

Evaluasi penerapan PSAK 24 tentang imbalan kerja pada PT. Pathemaang Raya Bitung

Manajemen Bisnis dan Keuangan Korporat

Gesela Takatelide

Corresponding author: takatelidegisella@gmail.com

Sam Ratulangi University - Indonesia

Herman Karamoy

Sam Ratulangi University - Indonesia

Natalia Y. Telly Gerungai

Sam Ratulangi University - Indonesia

DOI

10.58784/mbkk.291

Keywords

PSAK 24

employee benefits
salary

JEL Classification

M41

M54

Received 30 January 2025

Revised 9 February 2025

Accepted 11 February 2025

Published 13 February 2025

ABSTRACT

Employee benefits include rewards given to employees or their dependents or beneficiaries, and can be settled through payments (or the provision of goods or services) either directly to employees, their spouses, children, or other dependents, or to third parties such as insurance companies. The aim of this research is to determine the implementation of PSAK 24 on employee benefits at PT Pathemaang Raya Bitung. The data analysis method used in this research is descriptive analysis. Based on the research findings obtained, PT Pathemaang Raya Bitung, in the recognition of employee benefits, has not yet complied with PSAK 24 on employee benefits because it has not recognized bonuses and overtime pay as short-term employee benefits and service awards as other long-term employee benefits.

©2025 Gesela Takatelide, Herman Karamoy, Natalia Y. Telly Gerungai



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Di zaman sekarang, perusahaan harus memproduksi barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan konsumen. Hal ini disebabkan oleh persaingan yang ketat dalam dunia bisnis, sehingga perusahaan harus terus berinovasi dengan produk dan layanan yang unggul. Setiap usaha yang dibangun tentu berharap dapat tumbuh pesat, maju, dan bertahan dalam jangka panjang. Kelangsungan hidup perusahaan sangat dipengaruhi oleh hasil kerja karyawannya. Tenaga kerja menjadi salah satu sumber daya

utama yang dapat menentukan tingkat keberhasilan perusahaan dalam memperoleh laba. Perusahaan berperan sebagai pemberi kerja, sementara tenaga kerja sebagai penerima imbalan atas kontribusi mereka dalam menjalankan bisnis.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) telah membuat peraturan yang disebut Standar Akuntansi Keuangan sebagai acuan. Imbalan kerja yang diungkapkan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan dan menjadikannya lebih baik dibandingkan sebelumnya. Melalui penerapan standar ini, diharapkan perusahaan dapat menyajikan laporan keuangan yang lebih transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, langkah ini bertujuan untuk menyesuaikan praktik akuntansi di Indonesia dengan standar internasional yang berlaku. PSAK yang mengatur tunjangan karyawan merupakan hal yang sangat penting dan harus diterapkan secara internal agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Perlakuan yang tidak tepat terhadap pekerja (karyawan) yang dilakukan oleh perusahaan memberikan dampak buruk bagi perusahaan.

Penerapan PSAK 24 yang mengatur mengenai imbalan kerja sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan mengelola kewajiban imbalan kerja secara transparan, akurat, dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. PSAK 24 mencakup pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja tersebut, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Tanpa penerapan yang tepat, perusahaan berisiko menyajikan laporan keuangan yang tidak lengkap atau tidak memadai. Hal ini dapat menyebabkan ketidakjelasan mengenai kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan. Hal ini berpotensi mempengaruhi keakuratan perencanaan keuangan dan pengelolaan sumber daya manusia, dan memberikan gambaran yang kurang tepat mengenai kondisi keuangan perusahaan.

