bahwa imbalan kerja di PT. Sabda Maju Bersama dapat di kategorikan kedalam empat kategori berdasarkan PSAK 24 yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang lainnya dan pesangon. Dari empat imbalan kerja PT. Sabda Maju Bersama menerapkan imbalan kerja jangka pendek dan Pesangon. Perusahaan sudah menerapkan sesuai dengan PSAK 24 tentang imbalan kerja. Sedangkan untuk imbalan pascakerja dan imbalan kerja jangka panjang lainnya belum di terapkan sehingga tidak perlu disesuaikan dengan PSAK 24. Manajemen PT. Sabada Maju Bersama sebaiknya tetap konsisten dalam penerapan PSAK 24 agar informasi atas pelaporan imbalan kerja tetap andal.

**PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan sumber daya manusia internal yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan karyawan akan memberikan kualitas kerja yang maksimal apabila mendapatkan kepuasan atas hasil kerjanya tersebut. Bentuk kepuasan karyawan dengan memberikan fasilitas yang



diberikan perusahaan berupa gaji pokok, upah tambahan, asuransi kesehatan, perencanaan karier, kenyamanan kerja, keselamatan kerja, dan perencanaan hari tua terkait dengan uang pensiun.

Karyawan yang telah mengalami pensiun sudah tidak berhak untuk menerima imbalan atau upah kerja lagi. Tetapi pemerintah menganggap bahwa hak karyawan dalam menerima jaminan dari pemberi kerja itu penting. Sehingga adanya peran pemerintah membuat peraturan terkait tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992. Kemudian pemerintah merevisi dan memperluas jaminan pensiun tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2011.

Di setiap perusahaan, benefit yang akan diberikan kepada karyawan disebut dengan “Imbalan Kerja”. Pengungkapan imbalan kerja dalam perusahaan jika dilakukan dengan cara yang kurang tepat juga 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.

PSAK 24 penting diterapkan agar perusahaan mengakui imbalan kerja yang telah diberikan. 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 korupsi dan penyelundupan yang dapat merugikan perusahaan.

Selain itu, Permasalahan imbalan kerja sangat banyak terjadi dilapangan seperti ketidaksesuaian 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 sistematis mengenai imbalan kerja mereka.

Fenomena yang terjadi pada PT. Sabda Maju Bersama yaitu tidak semua kebijakan yang ada di PSAK 24 di terapkan oleh PT. Sabda Maju Bersama. Salah satunya yaitu tidak menerapkannya imbalan pascakerja, sehingga banyak dari karyawan tidak bertahan lama dalam masa kerjanya. Dampak bagi perusahaan adalah harus menyesuaikan kembali dengan karyawan baru dan juga dapat berdampak pada efektifitas perusahaan. Perlakuan yang tidak tepat terhadap pekerja dapat berdampak negatif untuk perusahaan dikarenakan dapat mendorong pekerja melakukan pemogokan kerja, Risgn, kurang produktif dalam bekerja.

Peneliti memilih PT. Sabda Maju Bersama karena perusahaan ini belum pernah menjadi objek penelitian sebelumnya dalam hal analisis akuntansi imbalan kerja. Objek penelitian ini adalah PT.Sabda Maju Bersama yang didirikan pada tahun 2011. PT.Sabda Maju Bersama merupakan salah satu perusahaan dengan ruang lingkup usaha (*Non core Business*) yang meliputi bidang logistics dan Ekspedisi. PT.Sabda Maju Bersama ini memiliki 113 karyawan dengan memiliki tugas dan wewenang masing – masing didalam perusahaan.

Dari masalah yang telah di jelaskan diatas banyak ditemukan perbedaan penerapan antara PSAK No 24 Tentang imbalan kerja dengan PT.Sabda Maju Bersama. Pada PT.Sabda Maju Bersama belum sepenuhnya menerapkan PSAK No 24 Tentang imbalan kerja. Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja di PT.Sabda Maju Bersama dan apakah sudah diterapkan sesuai dengan PSAK 24 tentang imbalan kerja. Penulis mengambil judul penelitian, yaitu “ Analisis Pengakuan, Pengukuran Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 Pada PT. Sabda Maju Bersama.



## KAJIAN LITERATUR

### Teori Akuntansi

Definisi akuntansi seperti yang diberikan oleh Komite Terminologi dari *American Institut Of Certified Public Accountants* adalah suatu seni pencatatan, pengklasifikasian, dan pengikhtisarian dalam cara yang signifikan dan satuan mata uang, transaksi-transaksi dan kejadian-kejadian yang paling tidak sebagian diantaranya, memiliki sifat keuangan, dan selanjutnya hasilnya menginterpretasikan.

