



**ANALISIS PENERAPAN PSAK NO. 24 MENGENAI
IMBALAN KERJA PADA PT. UKINDO BLANKAHAN
ESTATE**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

NURMAYANI

NPM : 1515100257

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NURMAYANI
NPM : 1515100257
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENERAPAN PSAK NO. 24 MENGENAI
IMBALAN KERJA PADA PT. UKINDO BLANKAHAN
ESTATE

MEDAN, 05 JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

DEKAN

(ANGGI PRATAMA NASUTION, SE.,M.Si)



(DR. SURYA NITA, S.H.,M.Hum)

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(AULIA, SE.,MM)

(RUSYDA NAZHIRAH YUNUS, SS.,M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : NURMAYANI
NPM : 1515100257
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENERAPAN PSAK NO. 24 MENGENAI
IMBALAN KERJA PADA PT. UKINDO BLANKAHAN
ESTATE

MEDAN, 05 JULI 2019

KETUA



(ANGGI PRATAMA NASUTION, SE., M.Si)

ANGGOTA II

(RUSYDA NAZHIRAH YUNUS, SS., M.Si)

ANGGOTA I

(AULIA, SE., MM)

ANGGOTA III

(HANDRIYANI DWILITA, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(DWI SARASWATI, S.Pd., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NURMAYANI
NPM : 1515100257
Program Studi : Akuntansi
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Analisis Penerapan PSAK No. 24 Mengenai
Imbalan Kerja Pada PT. UKINDO Blankahan
Estate

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2019



(NURMAYANI)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NURMAYANI
Tempat / Tanggal Lahir : Sendang Rejo / 16 September 1997
NPM : 1515100257
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Akuntansi
Alamat : Jl. Kereta Api 1 Dusun IV Sendang Rejo
Kecamatan Binjai

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2019

Yang membuat pernyataan


METERAI
TEMPEL
66876AFF772104784
6000
ENAM RIBU RUPIAH
(NURMAYANI)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fakultas Ekonomi UNPAB, Jl. Jend. Gatot Subroto Km, 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : NURMAYANI
 Tempat/Tgl. Lahir : Sendang Rejo / 16 September 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515100257
 Program Studi : Akuntansi
 Konsentrasi : Akuntansi Sektor Bisnis
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 122 SKS, IPK 3.68

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
Analisis Penerapan PSAK NO. 24 mengenai Imbalan Kerja pada PT. UKINDO Blankahan Estate	<input checked="" type="checkbox"/>
Analisis Implementasi efektivitas absensi kerja karyawan terhadap biaya tenaga kerja pada PT. Ukindo Blankahan Estate	<input type="checkbox"/>
Analisis efektivitas, efisiensi dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK No. 24 tentang Imbalan Kerja pada PT. Ukindo Blankahan Estate	<input type="checkbox"/>

yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda



Rektor

 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 11 Desember 2018

Pemohon,

 (Nurmayani)

Nomor :
 Tanggal :

Disahkan oleh :
 Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 10 Desember 2018

Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Akuntansi

(Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

15/12.18

 (Aulia, SE., MM)

Tanggal : 15 Januari 2019

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II :

(Rusdiana, S.S., M.S.)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Aulia, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : Rusyda Nazhirah Junus, SS., M.Si
 Nama Mahasiswa : NURMAYANI
 Jurusan/Program Studi : Akuntansi
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515100257
 Bidang Pendidikan : Strata - I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS PENERAPAN PSAK NO. 24 Mengenai IMBALAN KERJA
 PADA PT. BIKINDO BLANKAHAN ESTATE

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2015	Perbaiki bab. I s.d. III * Identifikasi masalah * Uraian teoritis	A	
2015	Perbaiki pembahasan kutipan	A	
2015	A.c.c Seminar	A	

Medan, 04 Maret 2019

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Aulia, SE., MM
Dosen Pembimbing II : Rusyda Nazhirah Junus, SS., M.Si
Nama Mahasiswa : NURMAYANI
Jurusan/Program Studi : Akuntansi
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515100257
Tingkat Pendidikan : Strata - I
Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS PENERAPAN PSAK NO.24 MENGENAI IMBALAN KERJA PADA PT. UKINDO BLANKAHAN ESTATE

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
04 Maret 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Penulisan Tm di cover - Penulisan kata pengantar - Tujuan penelitian di sesuaikan dengan rumusan masalah - Jarak antar bab ke sub bab. - penulisan dalam Tabel & perhatikan lagi, sesuaikan dengan Panduan penulisan skripsi, berapa font dan jarak penulisan. - Jadwal proses penelitian diperbaiki 		
04 Maret 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Daftar pustaka di perbaiki - Daftar pustaka tambahkan lagi sesuaikan dengan isi - Buat nama orang yang di kutip di dalam teori yang digunakan - Font Tabel sesuaikan Panduan. 		

Medan, 04 Maret 2019
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,



Dr. Surya Nifa S.H., M.Hum.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Aulia, SE, MM
Dosen Pembimbing II : Rusyda Nazhirah, Yuriss, SS, M.Si
Nama Mahasiswa : NURMAYANI
Jurusan/Program Studi : Akuntansi
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515100257
Tingkat Pendidikan : Strata - 1
Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS PENERAPAN PSAK NO.24 MENGENAI IMBALAN KERJA
PADA PT. UKINDO BLANKAHAN ESTATE

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
11 Maret 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Tambahi kutipan ²/₃ - Perbaiki Daftar pustaka. - kutipan nama belakang saja - Balok paku tahun tinggi 	Ranf	
11 Maret 2019	ACC seminar proposal	Ranf	

Medan, 11 Maret 2019

Diketahui/Ditetujui oleh :
Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

11
revisi
6-3-2019



**ANALISIS PENERAPAN PSAK NO. 24 MENGENAI IMBALAN
KERJA PADA PT. UKINDO BLANKAHAN ESTATE**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Seminar Proposal
Pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi
Medan

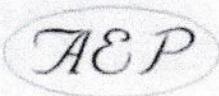
Oleh :

*Pemb. I.
Acc Seminar
5/3/18*

NURMAYANI

NPM : 1515100257

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



Memorandum

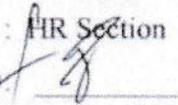
No : 189-HR-II-19

Tanggal : 20 Februari 2019

Kepada : EM BKH

Dari : HR Section

Cc : File

Via COQ 

Hal : Persetujuan Izin Penelitian

Sehubungan dengan memo Bapak no. 064-UK-BKH-II-2019 perihal permohonan izin penelitian Mahasiswi Fakultas Sosial Sains Univ Pembangunan Panca Budi Medan, maka bersama ini kami sampaikan kepada Bapak, Perusahaan menyetujui permohonan izin penelitian Mahasiswi Fakultas Sosial Sains Univ Pembangunan Panca Budi Medan an

No	NPM	Nama	Prog Studi	Judul Skripsi
1	151500257	Nurmayani	Akuntansi	Analisis Penerapan PSAK NO 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT Ukindo Blankahan Estate

Penelitian dilingkungan Perusahaan AEP – PT. UKINDO – Blankahan Estate mulai 25 Februari 2019 s/d 2 Maret 2019, bahwa selama penelitian, ybs harus :

- Mematuhi peraturan / tata tertib yang berlaku di perusahaan.
- Pada akhir penelitian membuat laporan.
- Memberikan laporan kepada kebun, dan kesimpulan kepada MHO.
- Segala biaya, akomodasi dan resiko yang timbul dalam pelaksanaan penelitian tersebut menjadi tanggung jawab mahasiswi tersebut.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terimakasih.

