

ANALISIS EVALUASI PENERAPAN PSAK 24 TENTANG IMBALAN KERJA PADA PT. PURNAMA AURA ELEKTRIKAL

Djoko Nestri Kwartatmono¹, Aprilya Dwi Yandari²

Universitas Wiraraja

Received : Oct 19 th 2021	Revised : Nov 17 th 2021	Accepted : Jan 2 th 2022
--------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

Abstrack

Based on the Statement of Financial Accounting Standards (PSAK), employee benefits in companies are generally stated in PSAK 24. PSAK 24 Employee Benefits regulates the accounting and disclosure by the employer (entity) for employee benefits. The employee benefits referred to in PSAK 24 include short-term employee benefits, severance pay, post-employment benefits, and other long-term employee benefits. So in this study aims to conduct an evaluation analysis of the company PT. Purnama Aura Elektrikal related to the company has complied with providing employee benefits according to PSAK 24. The research method used in this study used descriptive qualitative, where data collection techniques used interview data and documentation studies using descriptive analysis. The results of this study, namely the recognition and disclosure of employee benefits are in accordance with PSAK No. 24. While the measurement of employee benefits is not fully in accordance with PSAK No. 24, because PT. PAE has not yet assessed the short-term compensated leave, as well as other benefits other than holiday allowances. In addition, documents related to the recognition, measurement, and disclosure of short-term benefits as a whole have met the requirements for completeness, can be measured reliably and are easy to understand.

Keywords: *Financial Accounting, PSAK 24, Employee Benefits*

PENDAHULUAN

Berkembangnya perubahan zaman saat ini banyak perusahaan-perusahaan asing yang mulai mendirikan perusahaan besar dan kecil di Negara Indonesia. Semakin meningkatnya perkembangan teknologi yang ada saat ini maka perkembangan dunia usaha sangat mendorong perusahaan dari perorangan dan kelompok agar lebih berdaya saing secara kompetitif untuk memperoleh tujuan akan organisasi yang telah mereka sepakati. Selain itu agar suatu tujuan perusahaan tercapai maka diperlukan suatu campur tangan dari *human* agar tujuan dalam menyelesaikan hal itu seperti proses perencanaan, produksi, administrasi, maupun keuangan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, agar mampu memberikan keseimbangan kerja (jasa) maka diperlukan suatu pembayaran secara *financial* atau “Imbalan Kerja” dari suatu perusahaan maupun organisasi.

Imbalan kerja atau *employee benefits* merupakan imbalan yang diberikan oleh suatu entitas dikarenakan imbalan tersebut dari bentuk pertukaran atas jasa yang telah diberikan oleh pekerja atau juga dapat dikarenakan pemutusan kontrak kerja. Berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK), imbalan kerja pada perusahaan secara umum tertuang dalam PSAK 24. PSAK 24 *Imbalan Kerja* mengatur akuntansi dan pengungkapan oleh pemberi kerja (entitas) untuk imbalan kerja. Imbalan kerja yang dimaksud pada PSAK 24 diantaranya imbalan kerja jangka pendek, pesangon, imbalan paska kerja, dan imbalan jangka kerja panjang lainnya. Pada pernyataan berdasarkan PSAK 24 maka entitas diharuskan untuk mengakui seperti, liabilitas jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan, dan beban jika entitas menikmati manfaat ekonomis yang

dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

Perseroan Terbatas (PT) Purnama Aura Elektrikal merupakan salah satu perusahaan mitra kerja sama dengan PT PLN (Persero) Rayon Sumenep yang bergerak di bidang jasa kontraktor mekanikal dan elektrikal serta bergerak dalam bidang kelistrikan dan pelayanan pendukung hal yang terkait lainnya terhadap pelanggannya. Perusahaan tersebut sangat membutuhkan banyak tenaga kerja untuk dapat melaksanakan setiap kegiatannya. Pada PT.Purnama Aura Elektrikal memiliki berbagai macam pekerja, diantaranya seperti karyawan tetap dan karyawan kontrak. Berdasarkan PSAK 24 terkait dengan imbalan kerja, maka untuk semua perusahaan untuk dapat memastikan akan kebutuhan para karyawannya dan mampu memberikan *reward* bagi karyawan yang telah memberikan jasa dengan cara menerima suatu imbalan kerja. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan tersebut cukup penting untuk dapat dilaksanakan agar perusahaan tersebut dapat mengakui imbalan kerja yang telah diberikan kepada karyawannya. Sehingga jika suatu akun imbalan kerja dalam suatu laporan keuangan perusahaan tidak dilaporkan maka, perusahaan tersebut secara tidak langsung melakukan *hidden* terhadap kewajiban pada akun imbalan kerja tersebut. Berdasarkan permasalahan yang ada saat ini banyak perusahaan hanya menerapkan imbalan kerja jangka pendek dan imbalan kerja jangka panjang lainnya. Banyak perusahaan besar maupun kecil tidak menerapkan imbalan pascakerja maupun pesangon bagi karyawan diperusahaannya. Oleh karena itu jika ditinjau dari permasalahan yang ada, maka peneliti ingin meninjau secara khusus terkait dengan pemberian suatu imbalan kerja yang sesuai dengan PSAK 24 pada beberapa macam tipe karyawan yang ada pada PT. Purnama Aura Elektrikal tersebut. Sehingga berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti memilih judul “*Analisis Evaluasi Penerapan PSAK 24*

Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Purnama Aura Elektrikal”.

TINJAUAN PUSTAKA

Imbalan Kerja

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, 2015:8).

Definisi imbalan dalam PSAK 24 merujuk pada definisi *Employee Benefit* dalam IAS 19 (2014), yaitu:

“All forms of consideration to employees in exchange for service rendered.”

Selain di PSAK 24, imbalan kerja juga diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam UU tentang ketenagakerjaan ini, imbalan kerja didefinisikan sebagai berikut:

1. Upah, yang merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan
2. Kesejahteraan pekerja/buruh, yang merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan/keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. 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

tanggungannya, atau kepada pihak lain, seperti perusahaan asuransi (PSAK 24, 2015: 06).

Tujuan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24: Imbalan Kerja terdiri dari paragraf 01-173. Seluruh PSAK ini memiliki kekuatan yang sama. Pernyataan ini bertujuan mengatur dan pengungkapan imbalan kerja. Pernyataan ini mensyaratkan entitas untuk mengakui:

1. Liabilitas jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan; dan
2. Beban jika entitas menikmati manfaat ekonomi yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

Jenis – Jenis Imbalan Kerja

Berdasarkan PSAK 24, imbalan kerja mencakup (PSAK 24, 2015: 05):

- a. Imbalan kerja jangka pendek, seperti berikut ini, jika diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pekerja memberikan jasa terkait:
 1. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial
 2. Cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar
 3. Bagi laba dan bonus; dan
 4. Imbalan nonmoneter (seperti fasilitas pelayanan kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi) untuk pekerja yang ada saat ini;
- b. Imbalan pascakerja, seperti berikut ini:
 1. Imbalan purnakarya (contohnya pensiun dan pembayaran sekaligus pada purnakarya); dan

2. Imbalan pascakerja lain, seperti asuransi jiwa pascakerja, dan fasilitas pelayanan kesehatan pascakerja;
- c. Imbalan kerja jangka panjang lain, seperti berikut ini:
 1. Cuti berbayar jangka panjang seperti cuti besar atau cuti sabbatical;
 2. Penghargaan masa kerja (*jubilee*) atau imbalan jasa jangka panjang lain; dan
 3. Imbalan cacat permanen
- d. Pesangon.

Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja

Dalam PSAK No. 24 (2018), menyatakan entitas harus mengakui biaya atas seluruh imbalan kerja yang menjadi hak pekerja akibat dari jasa yang diberikan kepada entitas selama periode pelaporan:

- a. Sebagai kewajiban, setelah dikurangi jumlah yang telah dibayar baik secara langsung kepada pekerja atau sebagai kontribusi kepada dana dan imbalan kerja. Jika pembayaran kontribusi melebihi kewajiban yang timbul dari jasa sebelum tanggal pelaporan, maka entitas harus mengakui kelebihan tersebut sebagai aset dibayar dimuka yang akan mengurangi pembayaran masa datang atau sebagai pengembalian kas.
- b. Sebagai beban, kecuali SAK lain mensyaratkan biaya tersebut diakui sebagai bagian biaya perolehan suatu aset seperti persediaan atau aset tetap.