Menurut Warren et al. (2015) akuntansi dapat diartikan sebagai sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan. Sistem informasi mengumpulkan dan memproses data-data yang berkaitan dan kemudian menyebarkan informasi keuangan kepada pihak yang tertarik.

Secara umum akuntansi (*accounting*) dapat diartikan sebagai sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan.

### Laporan keuangan

Laporan keuangan (*financial statements*) merupakan produk akhir dari serangkaian proses pencatatan dan pengikhtisarian data transaksi bisnis (Hery, 2017). Laporan keuangan pada dasarnya merupakan sarana untuk mengkomunikasikan informasi keuangan dan aktivitas perusahaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Tujuan khusus laporan keuangan menurut Hery (2017) adalah menyajikan secara wajar dan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum mengenai posisi keuangan.

### Imbalan kerja

Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. 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. Selain di PSAK 24, imbalan kerja juga diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

### Jenis – jenis imbalan kerja

#### Imbalan kerja jangka pendek

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain dari pesangon). Yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum 12 bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait. Imbalan kerja jangka pendek pada umumnya mencakup:

- Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial
- Cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar
- Bagai laba dan bonus
- Imbalan non moneter (seperti fasilitas pelayanan kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara Cuma - Cuma atau melalui subsidi) untuk pekerja yang ada saat ini

#### Imbalan pascakerja

Istilah imbalan pascakerja di kenal sehari – hari dengan nama pensiun. Namun imbalan pascakerja tidak hanya mencakup pensiun, tapi semua imbalan yang akan diterima karyawan setelah masa kerja selesai, seperti asuransi dan tunjangan kesehatan pascakerja. Jadi, imbalan kerja pascakerja adalah imbalan kerja yang disediakan perusahaan (selain pesangon) dan akan diberikan kepada pekerja setelah menyelesaikan masa kerja. Imbalan kerja pascakerja pada umumnya mencakup:

- Imbalan purnakarya (contohnya pensiun dan pembayaran sekaligus pada purnakarya)
- Imbalan pasca kerja lain, seperti asuransi jiwa pasca kerja, dan fasilitas pelayanan kesehatan pasca kerja

#### Imbalan kerja jangka panjang lainnya

Imbalan kerja jangka panjang lainnya adalah imbalan kerja (selain imbalan pasca kerja dan pesangon) yang jatuh tempo lebih dari 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja



memberikan jasanya. Imblan ini dapat meliputi cuti – berimblan jangka panjang dan imblan cacat permanen serta bonus dan kompensasi lainnya yang dibayarkan lebih dari 12 bulan sejak akhir periode pelaporan. Berbeda dengan imblan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya dibayarkan kepada pekerja selagi masih bekerja. Imblan kerja jangka panjang lainnya seperti berikut ini :

- a. Cuti berbayar jangka panjang seperti cuti besar atau cuti sabbatical
- b. Penghargaan masa kerja (*jubilee*) atau imblan jasa jangka panjang lain
- c. Imbalan cacat

### **Pesangon**

Sesuai dengan undang – undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pada saat pemutusan kontrak kerja (PKK), perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak bagi karyawan. Besarnya uang pesangon tersebut dihitung berdasarkan masa kerja. Jadi, pesangon adalah imbalan yang terutang akibat PKK, baik yang berasal dari keputusan perusahaan (diberhentikan) ataupun keputusan karyawan atas tawaran perusahaan (sukarela). Pembayaran pesangon haruslah berbentuk tunai, kecuali karyawan menyetujui pembayaran dalam bentuk non tunai

### **Pengakuan, pengukuran dan pengungkapan dalam laporan keuangan**

#### 1. Pengakuan dalam laporan keuangan

Proses penetapan terpenuhinya kriteria pencatatan suatu kejadian atau peristiwa dalam catatan akuntansi sehingga akan menjadi bagian yang melengkapi unsur aset, kewajiban, ekuitas, pendapatan, dan pembiayaan, sebagaimana tercantum dalam laporan keuangan disebut pengakuan. Pengakuan diwujudkan dalam pencatatan jumlah uang terhadap pos – pos laporan keuangan yang terpengaruh oleh kejadian atau peristiwa terkait.