Syah et al. (2023), dan Ermawati dan Rosyada (2024) menemukan bahwa penerapan PSAK 24 masih dapat diterapkan secara optimal sesuai komitmen manajemen. Jacobus dan Latjandu (2022) menunjukkan bahwa penerapan PSAK 24 terutama mengenai imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang dan pesangon yang belum maksimal menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Hal ini menciptakan dampak negatif terhadap stabilitas tenaga kerja serta menurunkan produktivitas dan semangat kerja. Temuan tersebut mengimplikasikan pentingnya perusahaan untuk meningkatkan penerapan PSAK 24 dengan cara memperbaiki sistem pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja. Kwartatmono dan Yandari (2021) menemukan bahwa penerapan PSAK 24 masih mengalami kendala dalam implementasinya. Kwartatmono dan Yandari (2021) juga menunjukkan bahwa perusahaan belum

sepenuhnya mematuhi prinsip-prinsip yang ditetapkan, seperti pengukuran imbalan kerja dikarenakan perusahaan masih belum memberikan penilaian terhadap cuti yang berimbalance jangka pendek, serta tunjangan-tunjangan lain selain tunjangan hari raya. Selain itu, Kwartatmono dan Yandari (2021) juga mencatat bahwa adanya ketidaksesuaian dalam pengelolaan imbalan dapat berdampak negatif pada kepuasan karyawan dan kepatuhan hukum perusahaan.

Tinjauan pustaka

Ardhianto (2019), Hanggara (2019), dan Warren et al. (2017) menjelaskan bahwa akuntansi adalah kegiatan yang mencakup proses pengidentifikasian, pencatatan, penggolongan, penyusunan, dan pelaporan transaksi secara sistematis berdasarkan standar yang berlaku. Proses ini memungkinkan pihak berkepentingan untuk memahami posisi keuangan entitas serta hasil operasional pada waktu yang diperlukan, sehingga mereka dapat mengambil keputusan dan memilih tindakan alternatif di bidang ekonomi (Bahri, 2020). Menurut Sastroatmodjo dan Purnairawan (2021), akuntansi juga diartikan sebagai proses pencatatan, penggolongan, dan penyusunan transaksi keuangan yang dilakukan secara sistematis dan kronologis, disajikan dalam bentuk laporan keuangan yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkannya untuk pengambilan keputusan yang tepat.

Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, gaji adalah kompensasi yang dibayar oleh pengusaha kepada pekerja dalam bentuk uang, yang meliputi upah pokok dan tunjangan tetap sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Gaji ini mencakup upah minimum yang harus dipatuhi oleh pengusaha, yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak, produktivitas, dan kondisi ekonomi di tingkat provinsi atau kabupaten/kota. Gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Gaji juga berfungsi sebagai motivasi bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama (Sitanggang, 2021; Kaindeh et al., 2025).

Laporan keuangan adalah laporan yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019). Berdasarkan PSAK 1 (2019: par. 10), komponen laporan keuangan lengkap terdiri dari: laporan posisi keuangan pada akhir periode; laporan laba rugi dan penghasilan komprehensif lain selama periode; laporan perubahan ekuitas selama periode; laporan arus kas selama periode; catatan atas laporan keuangan yang berisi ringkasan kebijakan akuntansi yang signifikan dan informasi penjelasan lainnya; serta laporan posisi keuangan pada awal periode terdekat sebelumnya, ketika entitas

menerapkan kebijakan akuntansi secara retrospektif, melakukan penyajian kembali pos-pos laporan keuangan, atau mereklasifikasi pos-pos dalam laporan keuangannya.

Imbalan kerja mencakup kompensasi yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya serta penerima manfaat lainnya. Imbalan ini dapat diselesaikan melalui pembayaran atau penyediaan barang dan jasa, baik secara langsung kepada pekerja, pasangan, anak-anak, atau tanggungan lainnya maupun kepada pihak ketiga, seperti perusahaan asuransi (PSAK 24, 2022: par. 06). PSAK 24 mensyaratkan entitas untuk mengakui:

- a. Liabilitas ketika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan; dan
- b. Beban ketika entitas memperoleh manfaat ekonomi dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

Pengakuan adalah pencatatan suatu jumlah rupiah ke dalam sistem akuntansi sehingga jumlah tersebut memengaruhi suatu pos dan tercermin dalam laporan keuangan (Suwardjono, 2002). Pengungkapan merupakan bagian dari pelaporan keuangan, yaitu langkah akhir dalam proses pelaporan keuangan dengan menyajikan informasi keuangan dalam bentuk laporan keuangan (Apriyanti, 2018). Pada aspek pengungkapan atau penyajian, PSAK 24 tidak mengatur secara khusus tentang penyajian biaya gaji, tetapi merujuk pada PSAK lainnya (Rompis et al., 2023).