Pengungkapan Imbalan Kerja

Pengungkapan imbalan kerja jangka pendek, penyajian biaya gaji dalam laporan keuangan tidak diatur secara khusus dalam PSAK No. 24, namun merujuk pada PSAK lain.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif yang melakukan penelitian dengan mengumpulkan data yang berkaitan dengan pemberian imbalan kerja, pengakuan, pengukuran dan pengungkapan PSAK 24.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Purnama Aura Elektrikal yang berlokasi di Perum Arya Wiraraja Blok A IIIB No.02 Gunggung, Kabupaten Sumenep. Waktu penelitian ini dilaksanakan

Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, dimana data yang berbentuk kata, skema, dan gambar serta data kuantitatif yang berbentuk angka. Data kualitatif diperoleh dari hasil wawancara kepada pimpinan perusahaan, manajer keuangan, dan karyawan perusahaan. Sedangkan data kuantitatif yakni hasil dari studi dokumen seperti catatan jumlah waktu kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, data jumlah gaji pokok dan upah lembur, data jumlah pemotongan gaji karyawan jika terdapat iuran, data penjualan jasa perusahaan pada klien, slip pembayaran gaji karyawan, struktur organisasi perusahaan dan visi misi PT. Purnama Aura Elektrikal. Pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara dimana wawancara dilakukan kepada pimpinan perusahaan, bagian keuangan, bagian administrasi, karyawan perusahaan tetap dan tidak tetap, sedangkan sumber dari data sekunder untuk melengkapi hasil dari pengumpulan data primer, yaitu berupa studi dokumen.

Metode dan Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kualitatif deskriptif, dimana dengan mengumpulkan data, pencatatan data, serta melakukan analisis

data, yang nantinya untuk diinterpretasikan agar mampu memberikan gambaran secara jelas terkait dengan pemberian imbalan kerja PSAK 24 serta pengakuan, pengukuran dan pengungkapan. Oleh karena itu, proses analisis data dilakukan dengan cara dibawah ini :

- a. Melakukan pengajuan permohonan oleh tim peneliti kepada pihak manajemen PT. Purnama Aura Elektrikal
- b. Melakukan pengumpulan data yang dilakukan secara teknik wawancara dan studi literature atau dokumen
- c. Menganalisis serta mengolah data dengan mengelompokkan dan meringkas data yang nantinya akan disusun suatu catatan terkait dengan data yang berkaitan dengan penelitian.
- d. Melakukan penyajian data, dimana data tersebut nantinya dianalisis dan disajikan dengan sistematis yang akan dibentuk suatu laporan. Bentuk laporan tersebut akan disajikan secara deskriptif analitis serta logis yang akan mengarah pada hasil kesimpulan
- e. Sehingga nanti tim peneliti akan menarik kesimpulan dari hasil pengolahan dan analisis data terkait dengan pemberian imbalan kerja pada PT. Purnama Aura Elektrikal.

HASIL

Imbalan Kerja Jangka Pendek

Gaji pokok adalah suatu bentuk hak karyawan setelah mereka memberikan jasa bagi organisasi atau perusahaan. Gaji pokok bagi karyawan tetap dapat kita lihat dengan posisi jabatan karyawan tersebut yang tertuang dalam suatu kontrak kerja yang disepakati karyawan atau pekerja saat mereka memulai pekerjaannya. Namun sebaliknya, jika penentuan gaji karyawan tidak tetap maka *salary* tersebut akan diberikan berdasarkan hari, jam, serta posisi kedudukan pekerjaannya pada saat melakukan kegiatan, sehingga upah gaji yang diberikan kepada karyawan tidak tetap sebesar nilai UMR (Upah Minimum

Regional) yang berlaku pada masing-masing daerah. Sehingga terdapat suatu proses pencatatan ketika memberikan gaji pokok secara langsung, yaitu :