Salam

Henry PM Tambunan
HR&EA Controller

HT/rs



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Aulia, SE, M.M.
 Dosen Pembimbing II : Rusyda Nazhirah Junus, SS, M.Si
 Nama Mahasiswa : NURMAYANI
 Jurusan/Program Studi : Akuntansi
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515100257
 Bidang Pendidikan : Strata-1 (S-1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Penerapan PSAK No. 24 Mengera' Imbalan Kerja Pada PT. UKINDO Blankahan Estate

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15.2019	- Pembaca bab I s.d V * tentukan masalah * uraian masalah	A	
15.2019	- Pembaca bab IV, V * Data perusahaan.	A	
15.2019	- Pembaca lengkap	A	
15.2019	- Acc Sidang	A	

Medan, 12 Mei 2019

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Aulia SE, MM
 Dosen Pembimbing II : Rusyda Nazhirah Yunus, SS, Msi
 Nama Mahasiswa : NURMAYANI
 Jurusan/Program Studi : Akuntansi
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515100257
 Bidang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Penerapan PSAK No. 24 Merger/ai Imbalan Kerja
 Pada PT. UKINDO Blankatan Estate

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
12 Mei 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Daftar pustaka spasi 1 - Judul dan Daftar pustaka di huruf kapital - hal. 50 di perbaiki lagi rumusnya. - Coba ganti jumlah jengon xxx - kesimpulannya senaikan dengan rumusan Masalah dan tjiar penelitian 	Ranf	
12 Mei 2019	All simpin / Sidas Mega Hiyai	3Ranf	

Medan, 12 Mei 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



Ace Sidang Maja Hijau
P-11 | 17 Juli 2019
3Rsm

**ANALISIS PENERAPAN PSAK NO. 24 MENGENAI
IMBALAN KERJA PADA PT. UKINDO BLANKAHAN
ESTATE**

SKRIPSI

Peny. E
Ace Sidang
21/6.19.

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

NURMAYANI

NPM : 1515100257

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

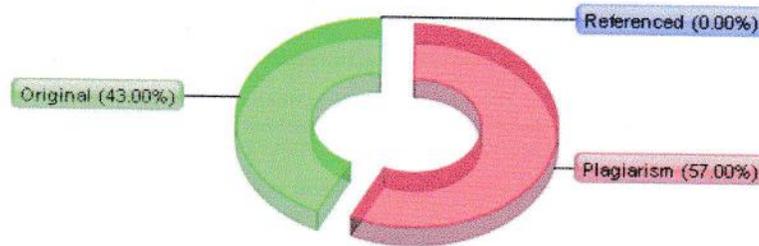
Analyzed document: 19/06/2019 10:22:17

"NURMAYANI_1515100257_AKUNTANSI.doc"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 123	wrds: 13568	https://staff.blog.ui.ac.id/martani/files/2011/04/ED_PSAK_24_2013-2013-JULI-23.pdf
% 86	wrds: 9377	https://docplayer.info/30617525-Ed-psak-24-imbalan-kerja-exposure-draft.html
% 81	wrds: 9241	https://slideplayer.info/slide/12426975

Show other Sources:]

Processed resources details:

203 - Ok / 15 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:

Telah Diperiksa oleh LPMU
 dengan Plagiarisme... 57%
 Medan, 24 JUNI 2019
 AN Ka. LPMU
 LENI MARLINA, S.KOM., M.KOM
 ANNO, SE, MM

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 24 Juni 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Telah di terima
 berkas persyaratan
 dapat di proses
 Medan, 24 JUNI 2019
 an. Ka. BPAA
 Teguh Wahyono, SE, MM

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :
 Nama : NURMAYANI
 Tempat/Tgl. Lahir : Sendang Rejo / 16 September 1997
 Nama Orang Tua : SUKIJAN
 N. P. M : 1515100257 ✓
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Akuntansi
 No. HP : 081250037149
 Alamat : Jl. Kereta Api 1 Dusun IV Sendang Rejo

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Penerapan PSAK NO. 24 mengenai Imbalan Kerja pada PT. UKINDO Blankahan Estate, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terselip surat keterangan bebas laboratorium
- Terselip pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terselip foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terselip pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terselip surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

5. Ukt. 8-12

Rp. 2.500.000
 Rp. 4.600.000

24/ Juni 19 (2019)

Ukuran Toga : M

Disetujui/Disetujui oleh :
 Surya Hita, S.H., M.Hum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya
 Nurmayani
 NURMAYANI
 1515100257

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (astli) - Mhs.ybs.

TANDA BEBAS PUSTAKA
 No. 2420/Perp./Bg/2019
 Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan
 Medan, 24 JUNI 2019
 Perpustakaan
 UNPAB INDONESIA
 UPT

Pemb. I)
Acc Jilid Lux
3 Rump
20 Juli 2019



**ANALISIS PENERAPAN PSAK NO. 24 MENGENAI
IMBALAN KERJA PADA PT. UKINDO BLANKAHAN
ESTATE**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

NURMAYANI

NPM : 1515100257

Pemb. I-
Acc Jilid
20 Jul 19

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Imbalan kerja merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pembayaran atas jasa yang telah diberikan untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Imbalan kerja diberikan atas dasar kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak para pekerja. Imbalan kerja terdiri dari imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya dan imbalan pemutusan(pesangon). Imbalan kerja yang diberikan perusahaan dibahas dan diatur dalam standar akuntansi keuangan yaitu PSAK No. 24 mengenai imbalan kerja. Dalam PSAK No. 24 (revisi 2013) dijelaskan imbalan kerja yang diberikan oleh perusahaan disertai dengan pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja terhadap laporan keuangan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yang sumber datanya menggunakan data primer dan sekunder. Penelitian ini dilakukan secara langsung oleh peneliti melalui observasi dan wawancara agar memperoleh data yang akurat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam pencatatan imbalan kerja jangka panjang sudah sesuai dengan PSAK No. 24 yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka panjang pada PT. UKINDO Blankahan Estate belum sesuai dengan PSAK No. 24(revisi 2016) yang berlaku dan juga belum mengetahui secara jelas pengakuan dan pengukuran terhadap imbalan kerja yang berlaku menurut PSAK No. 24.

Kata Kunci : PSAK , Imbalan Kerja

ABSTRACT

Employee benefits are rewards given to employees as payments for services that have been provided to companies in improving employee performance and employee loyalty to the company. Employee benefits are given on the basis of the company's obligation to fulfill the rights of workers. Employee benefits consist of short-term employment benefits, post-employment benefits, other long-term employee benefits and termination benefits. Employee benefits provided by companies are discussed and regulated in financial accounting standards, namely PSAK No. 24 regarding employee benefits. In PSAK No. 24 (revised 2016) explained the employee benefits provided by the company accompanied by recognition, measurement and disclosure of employee benefits to financial statements. This study uses a qualitative descriptive method, whose data sources use primary and secondary data. This research was conducted directly by researchers through observation and interviews in order to obtain accurate data. This study aims to determine whether the recording of long-term employee benefits is in accordance with PSAK No. 24 applicable. The results showed that the recording of long-term employee benefits at PT. UKINDO Blankahan Estate is not in accordance with PSAK No. 24 (revised 2016) that applies and it also does not know yet clearly a confession and measuring of an applicable employee benefits under PSAK No. 24.

Keywords : PSAK, Employee Benefits

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah dengan puji yang Maha Tinggi penulis ucapkan kehadirat Allah SWT dengan penuh keikhlasan, karena dengan ridho serta Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “ *Analisis Penerapan PSAK No. 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. UKINDO Blankahan Estate*”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S-1) pada jurusan Akuntansi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H.,M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Anggi Pratama Nasution SE,M.Si, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Aulia, SE.,MM, selaku Pembimbing I saya yang telah banyak memberikan waktu dan pengarahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Rusyda Nazhirah Yunus, S.S.,M.Si, selaku Pembimbing II saya yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.

6. Seluruh Dosen Pengajar dan Staff Administrasi pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
7. Bapak Pimpinan dan karyawan pada PT. UKINDO Blankahan Estate yang telah membantu penulis dalam mengadakan penelitian dalam penyusunan skripsi.
8. Kepada kedua orang tua saya tercinta dan saudara-saudari saya yang telah memberikan dukungan moril, materil dan doa hingga masa selesainya penyusunan skripsi.
9. Kepada sahabat-sahabat saya yang tercinta, khususnya Ara, Devi, Adel, Citra, Sherly, Zio dan Agil yang sangat memberikan pengaruh terbesar bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu Dosen dan semua rekan-rekan atas segala kesilapan yang telah dibuat penulis selama ini, dan penulis berharap semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca dan pihak lain yang memerlukan.