Metode riset

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan dan mengolah data bersifat deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab dengan manajer keuangan dan karyawan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- Dokumentasi, yaitu pengambilan gambar serta pengumpulan data yang diperoleh dari laporan-laporan perusahaan untuk digunakan sebagai bahan penelitian.

Penelitian ini akan menganalisis penerapan PSAK 24 dalam praktik akuntansi perusahaan. Data yang dikumpulkan dicatat dan dianalisis sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja sesuai dengan PSAK 24.

Hasil dan pembahasan

Hasil

Data yang disajikan dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil wawancara dan observasi di PT Pathemaang Raya Bitung.

Pada penentuan imbalan kerja, perusahaan mengacu pada PSAK 24 serta Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. PSAK 24 menjelaskan tentang pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja, yang menjadi acuan penting bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan imbalan. Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja juga memberikan landasan hukum yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efisien. Berdasarkan hal tersebut, PT Pathemaang Raya berkomitmen untuk memastikan bahwa imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sekaligus mendorong peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Berikut hasil yang berkaitan dengan praktik imbalan kerja di PT Pathemaang Raya.

Pengakuan imbalan kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT Pathemaang Raya Bitung, diketahui bahwa perusahaan mengakui imbalan kerja sebagai beban yang harus dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang telah mereka berikan atau pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Imbalan kerja yang diakui oleh perusahaan terdiri dari beberapa jenis, yaitu:

- Imbalan kerja jangka pendek, berupa gaji, tunjangan hari raya, dan cuti tahunan.
- Imbalan pascakerja, berupa program iuran pasti dari pihak ketiga, yaitu Program Jaminan Hari Tua (JHT) dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
- Imbalan jangka panjang lainnya, berupa imbalan bagi karyawan yang mengalami cacat permanen.
- Pesangon, yang diberikan kepada karyawan yang mengakhiri hubungan kerja.

Pengukuran imbalan kerja

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa perusahaan mengukur imbalan kerja dengan metode sebagai berikut:

1. Imbalan kerja jangka pendek

a. Gaji pokok

Menurut PSAK 24, imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan dalam waktu 12 bulan setelah periode jasa diberikan. Gaji pokok pekerja di PT Pathemaang Raya Bitung ditetapkan sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati pada awal masa kerja. Seluruh pekerja memperoleh gaji berdasarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sulawesi Utara, yaitu Rp3.545.000 untuk Kota Bitung. Gaji pokok ini dapat mengalami kenaikan tergantung pada jabatan dan kinerja