Gaji Pokok	xx
Kas	xx

PT. Purnama Aura memberikan suatu penghargaan atau *reward* berupa insentif bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi dalam pekerjaannya dengan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. insentif bonus yang diberikan oleh karyawan akan diakumulasikan dengan gaji bulanan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan perseorangan. Kewajiban yang muncul dari insentif tersebut adalah akibat dari akun beban dimana akun tersebut tidak akan diakui sebagai distribusi laba. Proses pencatatan jurnal pada transaksi tersebut yaitu :

Insentif Karyawan	Prestasi	xx
Insentif Prestasi Target		xx
Kas		xx

Selain itu, PT PAE memberikan insentif Tunjangan Hari Raya kepada karyawan tetap dan tidak tetap. Tunjangan Hari raya diberikan kepada karyawan minimal 1 minggu sebelum dilaksanakannya Hari Raya Idul Fitri. Sesuai dengan aturan bahwasanya Tunjangan Hari Raya akan diberikan kepada karyawan tetap yang bekerja lebih dari 1 tahun dengan sebesar nilai nominal gaji yang diperoleh setiap bulannya. Sedangkan bagi karyawan tidak tetap maka akan diberikan Tunjangan Hari Raya dimana jika karyawan bekerja kurang dari 1 tahun menjadi pekerja dalam waktu yang berkelanjutan, maka akan mendapatkan Tunjangan Hari Raya dengan mendasarkan pada rumus

Berdasarkan uraian diatas maka proses pencatatan jurnal yang dibutuhkan yaitu :

Biaya Tunjangan Hari Raya	xx
Kas	xx

Bentuk Dokumentasi Pembayaran Imbalan Kerja

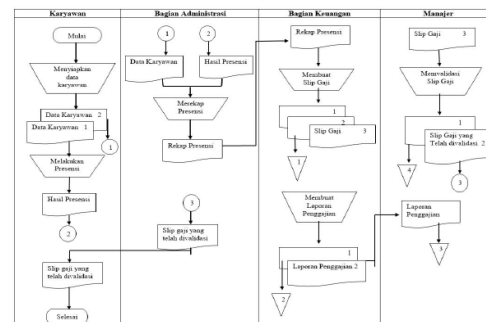
Dokumen yang dibutuhkan terkait dengan pemberian imbalan kerja yang ada pada PT. PAE yaitu diantaranya :

- a. Data Karyawan
- b. Data Presensi Kehadiran Karyawan
- c. Data Kinerja Karyawan
- d. Data Slip Gaji Karyawan

Sedangkan bagian – bagian struktur terkait pembayaran imbalan kerja yang berkaitan dengan dungi pemberian imbalan kerja, yaitu :

- a. Manajer Operasional
- b. Bagian Administrasi
- c. Bagian Keuangan

Bentuk prosedur yang dilakukan pada system penggajian imbalan kerja jangka pendek, penulis melakukan sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Berek,Titya. A., dkk (2021) seperti dibawah ini :



Bentuk Kesesuaian evaluasi perlakuan akuntansi terhadap imbalan kerja jangka pendek pada PT. Purnama Aura Elektrikal berdasarkan PSAK 24

Aspek Perlakuan Akuntansi	PSAK 24 Imbalan Kerja	PT. PAE	Kesimpulan
Pengakuan	<p>PSAK No. 24 ini bertujuan mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja. PSAK No. 24 ini mengharuskan perusahaan untuk mengakui :</p> <p>a). Kewajiban jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan.</p> <p>b). Beban jika perusahaan menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja. (dikutip dari PSAK No. 24 tahun 2018 paragraf 01).</p>	<p>Perlakuan gaji yang dilakukan oleh PT. PAE diakui saat karyawan telah menyelesaikan tugas pekerjaannya atau pada saat karyawan telah memberikan jasanya.</p>	<p>Pengakuan gaji sudah sesuai PSAK No.24</p>
Pengukuran	<p>Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain dari pesangon pematuan kontrak dan imbalan berbasis ekuitas) yang jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya. Imbalan kerja jangka pendek mencakup hal-hal seperti: Upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti imbalan jangka pendek, utang bagi laba dan utang bonus dan imbalan non moneter. (dikutip dari PSAK NO. 24 tahun 2018 paragraf 08 dan 09).</p>	<p>Pada saat penilaian biaya gaji, perusahaan memberikan serta memperhitungkan komponen gaji, seperti Gaji pokok, bonus, lembur, Tunjangan hari raya, iuran jaminan social, pesangon yang mana menjadi hak bagi karyawan sendiri.</p>	<p>Pengukuran gaji belum sesuai sepenuhnya menggunakan PSAK No.24, dikarenakan PT. PAE masih belum memberikan penilaian terhadap cuti yang berimbalan jangka pendek, serta tunjangan-tunjangan lain selain tunjangan hari raya.</p>
Pengungkapan	<p>Pengungkapan biaya gaji dalam laporan keuangan tidak diatur secara khusus dalam PSAK no. 24, namun</p>	<p>Pada PT. PAE pengungkapan gaji yakni sebagai biaya gaji telah masuk dalam kategori</p>	<p>Pengungkapan gaji sudah sesuai dengan standar Akuntansi keuangan</p>