Medan, 05 Juli 2019

Penulis

NURMAYANI

NPM: 1515100257

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori	8
1. Pengertian Akuntansi	8
2. Laporan Keuangan	8
3. Standar Akuntansi Keuangan.....	9
4. PSAK No. 24 mengenai Imbalan Kerja.....	10
5. Definisi Imbalan Kerja.....	14
6. Imbalan Kerja Jangka Pendek.....	14
7. Imbalan Pascakerja	19
8. Imbalan Kerja Jangka Panjang Lain	27
9. Imbalan Pemutusan (Pesangon).....	28
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Konseptual.....	33
BAB III METODELOGI PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Definisi Operasional Variabel	36
D. Jenis dan Sumber Data.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38

	F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
	A. Gambaran Umum Perusahaan	40
	1. Sejarah Singkat Perusahaan	40
	2. <i>Managing Director</i>	40
	B. Hasil Penelitian	48
	1. Imbalan Kerja Jangka Pendek.....	48
	2. Imbalan Pasca Kerja.....	51
	3. Imbalan Kerja Jangka Panjang Lain	52
	4. Imbalan Pemutusan (Pesangon)	53
	C. Pembahasan	53
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
	A. Kesimpulan	59
	B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Klasifikasi Imbalan Kerja pada PSAK No. 24 dengan PT. UKINDO Blankahan Estate	4
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional	37
Tabel 4.1 Luas Areal	44
Tabel 4.2 Analisis Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek PSAK No. 24 pada PT. UKINDO Blankahan Estate	55
Tabel 4.3 Analisis Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Pasca Kerja PSAK No. 24 pada PT. UKINDO Blankahan Estate	56
Tabel 4.4 Analisis Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya PSAK No. 24 pada PT. UKINDO Blankahan Estate	57
Tabel 4.5 Analisis Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Pemutusan (pesangon) PSAK No. 24 pada PT. UKINDO Blankahan Estate	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Karakteristik Imbalan Pasca Kerja.....	22
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4.2 Perincian Gaji Karyawan	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara penghasil komoditi terbesar di dunia. Salah satunya adalah perkebunan kelapa sawit. Menurut data statistik perkebunan Indonesia yang dikutip dari direktorat jenderal perkebunan luas areal kelapa sawit Indonesia pada tahun 2017 mencapai 12.307.677 ha. Tahun 2017, industri sawit Indonesia mencatatkan kinerja yang baik. Berdasarkan data yang diolah Gabungan Pengusaha Kelapa Sawit Indonesia (GAPKI), produksi CPO (*Crude Palm Oil*) tahun 2017 mencapai 38,17 juta ton dan PKO (*Palm Kernel Oil*) sebesar 3,05 juta ton.

Tidak dapat dipungkiri, prospek industri kelapa sawit kini semakin cerah baik di pasar dalam negeri maupun di pasar dunia. Sektor ini akan semakin strategis karena berpeluang besar untuk lebih berperan menjadi motor pertumbuhan ekonomi nasional dan menyerap tenaga. Seperti diketahui, industri kelapa sawit adalah salah satu penyerap tenaga kerja terbesar dan mempunyai kontribusi besar dalam menghasilkan devisa. Pada tahun 2005, industri ini menyerap sekitar 3,5 juta tenaga kerja dan berhasil memberikan kontribusi sebesar US\$ 4,7 miliar terhadap devisa negara.

PT. UKINDO Blankahan Estate adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang ada di Desa Blankahan, Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat. Perusahaan ini sebagai penghasil Tandan Buah Segar (TBS) yang didapat dari kebun sendiri untuk disalurkan ke Pabrik Kelapa Sawit (PKS).

Perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit ini harus mampu menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Menurut Watung, dkk. (2016) “Keberlangsungan hidup sebuah perusahaan sangat bergantung pada apa yang dihasilkan perusahaan melalui kinerja para pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut”. Perusahaan adalah pemberi kerja, sedangkan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Untuk itu perusahaan yang baik akan mengedepankan kekonsistenan pekerja dengan memberi imbalan sesuai dengan apa yang dikerjakan. Menurut Lamohamad dan Tinangon (2015) “Kinerja pekerja pun akan sangat berpengaruh atas pemberian imbalan kerja oleh perusahaan, pemberian imbalan kerja bukan hanya akan berpengaruh terhadap pekerja yang nantinya akan berdampak pada produktifitas perusahaan tetapi juga akan berdampak secara finansial apabila tidak disikapi dengan bijak oleh perusahaan”.

Pihak perusahaan akan memberi pembayaran secara finansial yang biasa disebut dengan imbalan kerja dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati oleh kedua pihak. Menurut Witjaksono, dkk. (2014) “Sebagai pemberi kerja tentu saja entitas memiliki kewajiban memenuhi hak para pekerja yang dikenal dengan istilah imbalan kerja sebagaimana yang diatur dalam ketentuan perundangan yang berlaku. Sebaliknya para pekerja pun wajib menunaikan kewajibannya memberikan jasa pada pemberi kerja sebagaimana tertuang dalam kesepakatan kerja selama tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku”. Pekerja akan mendapatkan imbalan kerja (yang diatur dalam PSAK No. 24) setelah menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Standar akuntansi merupakan pedoman umum penyusunan laporan yang merupakan pernyataan resmi tentang masalah akuntansi tertentu yang dikeluarkan oleh badan yang berwenang dan berlaku dalam lingkungan tertentu. Standar akuntansi memuat definisi, pengukuran/penilaian, pengakuan, dan pengungkapan elemen laporan keuangan. Indonesia mempunyai Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) yang membuat aturan bernama Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Standar akuntansi keuangan adalah suatu kerangka dalam prosedur pembuatan laporan keuangan agar terjadi keseragaman dalam penyajian laporan keuangan. Standar ini tercemin dalam pernyataan standar akuntansi keuangan (PSAK) yang merupakan buku petunjuk tentang akuntansi yang berisi konvensi atau kesepakatan, peraturan dan prosedur yang telah disahkan oleh suatu lembaga atau institut resmi.

Secara umum PSAK No. 24 adalah mengatur pernyataan akuntansi tentang imbalan kerja di perusahaan. Penyajian laporan keuangan mengenai imbalan kerja harus jelas. Perusahaan harus menerbitkan akun imbalan kerja dengan jelas dalam laporan keuangan, karena pengungkapan imbalan kerja yang kurang tepat dapat menghambat kemajuan perusahaan seperti dapat mendorong ketidakpercayaan para investor dan berdampak terhadap likuiditas perusahaan. Jika imbalan kerja tidak diterapkan dengan baik maka akan berdampak pada efektifitas perusahaan dan kinerja pekerja.

Perlakuan yang tidak tepat terhadap pekerja mengenai imbalan kerja akan berdampak negatif bagi perusahaan dikarenakan dapat memicu pemogokan atau kecurangan seperti korupsi dan penyelundupan yang dapat merugikan perusahaan.

Berikut adalah klasifikasi imbalan kerja antara PT. UKINDO Blankahan Estate dengan PSAK No. 24 :

Tabel 1.1 Klasifikasi Imbalan Kerja pada PSAK No. 24 dengan PT. UKINDO Blankahan Estate

No.	PSAK No. 24	PT. UKINDO Blankahan Estate
1.	Imbalan Kerja Jangka Pendek	1. Gaji 2. Upah Lembur 3. THR 4. BPJS Kesehatan 5. Bonus/Bagi Laba
2.	Imbalan Pasca Kerja	1. BPJS Ketenagakerjaan 2. Pensiun
3.	Imbalan Kerja Jangka Panjang	Tidak Ada
4.	Imbalan Pemutusan (Pesangon)	Ada

Sumber : PT. UKINDO Blankahan Estate (2019)

Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 131 orang SKU dan 49 orang PHL. Adapun serikat kerja umum (SKU) terbagi menjadi dua kelompok yaitu serikat kerja umum bulanan (SKU B) memiliki 25 orang karyawan dan serikat kerja umum harian (SKU H) memiliki 107 orang karyawan. Pada pemberian gaji pokok antara karyawan serikat kerja umum (SKU) dengan karyawan pekerja harian lepas (PHL) berbeda, dan pada saat pemberian gaji karyawan SKU B dan SKU H juga berbeda dikarenakan pada karyawan SKU B penerimaan gaji setiap bulannya tetap terhitung satu bulan penuh sedangkan pada karyawan SKU H penerimaan gaji terhitung perhari, namun diberikan jika sudah bekerja selama satu bulan.