- karyawan.
- b. Tunjangan Hari Raya (THR)
Menurut PSAK 24, THR diakui sebagai kewajiban perusahaan menjelang hari raya besar seperti Lebaran, Natal, atau hari raya keagamaan lainnya. Besaran THR yang diberikan perusahaan setara dengan satu kali gaji pokok.
 - c. Cuti tahunan
Menurut PSAK 24, cuti tahunan diakui sebagai kewajiban jangka pendek karena umumnya harus digunakan dalam 12 bulan setelah hak cuti diberikan. Jika tidak digunakan, beberapa perusahaan mengizinkan akumulasi atau carry forward ke tahun berikutnya, tetapi tetap diakui sebagai kewajiban jangka pendek. PT Pathemaang Raya memberikan 12 hari cuti tahunan kepada karyawan. Cuti ini bertujuan memberikan waktu istirahat agar karyawan dapat memulihkan energi dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Imbalan pascakerja
Menurut PSAK 24, imbalan pascakerja adalah jenis imbalan yang diberikan kepada karyawan setelah mereka menyelesaikan masa kerja, baik dalam bentuk pembayaran langsung maupun program pensiun, jaminan kesehatan setelah pensiun, atau program lainnya yang diatur oleh perusahaan. PT Pathemaang Raya Bitung berpartisipasi dalam Program Jaminan Hari Tua (JHT) dari BPJS Ketenagakerjaan. Besaran iuran untuk program JHT ini adalah 5,7% dari upah bulanan karyawan, dengan rincian: (a) 2% dibayarkan oleh karyawan; dan (b) 3,7% dibayarkan oleh Perusahaan. Iuran ini langsung dipotong dari gaji karyawan setiap bulan.
 3. Imbalan kerja jangka panjang lainnya
Hasil wawancara menunjukkan bahwa PT Pathemaang Raya Bitung memberikan imbalan bagi karyawan yang mengalami cacat permanen akibat kecelakaan di tempat kerja. Besaran imbalan ini tidak bergantung pada masa kerja, melainkan ditentukan oleh tingkat keparahan kondisi karyawan.
 4. Pesangon
Menurut PSAK 24, pesangon adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang mengakhiri hubungan kerja, baik karena pemutusan hubungan kerja (PHK), pensiun, atau alasan lainnya sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Pesangon dapat dibayarkan secara langsung atau dalam jangka panjang, bergantung pada kebijakan perusahaan dan peraturan yang berlaku. PT Pathemaang Raya Bitung menghitung pesangon berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Pengungkapan imbalan kerja

Berdasarkan hasil wawancara, PT Pathemaang Raya Bitung mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja dalam laporan laba rugi, khususnya dalam akun beban gaji. Selain itu, perusahaan juga mengungkapkan informasi terkait imbalan kerja dalam catatan atas laporan keuangan. Melalui pemberian informasi yang transparan dan lengkap, perusahaan bertujuan untuk memastikan pemahaman yang jelas mengenai kewajiban imbalan kerja. Pengungkapan ini sangat penting untuk menjaga akuntabilitas dan transparansi laporan keuangan perusahaan.

Pembahasan

Hasil wawancara dengan PT Pathemaang Raya Bitung mengindikasikan bahwa, meskipun perusahaan telah berupaya menerapkan PSAK 24 dalam pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja, terdapat beberapa elemen imbalan yang belum diimplementasikan dengan baik, yaitu:

- Tidak ada upah lembur
Hasil wawancara dengan pihak manajemen menunjukkan bahwa sistem kerja di perusahaan ini tidak memungkinkan adanya lembur, sehingga mereka berpendapat bahwa pemberian upah lembur tidak diperlukan. Namun, hal ini tidak sejalan dengan ketentuan PSAK 24, yang menyarankan agar imbalan kerja, termasuk upah lembur, tetap diakui jika terdapat kemungkinan karyawan bekerja di luar jam kerja normal.
- Tidak ada pemberian bonus
Perusahaan tidak memberikan bonus kepada karyawan dan lebih memilih untuk berfokus pada pelatihan serta pengembangan karyawan, yang dianggap lebih bermanfaat dalam jangka panjang. Manajemen menyatakan bahwa dengan investasi dalam peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan, mereka dapat menciptakan tim yang lebih kuat dan produktif.
- Tidak ada penghargaan masa kerja
Perusahaan tidak memberikan penghargaan masa kerja karena manajemen tidak menilai karyawan berdasarkan lamanya bekerja. Mereka menyatakan bahwa saat ini perusahaan masih dalam proses merumuskan program penghargaan yang layak, tetapi belum ada implementasi yang konkret. Fokus utama perusahaan saat ini adalah pada pengembangan keterampilan karyawan dan peningkatan produktivitas.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa PT Pathemaang Raya Bitung telah berupaya menerapkan PSAK 24 dalam pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja.