	<p>merujuk pada pada PSAK lain. Dalam standar akuntansi keuangan yang Pernyataan PSAK ini digunakan dalam penyajian biaya gaji untuk karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. (dikutip dari PSAK No. 01 paragraf 20 dan paragraph 45 serta PSAK No. 24 paragraf 24).</p>	<p>biaya operasional perusahaan yang mana dapat mengurangi laba perusahaan.</p>	<p>yaitu PSAK No.1 dan PSAK No. 24.</p>
--	--	---	---

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2021)

Pembahasan

Imbalan kerja yang telah diterapkan pada perusahaan PT. Purnama Aura Elektrikal adalah imbalan kerja jangka pendek yang mana meliputi gaji pokok, bonus, lembur, tunjangan hari raya. Hal tersebut dimana imbalan telah diakui setelah para karyawan memberikan jasanya serta seluruh imbalan kerja jangka pendek tersebut diakui oleh perusahaan sebagai bentuk beban. Imbalan kerja jangka pendek diukur ketika karyawan memberikan jasa kepada perusahaan serta mampu menyelesaikannya dengan waktu 1 tahun atau 12 bulan. Imbalan jangka pendek tersebut nantinya diungkapkan pada laporan keuangan perusahaan di kategori biaya operasional. Sedangkan untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya tidak diberlakukan oleh PT. Purnama Aura Elektrikal, sehingga pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja pada jenis imbalan kerja belum sepenuhnya sesuai dengan PSAK 24.

PT. Purnama Aura Elektrikal hanya menerapkan imbalan kerja jangka pendek terkait dengan gaji, upah lembur, bonus, tunjangan hari raja, pesangon, jaminan social, dan pada perusahaan tersebut belum melakukan penerapada pada penilaian cuti yang dikategorikan sebagai imbalan jangka pendek pada karyawannya. Perusahaan tersebut memiliki alasan dikarenakan penilaian tersebut yang diterapkan yakni jika kebutuhan karyawan meliputi kebutuhan secara umum, namun cuti yang berkategori imbalan jangka

pendek tidak menerapkan dikarenakan perusahaan tersebut merupakan perusahaan jenis jasa. Karyawan pada jenis perusahaan jasa merupakan karyawan yang mana dikategorikan sebagai pekerja *freelance* dimana haya akan datang ke kantor dan bekerja jika akan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Selebihnya untuk pekerja *freelance* memiliki waktu yang cukup untuk bekerja dari rumah sehingga mereka tidak membutuhkan waktu cuti.

Pada kategori imbalan kerja jangka panjang lainnya tidak diterapkan dikarenakan perusahaan beranggapan bahwasanya aturan memperbolehkan karyawannya untuk bekerja dari rumah sehingga tidak perlu untuk melakukan cuti yang dikategorikan berimbalan jangka panjang. Adapun bentuk suatu penghargaan akan masa kerja diberikan oleh perusahaan dengan bentuk bonus yang diterapkan pada imbalan jangka pendek. Pada bentuk kategori imbalan cacat permanen tidak mampu memberikan diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dikarenakan karyawan tetap yang bekerja dikantor, sedangkan karyawan tidak tetap yang telah menjalankan pekerjaan lapangan namun mereke terjadi kecelekaan saat melakukan pekerjaanya, maka perusahaan akan bertanggung jawab secara sepenuhnya. Akan tetapi selama berjalannya perusahaan jasa tersbut tidak pernah terjadi kecelakaan kerja pada karyawan, maka perusahaan tidak perlu menerapkannya.