Berdasarkan informasi yang penulis dapat dari *payroll* bahwa perusahaan tidak mengklarifikasikan secara khusus mengenai pencatatan jumlah imbalan kerja jangka panjang berupa cuti berimbalan.

Dari penjelasan di atas, penulis mencoba meneliti bagaimana perusahaan pengolahan kebun kelapa sawit PT. UKINDO Blankahan Estate dalam menerapkan PSAK No. 24 mengenai imbalan kerja tidak hanya dilihat dari segi pengakuan dan pengukuran tetapi juga dari segi penyajian dan pengungkapan pada laporan posisi keuangan. Pencatatan PSAK No. 24 dalam pemberian imbalan kerja jangka panjang lainnya di PT. UKINDO Blankahan Estate perlu diketahui, sebab pemberian imbalan kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dan prospek perusahaan kedepannya. Alasan inilah yang melatar belakangi penulis untuk memilih judul skripsi (penelitian) “**Analisis Penerapan PSAK No. 24 mengenai Imbalan Kerja pada PT. UKINDO Blankahan Estate**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut : Pengakuan dan Pengukuran imbalan kerja pada PT. UKINDO Blankahan Estate mengenai imbalan kerja jangka panjang belum sesuai dengan PSAK No. 24

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar masalah yang diteliti terfokus pada titik permasalahan dan mempermudah penulis dalam melakukan penelitian, maka penulis hanya membahas bagaimana akuntansi dan pengungkapan imbalan pada PT. UKINDO Blankahan Estate kesesuaiannya dengan PSAK yang berlaku.

2. Perumusan Masalah

Imbalan kerja saat ini sangat berpengaruh besar terhadap keberlangsungan hidup perusahaan yang mana akan meningkatkan kualitas bagi pekerja. Untuk itu penulis menentukan bahwa yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut : Apakah pengakuan dan pengukuran imbalan kerja mengenai imbalan kerja jangka panjang pada PT. UKINDO Blankahan Estate sudah sesuai dengan PSAK No. 24 ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah dalam pengakuan dan pengukuran imbalan kerja untuk karyawan di PT. UKINDO Blankahan Estate mengenai imbalan kerja jangka panjang sudah sesuai dengan PSAK No. 24.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Instansi Terkait

Melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada manajemen dalam hal yang berkaitan dengan penerapan PSAK No. 24 mengenai imbalan kerja yang akan diberikan kepada karyawan agar dapat lebih efektif.

b. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan literatur-literatur akuntansi serta selalu mengikuti perkembangan yang menyangkut pada perubahan dalam bidang ekonomi dan akuntansi.

c. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis khususnya mengenai penerapan PSAK No. 24 mengenai imbalan kerja yang berlaku dalam perusahaan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Longdong Inggrit Lisa (2015) yang berjudul “Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No. 24 tentang Imbalan Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado”.

Penelitian ini berjudul “Analisi Penerapan PSAK No. 24 mengenai Imbalan Kerja pada PT. UKINDO Blankahan Estate.

Penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu terletak pada :

1. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.
2. **Lokasi Penelitian** : Lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. UKINDO Blankahan Estate.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Akuntansi

Akuntansi adalah proses identifikasi untuk melaporkan informasi ekonomi yang berkaitan dengan laporan keuangan. Akuntansi juga memberikan informasi untuk pihak-pihak lain yang berkepentingan dalam menilai kinerja dan kondisi ekonomi perusahaan.

Menurut Reeve, et.al. (2013:9) “Akuntansi adalah suatu sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas dan kondisi ekonomi perusahaan”. Sedangkan menurut Martani, dkk. (2012:4) “Akuntansi menghasilkan informasi yang menjelaskan kinerja keuangan entitas dalam suatu periode tertentu dan kondisi keuangan entitas pada tanggal tertentu”.

2. Laporan Keuangan

Laporan keuangan adalah catatan informasi keuangan yang harus dimiliki perusahaan untuk menggambarkan kinerja perusahaan dalam suatu periode yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Harahap (2012:205) “Laporan keuangan merupakan *output* dan hasil akhir dari proses akuntansi”.

Menurut Martani, dkk. (2012:34) “Laporan keuangan memberikan tambahan informasi dalam catatan atas laporan keuangan dan jika diperlukan dapat memberikan informasi tambahan yang disertakan dalam laporan keuangan”.

Laporan keuangan untuk tujuan umum dibuat untuk memenuhi kebutuhan sebagian besar pengguna keuangan. Pengguna laporan keuangan beragam dengan

memiliki kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu, untuk menyusun laporan keuangan diperlukan standar akuntansi.

3. Standar Akuntansi Keuangan

Standar akuntansi keuangan merupakan standar yang berlaku di Indonesia yang disusun oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK). Standar akuntansi keuangan ini berfungsi memberikan acuan dan pedoman dalam penyusunan laporan keuangan secara menyeluruh bagi setiap entitas.

Standar akuntansi keuangan menurut (SAK ETAP 2016) adalah “Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) dan Intrepensi Standar Akuntansi Keuangan (ISAK) yang diterbitkan oleh Dewan Standar Ikatan Akuntansi Indonesia (DSAK IAI) serta peraturan regulator pasar modal untuk entitas yang berada di bawah pengawasannya”.

Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP) adalah standar pelaporan keuangan internasional untuk usaha kecil menengah yang menguraikan pedoman pelaporan keuangan entitas usaha kecil dan menengah. Standar dapat diterapkan pada entitas usaha kecil menengah yang tidak mempunyai akuntabilitas publik, menerbitkan laporan keuangan untuk tujuan umum bagi pengguna eksternal. Standar ini tidak melengkapi ukuran kuantitatif, seperti pendapatan, pengeluaran, aset atau jumlah karyawan, untuk menentukan apakah standar yang dapat digunakan atau tidak. Standar ini menyatakan bahwa setiap yuridiksi perlu untuk menentukan entitas mana yang dapat menerapkan Standar Pelaporan Keuangan Internasional untuk Usaha Kecil Menengah (Standar Akuntansi Keuangan ETAP). Tujuan yang dinyatakan pada laporan keuangan usaha kecil menengah atau entitas tanpa akuntabilitas publik,

yaitu menghasilkan informasi mengenai posisi keuangan, kinerja, dan arus kas dari entitas yang bermanfaat, guna pengambilan keputusan ekonomi oleh berbagai pengguna yang luas, beberapa pengguna laporan mungkin tidak memiliki hak untuk meminta laporan yang terkait untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Laporan keuangan ini biasanya dirujuk sebagai laporan keuangan untuk tujuan umum. Sebagai suatu tujuan berikutnya, laporan keuangan juga memperlihatkan bagaimana manajemen telah mengelola sumber daya milik entitas (Mackenzie, 2012:209)

4. PSAK No. 24 mengenai Imbalan Kerja

Latar belakang penerapan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) Nomor 13 Tahun 2003 mengatur secara umum mengenai tata cara pemberian imbalan-imbalan di perusahaan, mulai dari imbalan istirahat panjang sampai dengan imbalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Imbalan-imbalan di UUK tersebut dapat diatur lebih lanjut di Peraturan Perusahaan (PP) atau di Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan dan Serikat Pekerja dan tentu saja merujuk kepada ketentuan di UUK.

Pemberlakuan UUK ini mengakibatkan perusahaan akan dibebani dengan jumlah pembayaran pesangon yang tinggi terutama untuk perusahaan yang memiliki jumlah karyawan ribuan orang. Untuk mengantisipasi kemungkinan terganggunya *cash flow* perusahaan akibat dari ketentuan dalam UU No. 13 tahun 2003 tersebut, maka PSAK No. 24 mengharuskan perusahaan untuk membukukan pencadangan atas kewajiban pembayaran pesangon/imbalan kerja dalam laporan keuangannya. Pernyataan ini mengharuskan pemberi kerja (entitas) untuk mengakui *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.