#### 2. Pengukuran dalam laporan keuangan

Pengukuran merupakan proses penetapan nilai uang untuk mengakui dan memasukan setiap pos atau unsur laporan keuangan dalam neraca atau laporan laba rugi. Prinsip pengukuran (*Measurement Principle*) atau prinsip biaya (*cost principle*), yaitu pencatatan akuntansi dalam pemerolehan sumber daya harus didasarkan pada harga perolehan atau biaya aktual atau biaya historis yang diukur berbasis kas atau setara kas

#### 3. Pengungkapan dalam laporan keuangan

Pengungkapan secara umum diartikan sebagai konsep, metode atau media tentang bagaimana informasi akuntansi disampaikan kepada pihak yang berkepentingan. Dalam prinsip pengungkapan penuh, organisasi harus memuat catatan penjelasan atas apa yang termuat dalam laporan keuangan, sehingga dapat dibuktikan kebenarannya. Keterbuktian dapat berupa data yang lengkap, netral, dan bebas dari salah saji yang material.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis mengenai suatu fenomena yang terjadi dimasyarakat. Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan ialah pendekatan kualitatif.

### **Sumber Data Primer**

Adapun sumber data primer yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah mereka yang menjadi objek penelitian ini yaitu wawancara langsung dengan anggota PT Sabda Maju Bersama (SMB). Sumber yang didapatkan langsung dari lapangan atau tempat penelitian seperti kata – kata dan tindakan orang – orang yang diamati atau di wawancarai merupakan sumber data utama. Sumber ini di ambil dengan cara pencatatan tertulis maupun dengan wawancara. Penelitian dengan data ini untuk mendapatkan informasi tentang Penerapan pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK 24 Tentang imbalan kerja.

Sumber primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan Manager Director (CEO) dan 4 karyawan PT. Sabda Maju Bersama.



### Sumber Data Sekunder

Sumber sekunder adalah data yang diperoleh dari lokasi penelitian atau instansi terkait melalui dokumen resmi berbentuk laporan – laporan, buku – buku, dan lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang sedang diteliti dan dikaji (Cholid Nurbuko, 2005). Data sekunder yang dipakai oleh peneliti adalah dokumen resmi yang berbentuk laporan- laporan perusahaan.

### Informan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan bentuk wawancara dengan beberapa informan sebagai berikut:

1. Bapak Jhon Van Erven Selaku Manager Director (CEO)
2. Bapak Taufik Wijaya Selaku Operation Director
3. Fahrur Roziqul Mirzani selaku administrasi keuangan
4. Popy Apriyanti selaku admistrasi keuangan

### Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

#### Observasi

Dalam penelitian ini penulis turun ke lokasi penelitian secara langsung dan waktu observasi ini dilakukan selama 2 bulan untuk skedule penelitan akan dilakukan pada saat penelitian.

#### Wawancara

Wawancara digunakan untuk mengetahui data tentang Penerapan pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK 24 Tentang imbalan kerja. Penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data berupa instrumen yang berupa pertanyaan – pertanyaan yang di tunjukan kepada Manager Director (CEO) dan 4 karyawan PT. Sabda Maju Bersama. Wawancara di lakukan untuk mendapatkan informasi tentang Penerpan pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK 24 Tentang imbalan kerja.

#### Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen – dokumen, baik tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kamera, telepon genggam untuk recorder, pena dan buku. Camera digunakan ketika peneliti melakukan observasi untuk merekam kejadian yang penting pada suatu peristiwa baik dalam bentuk foto maupun video. Recorder digunakan untuk merekam suara ketika malkukan pengumpulan data, baik menggunakan metode wawancara, observasi dan sebagainya. Sedangkan pena dan buku digunakan untuk menuliskan atau meggambarkan informasi data yang didapat dari narasumber.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Sejarah singkat PT. Sabda Maju Bersama

PT.Sabda Maju bersama yang di dirikan pada tahun 2011 yang beralamat di Jl. Karya Annisa No. 09 RT. 09. RW. 01 Kel. Air putih Kec. Tampan Pekanbaru. Riau. PT.Sabda Maju Bersama merupakan salah satu perusahaan dengan ruang lingkup usaha (*Non core Busssiness*) yang meliputi bidang logistics dan Ekspedisi. PT.Sabda Maju Bersama ini memiliki 113 karyawan dengan memiliki tugas dan wewenang masing – masing didalam perusahaan.

### Imbalan kerja jangka pendek

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain dari pesangon). Yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum 12 bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasanya. Dari hasil penelitian berikut pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek:

### Pengakuan Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja yang diakui oleh perusahaan PT. Sabda Maju Bersama yaitu: Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial, Fasilitas non moneter tidak sepenuhnya di terapkan oleh PT. Sabda maju bersama. Fasilitas yang diberikan kepada karyawan berupa kendaraan sepeda motor.