Perusahaan mengakui berbagai jenis imbalan kerja, termasuk imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya, dan pesangon sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam pengukuran imbalan kerja, perusahaan telah menetapkan metode yang sesuai dengan PSAK 24 dan mengungkapkan informasi terkait dalam laporan keuangan guna memastikan transparansi dan akuntabilitas.

Namun, masih terdapat beberapa aspek imbalan kerja yang belum sepenuhnya diimplementasikan sesuai dengan standar yang berlaku. Beberapa elemen, seperti pemberian upah lembur, bonus, dan penghargaan masa kerja, belum diterapkan dengan optimal. Hal ini dapat berdampak pada kepuasan karyawan serta kepatuhan perusahaan terhadap standar akuntansi yang berlaku. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi kembali kebijakan imbalan kerja agar lebih selaras dengan PSAK 24. Peningkatan dalam penerapan standar ini tidak hanya akan meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Daftar pustaka

- Apriyanti, H. W. (2018). *Teori akuntansi: Berdasarkan pendekatan syariah*. Deepublish.
- Ardhianto, W. N. (2019). *Buku Sakti Pengantar Akuntansi*. Anak Hebat Indonesia.
- Bahri, S. (2020). *Pengantar Akuntansi Berdasarkan SAK ETAP dan IFRS*. Penerbit Andi.
- Ermawati, D. D., & Rosyada, F. Y. (2024). Analisis penerapan PSAK 24 mengenai imbalan pasca kerja pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 2(3), 439–459. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i3.2171>
- Hanggara, A. (2019). *Pengantar Akuntansi*. Jakad Media Publishing.
- Jacobus, M. C., & Latjandu, L. (2022). Analisis penerapan PSAK 24 tentang imbalan kerja pada Hotel Diantha Bitung. *Jurnal LPPM Bidang Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum*, 5(2), 301-308. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lppmekososbudku/article/view/37496/>
- Kaindeh, G. D., Kalangi, L., & Budiarmo, N. S. (2025). Analisis perhitungan dan pelaporan Pajak Penghasilan (PPh) pasal 21 pada Komisi Pemilihan Umum Kota Tomohon. *Riset Akuntansi dan Portofolio Investasi*, 3(1), 118-124. <https://doi.org/10.58784/rapi.279>
- Kasmir. (2019). *Analisis laporan keuangan (Edisi Revisi, Cetakan ke-12)*. Rajawali Pers.
- Kwartatmono, D. N., & Yandari, A. D. (2022). Analisis Evaluasi

- Penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja pada PT Purnama Aura Elektrikal. *Media Mahardhika*, 20(2), 214-221. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v20i2.337>
- Rompis, D. T., 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 Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum*, 6(2), 1061-1068. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lppmekososbudkum/article/view/45317>
- Sastroatmodjo, S., & Purnairawan, E. (2021). *Pengantar Akuntansi*. Media Sains Indonesia.
- Sitanggang, T. (2021). Kepastian hukum menyangkut gaji dan harga terhadap pendapatan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 6(2), 113-117. <https://jurnal-lp2m.umnaw.ac.id/index.php/JP2SH/article/view/795>
- Suwardjono. (2002). *Akuntansi Pengantar 1: Proses penciptaan data, pendekatan sistem*. BPFE Yogyakarta.
- Syah, S. R., Sufardi, & Fajriana, N. (2023). Penerapan PSAK 24 imbalan kerja khususnya imbalan pascakerja pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar. *Jurnal Economina*, 2(5), 1058-1074. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.511>
- Warren, C. S., Reeve, J. M., Duchac, J. E., Wahyuni, E. T., & Jusuf, A. A. (2017). *Pengantar akuntansi 1: Adaptasi Indonesia (Edisi ke-4)*. Salemba Empat.