Perlakuan akuntansi untuk imbalan kerja adalah PSAK No. 24 yang merupakan akuntansi untuk pengakuan, pengukuran dan pengungkapan atas imbalan kerja oleh perusahaan. Adapun pengertian imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan suatu entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk pemutusan kontrak kerja (PSAK No. 24 revisi 2016). Imbalan kerja terdiri dari imbalan kerja jangka panjang, imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja dan imbalan pemutusan (pesangon).

Saat ini sudah banyak perangkat hukum diantaranya Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan ketentuan Peraturan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK No. 24) yang mengatur dengan jelas mengenai imbalan kerja, sehingga kesadaran perusahaan untuk membayar uang jasa dan uang pesangon semakin membaik. Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sudah dibedakan dengan jelas antara uang pesangon dan uang jasa berdasarkan lamanya masa kerja dan formula pembayarannya. Sehingga adanya peraturan pendukung dari PSAK yang telah direvisi akan membantu perusahaan dalam mengatur keuangannya agar memiliki manfaat benefit (Antonia,2008).

Dewan standar Akuntansi Keuangan telah menerbitkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 revisi tahun 2016. Prinsip PSAK No. 24 ini mensyaratkan entitas untuk mengakui *liabilitas* jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa

depan dan beban jika entitas menikmati manfaat ekonomi yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja. Adapun ruang lingkup isi PSAK No. 24 (Revisi 2016) paragraf 2-7 yaitu :

- a. Diterapkan oleh pemberi kerja untuk akuntansi seluruh imbalan kerja kecuali hal-hal yang diatur dalam PSAK No. 53 Pembayaran Berbasis Saham.
- b. Tidak mengatur pelaporan oleh program imbalan kerja.
- c. Diterapkan untuk seluruh imbalan kerja, termasuk yang diberikan :
 - 1) Berdasarkan program formal atau perjanjian formal lain antara entitas dan pekerja individual, serikat pekerja, atau perwakilan pekerja;
 - 2) Berdasarkan peraturan perundang-undangan atau peraturan industri yang mana entitas diwajibkan untuk ikut serta pada program nasional, industri, atau program multi pemberi kerja lain; atau
 - 3) Oleh praktik informal yang menimbulkan kewajiban konstruktif. Praktik informal akan menimbulkan kewajiban konstruktif jika entitas tidak memiliki alternatif realistis selain membayar imbalan kerja. Contoh kewajiban konstruktif adalah situasi dimana perubahan praktik informal entitas akan mengakibatkan kerusakan yang tidak dapat diterima dalam hubungan antara entitas dengan pekerjanya.
- d. Imbalan kerja mencakup :

- 1) Imbalan kerja jangka pendek, seperti berikut ini, jika diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan akhir periode pelaporan tahunan dimana pekerja memberikan jasa terkait:
 - a) Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial;
 - b) Cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar,
 - c) Bagi laba dan bonus; dan
 - d) 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.
 - 2) Imbalan pasca kerja, seperti berikut ini:
 - a) Imbalan punakarya (contohnya pensiun dan pembayaran *lump sum* pada saat punakarya); dan
 - b) Imbalan pasca kerja lain, seperti asuransi jiwa pasca kerja, dan fasilitas pelayanan kesehatan.
 - 3) Imbalan kerja jangka panjang, seperti berikut:
 - a) Cuti berbayar jangka panjang seperti cuti besar atau cuti *sabbatikal*;
 - b) Penghargaan masa kerja (*jubile*) atau imbalan jasa jangka panjang lain; dan
 - c) Imbalan cacat permanen.
 - 4) Pesangon
- e. Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan dengan pembayaran (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.

- f. Pekerja dapat memberikan jasanya kepada entitas secara penuh waktu, paruh waktu, permanen atau sistem kontrak.

5. Definisi Imbalan Kerja

Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang akan diberikan oleh entitas setelah pekerja memberikan jasanya. Entitas wajib memberikan imbalan kepada pekerja sesuai kinerja yang diberikan oleh pekerja selama bekerja dan untuk pemutusan kontrak kerja.

6. Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja selama pekerja masih memberikan jasanya sebelum dua belas bulan akhir periode pelaporan. PSAK No. 24 (Revisi 2016) paragraf 9-10 menyatakan bahwa imbalan kerja adalah 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 kerja jangka pendek mencakup hal-hal seperti berikut :

- a. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial;
- b. Cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar;
- c. Bagi laba dan bonus; serta
- d. Imbalan nonmoneter (seperti pelayanan kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara subsidi) untuk pekerja yang ada saat ini.

Entitas tidak perlu mereklasifikasikan imbalan kerja jangka pendek jika ekspektasi entitas atas waktu penyelesaian program mengalami perubahan sementara. Namun, jika karakteristik imbalan berubah (contohnya perubahan dari imbalan yang tidak diakumulasi ke imbalan yang diakumulasi) atau jika perubahan ekspektasi atas waktu penyelesaian program tidak bersifat sementara, maka entitas mempertimbangkan apakah imbalan tersebut masih memenuhi definisi imbalan kerja jangka pendek.

Menurut Martani, dkk. (2016:286) "Perlakuan akuntansi atas imbalan kerja jangka pendek relatif sederhana karena tidak memerlukan perhitungan aktuarial dan tidak didiskontokan".

Menurut PSAK No. 24 Imbalan Kerja Jangka Pendek paragraf 11-25 adalah :

1) Pengakuan dan Pengukuran

Seluruh imbalan jangka pendek adalah ketika 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 akrual), 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 di muka) selama pembayaran tersebut akan menimbulkan, sebagai contoh pengurangan pembayaran di masa depan atau pengembalian kas; dan

- b) Sebagai beban, kecuali jika SAK lain mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset.

Entitas mengakui biaya ekspektasian imbalan kerja jangka pendek dalam bentuk cuti berbayar seperti :

- a) Dalam hal cuti berbayar dapat diakumulasikan pada saat pekerja memberikan jasa yang menambah hak atas cuti berbayar di masa depan.
- b) Dalam hal cuti berbayar tidak dapat diakumulasikan pada saat cuti terjadi.

Entitas dapat membayar pekerja untuk cuti dengan berbagai alasan termasuk liburan, sakit dan cacat sementara, melahirkan atau suami mendampingi istri melahirkan, panggilan pengadilan dan pengabdian militer. Hak atas cuti berbayar tersebut dibagi dalam dua kategori:

- a) Diakumulasi; dan
- b) Tidak diakumulasi.

Cuti berbayar yang dapat diakumulasikan adalah cuti yang dapat digunakan pada periode masa depan jika hak cuti periode berjalan tidak digunakan seluruhnya. Cuti berbayar yang dapat diakumulasikan dapat bersifat *vesting* (dengan kata lain, pekerja berhak memperoleh pembayaran kas untuk hak yang tidak digunakan ketika hubungan kerja putus) atau *nonvesting* (pekerja tidak berhak menerima pembayaran kas untuk hak yang tidak digunakan ketika hubungan kerja putus). Kewajiban timbul ketika pekerja memberikan jasa yang menambah hak atas cuti berbayar di

masa depan. Kewajiban tersebut ada, dan diakui, bahkan jika cuti berbayar tersebut bersifat *nonvesting*, walaupun kemungkinan putus hubungan kerja sebelum penggunaan hak *nonvesting* mempengaruhi pengukuran kewajiban tersebut.

Cuti berbayar yang tidak dapat diakumulasi tidak dapat dibawa ke periode masa depan. Imbalan tersebut hilang jika hak periode berjalan tidak digunakan sepenuhnya dan tidak memberikan hak bagi pekerja untuk menerima pembayaran kas atas hak yang tidak digunakan ketika hubungan kerja putus. Ini lazim terjadi untuk sakit dibayar (sepanjang hak yang belum digunakan tidak menambah hak masa depan), cuti melahirkan atau cuti suami yang mendampingi istri melahirkan. Entitas tidak mengakui *liabilitas* atau beban sampai waktu terjadinya cuti, karena jasa pekerja tidak menambah jumlah imbalan.

Entitas mengakui biaya ekspektasian atas pembayaran bagi laba dan bonus jika dan hanya jika :

- a) Entitas mempunyai kewajiban hukum kini atau kewajiban konstruktif kini atas pembayaran beban tersebut sebagai akibat dari peristiwa masa lalu; dan
- b) Kewajiban tersebut dapat diestimasi secara andal.