### **Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek**

1. Pengukuran imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh perusahaan yaitu gaji yang diterima oleh karyawan PT. Sabda Maju bersama berupa gaji pokok dan uang makan. Gaji yang diterima oleh karyawan sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan kontrak kerja yang dibuat oleh perusahaan dan telah disepakati oleh karyawan di awal mulai bekerja.
2. Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan oleh perusahaan menjelang hari raya besar, yaitu hari Raya Idul Fitri dan Hari Raya Natal. THR yang diberikan adalah sebesar 1 bulan gaji karyawan.
3. Selain gaji dan THR karyawan juga diberikan upah lembur. Upah lembur diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

### **Pengungkapan Imbalan Kerja Jangka Pendek**

PT. Sabda Maju Bersama mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja pada laporan laba rugi dalam akun biaya gaji bagian pemasaran dan biaya gaji bagian administrasi. Perusahaan juga mengungkapkan informasi-informasi terkait imbalan kerja dalam catatan atas laporan keuangan.

### **Pengakuan pesangon**

Entitas mengakui pesangon sebagai liabilitas dan beban pada tanggal yang lebih awal di antara tanggal ketika entitas tidak dapat lagi menarik tawaran imbalan tersebut, dan tanggal ketika entitas mengakui biaya untuk restrukturisasi yang berada dalam ruang lingkup PSAK 57: Provisi, Liabilitas Kontinjensi dan Aset Kontinjensi dan melibatkan pembayaran pesangon.

### **Pengukuran pesangon**

Entitas harus mengukur pesangon pada saat pengakuan awal, dan harus mengukur dan mengakui perubahan selanjutnya, sesuai dengan sifat imbalan kerja, dengan ketentuan bahwa jika pesangon merupakan sebuah peningkatan pada imbalan pasca kerja, entitas menerapkan persyaratan imbalan pasca kerja

**Tabel 4.4 Perhitungan Uang Pesangon**

Masa kerja	Uang pesangon yang didapat
Kurang dari satu tahun	1 bulan upah
1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun	2 bulan upah
2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun	3 bulan upah
3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun	4 bulan upah
4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun	5 bulan upah
5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun	6 bulan upah
6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun	7 bulan upah
7 tahun atau lebih, kurang dari 8 tahun	8 bulan upah
8 tahun atau lebih	9 bulan upah

### **Pengungkapan pesangon**

Walaupun Pernyataan ini tidak mensyaratkan pengungkapan mengenai pesangon, PSAK/ISAK lain mungkin mensyaratkan pengungkapan tersebut. Misalnya, PSAK 7: Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi mensyaratkan pengungkapan mengenai imbalan kerja untuk anggota manajemen kunci. PSAK 1: Penyajian Laporan Keuangan mensyaratkan pengungkapan beban imbalan kerja.

## **PEMBAHASAN**

PT. Sabda Maju Bersama telah menggunakan PSAK No. 24 untuk pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja. Dalam PSAK ini diatur tentang bagaimana pengakuan dan pengukuran imbalan kerja serta pengungkapan imbalan kerja dalam laporan keuangan.

PSAK 24 menggolongkan imbalan kerja jangka pendek sebagai upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti tahunan berbayar, cuti sakit berbayar, bagi laba, bonus, dan imbalan non moneter. PT. Sabda Maju Bersama mencatat sebagai gaji, lembur, iuran jaminan sosial, THR dan imbalan non moneter. Berdasarkan PSAK 24, pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek diakui sebagai liabilitas (beban akrual) atau sebagai beban. Perusahaan mengakui imbalan kerja jangka pendek sebagai beban pada saat beban imbalan kerja tersebut terutang pada karyawan.



Imbalan kerja jangka pendek yang diakui yaitu upah, gaji yang diberikan berupa gaji pokok dan uang makan sesuai dengan kesempatan awal karyawan dengan pihak perusahaan, dan iuran jaminan sosial, fasilitas non moneter yang diberikan kepada karyawan berupa kendaraan sepeda motor. Pengukuran imbalan kerja jangka pendek pada PT Sabda Maju Bersama sudah sesuai dengan PSAK no 24 tentang imbalan kerja.

PT. Sabda Maju Bersama mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja pada laporan laba rugi dalam akun biaya gaji bagian pemasaran dan biaya gaji bagian administrasi. Perusahaan juga mengungkapkan informasi-informasi terkait imbalan kerja dalam catatan atas laporan keuangan.

Imbalan pasca kerja dan imbalan kerja jangka panjang lainnya tidak diterapkan oleh PT Sabda Maju Bersama. PT Sabda Maju Bersama telah memberikan pesangon kepada karyawan yang mengundurkan diri maupun jika terjadi pemutusan hubungan kerja. pesangon diberikan sesuai dengan perundang - undangan yang berlaku. Perusahaan membayarkan pesangon segera mungkin sebelum 12 bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan dimana pesangon diakui, maka atas dasar tersebut perusahaan menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek.