Pada pembagian laba ataupun bonus

berlaku pada salah satu atau lebih dari para karyawan yang aktif bekerja dan memiliki dedikasi tinggi pada perusahaan. ketika terdapat pemutusan atau pemberhentian karyawan, maka karyawan tersebut tidak berhak mendapatkan suatu bonus, dikarenakan hal tersebut mampu disesuaikan lagi dengan perjanjian kontrak yang diberikan pada saat karyawan diterima bekerja pada perusahaan tersebut. Penilaian cuti yang berimbang jangka pendek dalam PSAK 24 belum diterapkan oleh perusahaan, dikarenakan dalam kontrak kerja atau aturan yang ada pada perusahaan tersebut tidak mencantumkan. Selama pandemic Covid 19, PT. Purnama Aura Elektrikal telah merumahkan sementara beberapa karyawannya serta tanpa diberikan gaji, namun hal tersebut terjadi dikarenakan telah adanya kesepakatan bersama antara Manajer dan beberapa karyawan tersebut dikarenakan permasalahan keuangan atau pemasukan. Akan tetapi perjanjian tersebut akan hilang jika pemerintah telah menerapkan *new norm* atau dikategorikan sebagai level rendah (aman). Pada pemberian imbalan kerja terhadap karyawan yang bekerja oleh perusahaan telah sangat jelas tercantum ada aturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 serta pada Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 111 ayat (2) terkait dengan ketentuan pada peraturan perusahaan yang tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan undang-undang yang berlaku. Sehingga, perusahaan PT. Purnama Aura Elektrikal akan mulai menerapkan terkait dengan imbalan kerja yang sesuai dengan perlakuan akuntansi baik dari segi pengukuran, pengakuan, dan pengungkapan yang sesuai dengan PSAK 24 Imbalan Kerja.

KESIMPULAN

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

1. Pengakuan dan Pengungkapan imbalan kerja telah sesuai dengan PSAK No.24
2. Pengukuran imbalan kerja belum sepenuhnya sesuai dengan PSAK No.24, dikarenakan PT. PAE masih belum memberikan penilaian terhadap cuti yang berimbang jangka pendek, serta tunjangan-tunjangan lain selain tunjangan hari raya.
3. Dokumen terkait dengan pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan jangka pendek secara keseluruhan telah memenuhi syarat kelengkapan, dapat diukur secara andal dan mudah dipahami.

SARAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan kesimpulan, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan mampu menerapkan seluruh bagian dari pembayaran imbalan kerja seperti, imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka panjang lain, imbalan pascakerja ataupun pesangon sesuai dengan prinsip pada PSAK 24 Imbalan Kerja.
2. Perusahaan diharapkan mampu dan bisa mengikuti secara patuh terkait dengan aturan undang-undang ketenagakerjaan tentang pembayaran pengenaan PPh 21 dan pembayaran imbalan kerja yang sesuai dengan PSAK 24 Imbalan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Diana, Anastasia. , Setiawati, Lilis. 2017. *Akuntansi Keuangan Menengah Berdasarkan Akuntansi Keuangan Terbaru*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Libby, Robert, Patricia A. Libby, Daniel G. Short.. 2007. *Akuntansi keuangan*. Yogyakarta: Andi

Lubis, Arfan Ikhsan dan Ida Bagus Agung Dharmanegara. 2014. *Akuntansi dan Manajemen Keuangan Rumah Sakit*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Martani, Dwi. *et, al.* 2012. *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis*

Nirwana. R, Elfreda. A.L, Kulsum, Ummi. 2019. Analisis Akuntansi Untuk Persediaan Obat Generik

Berdasarkan Pada PSAP No.05 di RSUD Abdoel Wahab Sjahranie Samarinda. *Research Journal of Accounting and Business Management (RJABM)*. Vol.3 No.1 : 80-96

Reeve, James M. *et, al.* 2009. *Principles of Accounting-Indonesia Adaptation*. Jakarta: Salemba Empa