Entitas dapat mengestimasi secara andal jumlah kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif dalam program bagi laba atau bonus jika :

- a) Ketentuan formal program tersebut memuat suatu formula untuk menentukan jumlah imbalan;

- b) Entitas menentukan jumlah yang harus dibayar sebelum laporan keuangan diotorisasi untuk terbit; dan
- c) Praktik masa lalu memberikan bukti jelas mengenai jumlah kewajiban konstruktif entitas.

2) Pengungkapan

Walaupun pernyataan ini tidak mensyaratkan pengungkapan spesifik mengenai imbalan kerja jangka pendek, PSAK/ISAK lain mungkin mensyaratkan pengungkapan tersebut. Sebagai contoh, 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.

Berikut contoh perlakuan akuntansi mengenai cuti berimbalan :

Contoh 1 : PT. A memiliki 25 orang karyawan dimana setiap karyawan berhak atas 6 hari cuti berimbalan dalam 1 tahun. Setiap karyawan yang cuti akan mendapatkan imbalan sebesar Rp 600.000/hari. Pada tahun 2018, 20 karyawan sudah mengambil penuh hak cuti berimbalan, sedangkan 5 karyawan baru mengambil 4 hari, jika cuti berimbalan tersebut tidak dapat diakumulasikan, maka pada tahun 2016 PT. A akan mengakui beban sebesar Rp 84.000.000 yaitu :

20 karyawan x 6 hari	= 120 hari
5 karyawan x 4 hari	= <u>20 hari</u>
Jumlah karyawan	= 140 hari
Beban (@Rp. 600.000)	= Rp 84.000.000

sesuai dengan kinerja karyawan. Menurut Martani, dkk. (2016:289) “istilah imbalan pasca kerja dikenal sehari-hari dengan nama pensiun. Namun imbalan pasca kerja tidak hanya mencakup pensiun, tapi semua imbalan yang akan diterima setelah masa kerja selesai, seperti asuransi dan tunjangan kesehatan pasca kerja. Jadi, imbalan pasca kerja adalah imbalan kerja yang disediakan perusahaan (selain pesangon) dan akan diberikan kepada pekerja setelah menyelesaikan masa kerjanya”.

Sedangkan PSAK No. 24 (Revisi 2016) paragraf 8 “imbalan pasca kerja adalah imbalan kerja (selain pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja”.

Imbalan pasca kerja PSAK No. 24 (Revisi 2016) paragraf 26 mencakup hal-hal berikut :

- a. Imbalan punakarya (yaitu pensiun dan pembayaran sekaligus atas punakarya); dan
- b. Imbalan pasca kerja lain, seperti asuransi jiwa pasca kerja dan fasilitas pelayanan kesehatan pasca kerja.

Berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 tentang dana pensiun, pengelolaan program imbalan pasca kerja harus dipisah oleh entitas yang disebut dana pensiun. Dana pensiun akan dibayarkan oleh perusahaan melalui iuran atas dana pensiun. Sedangkan karyawan yang telah pensiun mendapat imbalan dari dana pensiun yang telah disediakan perusahaan kepada dana pensiun. Oleh karena itu, pembukuan atas program imbalan pasca kerja yang berupa dana pensiun juga terpisah dari pembukuan perusahaan. Hal ini ditujukan agar dana pensiun dengan dana perusahaan tidak tercampur.

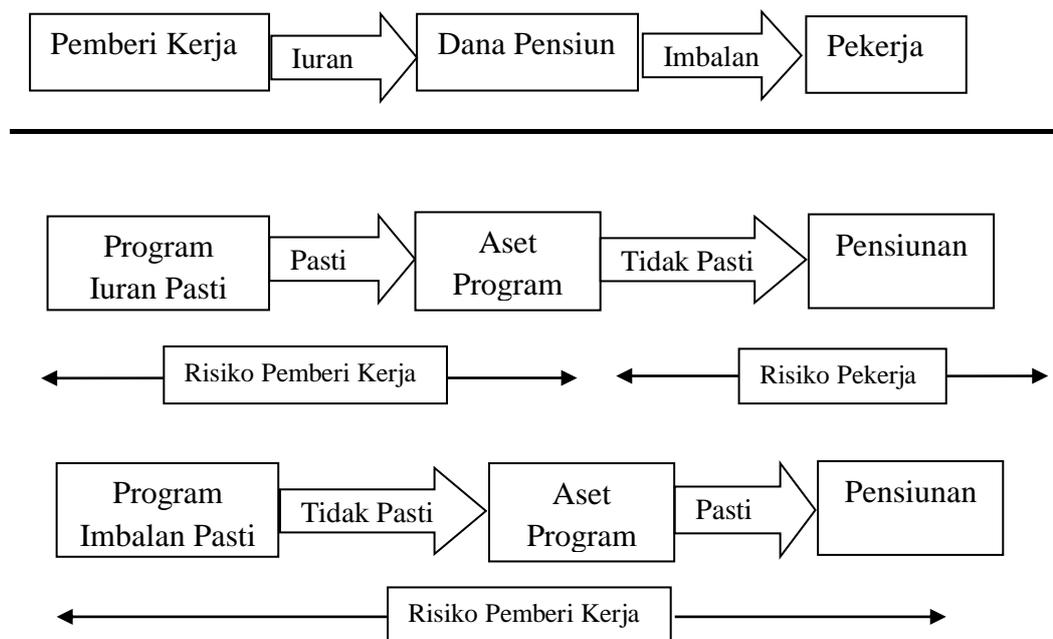
Menurut Martani, dkk. (2016:290) “Selain asas memisahkan kekayaan perusahaan dan dana pensiun, Undang-Undang No. 11 Tahun 1992 juga berlandaskan pada asas pendanaan. Program imbalan pasca kerja haruslah dilakukan dengan pemupukan dana yang dikelola secara terpisah dari kekayaan pendiri, sehingga cukup untuk memenuhi pembayaran hak peserta. Istilah ini dikenal sebagai program yang “didanai” atau *funded*. Perusahaan tidak diperkenalkan membentuk cadangan dalam perusahaan untuk membiayai pembayaran imbalan pasca kerja, melainkan harus melalui lembaga dana pensiun. Namun demikian, dalam undang-undang ini juga terdapat asas kebebasan untuk membentuk atau tidak membentuk dana pensiun yang didasarkan pada kemampuan keuangan pemberi kerja”.

Pada gambar 2.1 dapat dilihat bahwa dalam program pasca kerja, melibatkan 3 pihak utama yaitu pemberi kerja, dana pensiun, dan pekerja (pensiunan). Pemberi kerja membayar iuran ke dana pensiun secara berkala yang kemudian dana tersebut diinvestasikan oleh dana pensiun agar terus berkembang. Pada saat pekerja memasuki masa pensiun, maka dana pensiun akan membayarkan imbalan kepada pensiunan bergantung jenis programnya. Perlu diingat bahwa pembayaran dana pensiun ke pensiunan bukan dilakukan oleh pemberi kerja terlepas apa pun jenis programnya. Pemberi kerja hanya dimungkinkan memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif untuk membayar iuran lebih lanjut kepada dana pensiun (bukan pensiunan) jika dana tidak mencukupi pada program imbalan pasti.

Pada program iuran pasti, tanggung jawab pemberi kerja hanya sebatas iuran yang telah ditentukan. Imbalan yang akan dibayarkan ke pensiunan tidak

ditentukan jumlahnya bergantung pada ketersediaan dana pada aset program di dana pensiun. Oleh karena itu, risiko pemberi kerja juga hanya sebatas iuran karena pemberi kerja tidak perlu melakukan iuran tambahan di luar yang sudah ditetapkan. Sementara risiko atas ketidakpastian jumlah imbalan yang akan diterima, sepenuhnya ditanggung oleh pensiunan.