### KESIMPULAN

PT. Sabda Maju Bersama dalam pengakuan, pengukuran imbalan kerja belum sepenuhnya diterapkan. Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek dicatat sebagai biaya atau beban yang diukur pada saat biaya/beban tersebut terjadi. Untuk imbalan pascakerja belum menerapkan. Pesangon diberikan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan akan membayarkan pesangon sesegera mungkin sebelum 12 bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pesangon diakui, maka atas dasar tersebut perusahaan menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek. Pengungkapan imbalan kerja pada PT. Sabda Maju Bersama telah sesuai dengan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja dimana perusahaan mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja pada laporan laba rugi dalam bagian biaya-biaya usaha dan biaya administrasi. Perusahaan juga mengungkapkan informasi-informasi terkait imbalan kerja dalam catatan atas laporan keuangan.

### SARAN

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan beserta dengan pembahasannya, penulis menyarankan kepada perusahaan agar supaya perusahaan dapat terus mengikuti perkembangan akuntansi yang berlaku di Indonesia dan perkembangan peraturan undang-undang ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan lainnya yang berhubungan dengan pemberian imbalan kerja.

Untuk peneliti selanjutnya, alangkah baiknya sebelum melakukan penelitian agar ditanyakan terlebih dahulu ke pihak perusahaan apakah perusahaan bersedia untuk memberikan surat-surat berharga atau laporan keuangan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta.
- Bungin, Burhan. 2010. *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana.
- Dewan standar akuntansi keuangan. 2010. *Pernyataan Standar Akuntansi Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik*. IAI.
- Dewan Standar Akuntansi Keuangan. 2013. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan*. IAI.
- ED PASAK 24: Imbalan kerja Mengadopsi IAS 19 Employee Benefits
- ED PSAK 24: Imbalan Kerja
- Ghoni , Djunaidi M & Fauzan Almansue. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Harahap, sofyan syafri. 2003. *Terori akuntansi Raja Grafindo Persada*. Jakarta

Hery. 2013. *Teori Akuntansi*. Lembaga Penerbit FE-UI, Jakarta.

<https://staff.blog.ui.ac.id/martani/files/2011/04/PSAK-24-Imbalan-Kerja-IAS-19-Employee-Benefit-240911.pdf>



<https://staff.blog.ui.ac.id/martani/files/2014/11/DAMPAK-PERUBAHAN-PSAK-24-REVISI-2013-spa.pdf>

<https://tirto.id/mengenal-penelitian-kualitatif-pengertian-dan-metode-analisis-f9vh>

<https://www.jurnal.id/id/blog/uang-pesangon-sesuai-peraturan/>

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

Lisa, Longdong Inggrit. (2015). Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pencatatan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Hajrat Abadi Manado. Jurnal EMBA, Vol.3, No.4.,385-393

Martani, Dwi, Dkk. 2015. Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK. Jakarta: Salemba Empat

Moleong, Lexy J. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Muhajir, Neong. 1996. Metodologi Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Rake Sarasih

Muhammad, Idrus. 2009. Metode Penelitian Ilmu Sosial, Jakarta: Erlangga.

Narbuko, Cholid, dkk. 2005. Metodologi Penelitian. Jakarta : Bumi Aksara.

Paath, Chintya L.A, 2015. Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja Pada Bank Sulut. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 (2015)

Reeve, James. 2013. Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia. Penerbit. Salemba Empat, Jakarta.

Riduwan.2013. Metode dan teknik menyusun proposal penelitian. Bandung : Alfabeta

Riyanto, Yatim. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan. Surabaya : SIC

Rumimper, Gisela Dkk. 2017. Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan kerja Pada PT.Vandika Abadi. Universitas Sam Ratulangi. Manado. Jurnal Going Concern 12 (2),2017

Sudarto. 1997. Metode Penelitian Filsafat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2014. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sumardi, Suryabrata. 1992. Metodologi penelitian. Jakarta : Raja Wali Press.

Tawas, Charen P.J. 2013. Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Imbalan Kerja Menurut PSAK No. 24 PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Universitas Sam Ratulangi. Manado. Jurnal EMBA. Vol. 1 No 3 (2013)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Warren, Carl S, Dkk. 2015. Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia. Jakarta: Salemba Empat

Watung, Mercy Natalia., Grace B. Nangoi & Rudy J. Pusung. Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT Bank Maybnk Indonesia Tbk KCP Kotamobagu. Jurnal EMBA, Vol.4., No.4., 793-802.