Pada program imbalan pasti, tanggung jawab pemberi kerja bukan hanya sebatas iuran, melainkan sampai kepada imbalan yang telah disepakati. Pemberi kerja bertanggung jawab untuk membayar iuran tambahan jika aset program tidak mencukupi untuk membayar seluruh imbalan yang ada. Oleh karena itu, risiko pemberi kerja mencakup sampai imbalan yang telah ditentukan. Oleh karena besar imbalan telah ditentukan, maka jumlah iuran yang dibayarkan secara periodik oleh pemberi kerja tidak ditentukan besarnya, bergantung pada ketersediaan dana pada aset program di dana pensiun untuk memenuhi pembayaran imbalan (Martani, dkk. (2016:291)).



Sumber :Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK (2016)

Gambar 2.1 Karakteristik Imbalan Pasca kerja

Menurut Martani, dkk. (2016:292) dana atas program imbalan pasca kerja haruslah dikelola secara terpisah dari kekayaan perusahaan. Entitas dana pensiun dapat dibagi 2 (dua) jenis, yaitu sebagai berikut :

- a. Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK), yaitu dana pensiun yang didirikan oleh pemberi kerja untuk menyelenggarakan program imbalan pasti atau program iuran pasti. Peserta DPPK umumnya hanya pada perusahaan pendiri atau mitra pendiri.
- b. Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), yaitu dana pensiun yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan program pensiun iuran pasti bagi perorangan, baik karyawan maupun pekerja mandiri. Peserta DPLK terdiri dari karyawan dari berbagai perusahaan (multipemberi kerja) ataupun perorangan.

Sedangkan menurut Reeve, et.al. (2012:71) “Dana pensiun mencerminkan pembayaran tunai untuk karyawan yang telah pensiun. Hak untuk mendapatkan uang pensiun diperoleh karyawan selama masa kerja, berdasarkan skema pensiun yang ditetapkan oleh perusahaan”.

Menurut PSAK No. 24 (Revisi 2016) paragraf 50 dan 55 program imbalan pasca kerja diklasifikasikan sebagai program iuran pasti atau program imbalan pasti, bergantung pada substansi ekonomi dari syarat dan ketentuan pokok dari program tersebut.

- a. Program Iuran Pasti

Akuntansi program iuran pasti adalah cukup jelas karena kewajiban entitas pelapor untuk setiap periode ditentukan oleh jumlah yang dibayarkan pada periode tersebut. Oleh karena itu, tidak diperlukan asumsi aktuarial untuk

mengukur kewajiban atau beban dan tidak ada kemungkinan keuntungan atau kerugian aktuarial. Bahkan, kewajiban tersebut tidak diekspetasikan untuk diselesaikan seluruhnya dalam dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya.

Dalam program iuran pasti, kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif pada jumlah yang disepakati sebagai iuran kepada dana. Jadi, jumlah imbalan pasca kerja yang diterima pekerja ditentukan berdasarkan jumlah iuran yang dibayarkan entitas (dan mungkin juga oleh pekerja) kepada program imbalan pasca kerja atau perusahaan asuransi, ditambah dengan hasil investasi dari iuran tersebut. Akibatnya, risiko aktuarial (imbalan lebih kecil dari yang diharapkan) dan risiko investasi (aset yang diinvestasikan tidak cukup untuk memenuhi imbalan yang diharapkan) secara substansi ditanggung pekerja.

Menurut PSAK No. 24 (Revisi 2016) imbalan pasca kerja berupa program iuran pasti paragraf 51-54 adalah:

1) Pengakuan dan Pengukuran

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

- a) *Liabilitas* (beban terakru), setelah dikurangi dengan iuran yang telah dibayar. Jika iuran tersebut melebihi iuran terutang untuk jasa sebelum akhir periode pelaporan, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar dimuka)

sepanjang kelebihan tersebut akan mengurangi pembayaran iuran masa depan atau dikembalikan;

- b) Beban, kecuali jika SAK lain mensyaratkan atau mengizinkan iuran tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset.

2) Pengungkapan

Entitas mengungkapkan jumlah yang diakui sebagai beban untuk program iuran pasti.

Berikut adalah contoh pencatatan program iuran pasti:

Misalnya pada bulan Juni 2018, iuran pensiun yang harus dibayar oleh PT. A untuk bulan tersebut adalah Rp 20.000.000. Jika PT. A membayar seluruh iuran tersebut maka jurnal yang dicatat oleh PT. A untuk bulan Juni adalah sebagai berikut :

Beban	Rp 20.000.000
Kas	Rp 20.000.000

PT. A baru membayar Rp 15.000.000 atas iuran tersebut hingga akhir bulan Juni 2018, maka jurnal yang dicatat oleh PT. A untuk bulan Juni adalah sebagai berikut :

Beban	Rp 20.000.000
Kas	Rp 15.000.000
Liabilitas	Rp 5.000.000

Dalam contoh diatas, iuran seluruhnya jatuh tempo dalam waktu satu bulan (kurang dari 12 bulan) sehingga nilainya tidak didiskontokan. Jika iuran tidak jatuh tempo seluruhnya dalam jangka

waktu 12 bulan setelah akhir periode saat pekerja memberikan jasanya, maka nilainya didiskontokan.

b. Program Imbalan Pasti

Dalam program imbalan pasti PSAK No. 24 imbalan kerja (revisi 2016) paragraf 55 adalah :

Akuntansi untuk program imbalan pasti menjadi kompleks karena diisyaratkan adanya aktuarial untuk mengukur kewajiban dan beban dan menimbulkan kemungkinan adanya keuntungan dan kerugian aktuarial. Selain itu, kewajiban diukur dengan menggunakan dasar terdiskonto karena kemungkinan kewajiban tersebut baru terselesaikan beberapa tahun setelah pekerja memberikan jasanya.

- 1) Kewajiban entitas adalah menyediakan imbalan yang dijanjikan kepada pekerja yang ada saat ini maupun mantan pekerja; dan
- 2) Risiko aktuarial (biaya untuk imbalan lebih besar dari yang diharapkan) dan risiko investasi secara substansi ditanggung entitas. Jika pengalaman aktuarial atau investasi lebih buruk dari yang diharapkan, maka kewajiban entitas akan meningkat.

Menurut PSAK No. 24 (Revisi 2016) paragraf 91 beberapa program imbalan pasti membatasi iuran yang harus dibayar oleh entitas. Biaya akhir imbalan memperhitungkan dampak dari batasan atas iuran. Dampak dari batasan atas iuran ditentukan berdasarkan yang lebih pendek antara :

- 1) Umur entitas estimasian; dan
- 2) Umur program estimasian.

Beberapa program imbalan pasti mensyaratkan pekerja atau pihak ketiga untuk membayarkan iuran atas biaya program. Iuran dari pekerja mengurangi biaya atas imbalan yang dibayarkan entitas.

8. Imbalan Kerja Jangka Panjang Lain

Imbalan kerja selain imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja dan pesangon. Menurut PSAK No. 24 (Revisi 2016) paragraf 153-158 bahwa imbalan kerja jangka panjang lain mencakup item berikut, jika tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait :

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

Pengukuran imbalan kerja jangka panjang lain biasanya tidak bergantung pada tingkat ketidakpastian yang sama seperti halnya pengukuran imbalan pasca kerja. Metode ini tidak mengakui pengukuran kembali di dalam pendapatan komprehensif lainnya.

1) Pengakuan dan Pengukuran

Untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya, entitas mengakui total nilai neto dari jumlah berikut ini didalam laba rugi kecuali jika terdapat SAK lain yang mensyaratkan atau mengizinkan jumlah tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset :

- a) Biaya jasa
- b) Biaya bunga neto atas *liabilitas* (aset) imbalan pasti neto; dan
- c) Pengukuran kembali dari *liabilitas* (aset) imbalan pasti neto.

Salah satu bentuk dari imbalan kerja jangka panjang lain adalah imbalan cacat permanen. Jika besar imbalan tergantung pada masa kerja, maka kewajiban timbul ketika jasa telah diberikan. Pengukuran kewajiban tersebut mencerminkan kemungkinan pembayaran yang akan dilakukan dan jangka waktu pembayaran diharapkan akan dilakukan. Jika besar imbalan sama bagi setiap pekerja cacat tanpa memerhatikan masa kerja, maka biaya ekspektasian atas imbalan tersebut diakui ketika terjadi peristiwa yang menyebabkan cacat permanen.

2) Pengungkapan

Pernyataan ini tidak mensyaratkan pengungkapan rinci mengenai imbalan kerja jangka panjang lain.

9. Imbalan Pemutusan (Pesangon)

Pesangon adalah pembayaran atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan oleh perusahaan sebagai pengurangan tenaga kerja. Menurut PSAK No. 24 (revisi 2016) “Pesangon tidak termasuk imbalan kerja yang dihasilkan dari terminasi kontrak kerja atas permintaan pekerja tanpa tawaran entitas, atau sebagai akibat dari persyaratan purnakarya wajib, karena merupakan imbalan pasca kerja. Beberapa entitas memberikan tingkat yang lebih rendah dari imbalan bagi pemutusan kontrak kerja atas permintaan pekerja (secara substansi, imbalan pasca kerja) daripada untuk pemutusan kontrak kerja atas permintaan entitas”.

Sedangkan menurut Martani, dkk. (2016:287) “Pesangon adalah imbalan yang terutang akibat PKK, baik yang berasal dari keputusan perusahaan (diberhentikan) ataupun keputusan karyawan atas tawaran perusahaan (sukarela)”.

Pada PSAK No. 24 (Revisi 2013) paragraf 161 bentuk imbalan kerja tidak menentukan apakah itu disediakan dalam pertukaran atas jasa atau dalam pertukaran atas terminasi kontrak kerja. Pesangon biasanya pembayaran sekaligus, tapi terkadang meliputi :

- a. Peningkatan imbalan pasca kerja, baik secara tidak langsung melalui program imbalan kerja atau secara langsung;
- b. Gaji sampai akhir periode ditentukan jika pekerja tidak memberikan jasa lebih lanjut yang memberikan manfaat ekonomi bagi entitas.

Imbalan pemutusan (pesangon) adalah imbalan yang diberikan dalam pertukaran atas pemutusan kontrak kerja dengan pekerja sebagai akibat dari :

- a. Keputusan entitas untuk memberhentikan pekerja sebelum usia purnakarya normal; atau
- b. Keputusan pekerja menerima sebuah tawaran imbalan sebagai pertukaran atas terminasi kontrak kerja.

Pengakuan, pengukuran dan pengungkapan dalam PSAK No. 24 (Revisi 2013) paragraf 165-171 sebagai berikut :

1) Pengakuan

Entitas mengakui pesangon sebagai *liabilitas* dan beban pada tanggal yang lebih awal di antara :

- a) Tanggal ketika entitas tidak dapat lagi menarik tawaran imbalan tersebut, dan
- b) Tanggal ketika entitas mengakui biaya untuk restrukturisasi yang berada dalam ruang lingkup PSAK 57 : Provisi, *Liabilitas* Kontinjensi dan Aset Kontinjensi dan melibatkan pembayaran pesangon.

Waktu ketika suatu entitas tidak dapat lagi menarik tawaran pesangon, untuk pesangon yang terutang sebagai akibat dari keputusan pekerja untuk menerima tawaran imbalan kerja adalah waktu yang lebih awal antara :

- a) Ketika pekerja menerima tawaran, dan
- b) Ketika pembatasan (contohnya persyaratan hukum, peraturan atau kontrakual atau pembatasan lainnya) atas kemampuan entitas untuk menarik tawaran berlaku.

Untuk pesangon terutang sebagai akibat dari keputusan suatu entitas untuk melakukan terminasi, entitas tidak dapat lagi menarik tawaran saat entitas telah mengkomunikasikan kepada pekerja yang terkena dampak program pemutusan hubungan kerja memenuhi semua kriteria berikut :

- a) Tindakan yang disyaratkan untuk menyelesaikan program menunjukkan bahwa tidak mungkin perubahan signifikan terhadap program akan dibuat.

- b) Program ini mengidentifikasi jumlah pekerja yang pekerjaannya akan dihentikan, klasifikasi pekerjaan mereka atau klasifikasi fungsi dan lokasi mereka (tetapi program tidak perlu mengidentifikasi setiap pekerja) dan tanggal penyelesaian yang diharapkan.
- c) Program membentuk pesangon bahwa pekerja akan menerima rincian yang memadai sehingga pekerja dapat menentukan jenis dan jumlah imbalan yang akan mereka terima ketika pekerjaan mereka dihentikan.

Ketika entitas mengakui pesangon, maka entitas juga memperhitungkan amandemen atau kurtailmen atas imbalan kerja lain.

2) Pengukuran

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. Sebaiknya :

- a) Jika pesangon diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan dimana pesangon diakui, entitas harus menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek.

b) Jika pesangon tidak diharapkan untuk dapat diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan, entitas harus menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya.

3) Pengungkapan

Walaupun persyaratan ini tidak mensyaratkan pengungkapan mengenai pesangon, PSAK/ISAK lain mungkin mensyaratkan pengungkapan tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

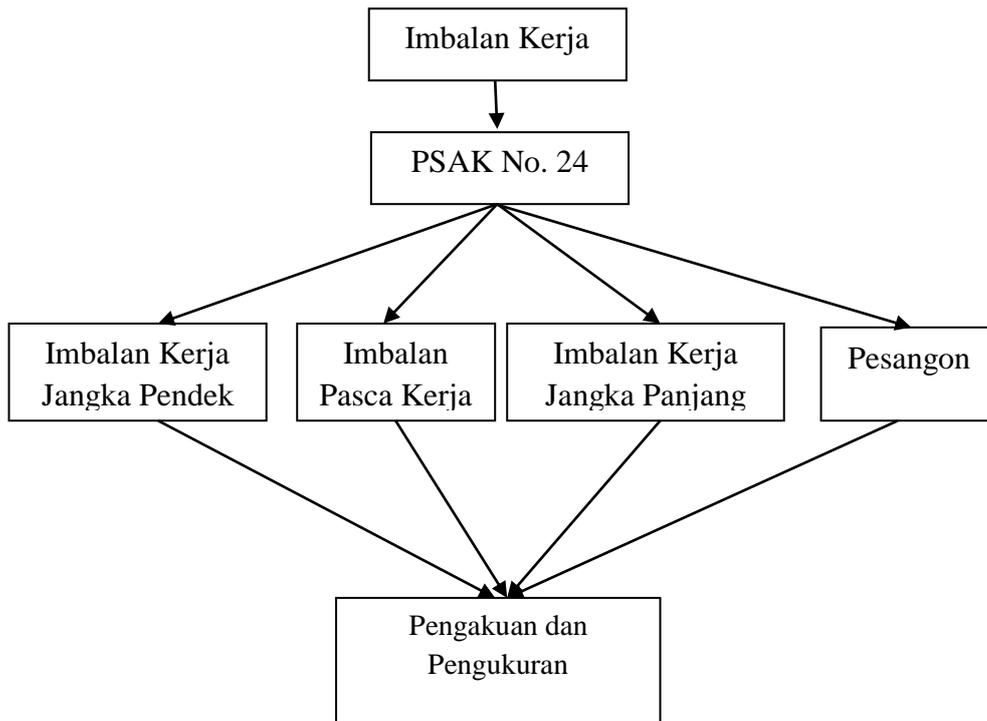
No.	Nama Penulis, Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Longdong Inggrit Lisa 2015	Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja berdasarkan PSAK No. 24 tentang Imbalan Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado	Variabel (X) : Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Variabel (Y) : PSAK No. 24 Imbalan Kerja	Penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Hasjrat Abadi telah menerapkan dengan baik pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja berdasarkan PSAK No. 24.
2.	Charen P.J. Tawas 2013	Akuntansi Pertanggung Jawaban terhadap Imbalan Kerja menurut PSAK No. 24 PT. Pegadaian (Persero) cabang	Variabel (X) : Akuntansi Pertanggung Jawaban Variabel (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Pegadaian telah menunjukkan ketentuan pemberian imbalan sesuai PSAK No. 24 yang diatur

		Manado Utara	Imbalan Kerja	dengan berpatokan kepada pembagian tugas menurut struktur organisasi dan tata kerja tetapi masih terdapat beberapa kekurangan, yaitu banyaknya pegawai yang ternyata belum mengerti jelas tentang perhitungan tunjangan perusahaan, sehingga perlu dilakukan sosialisasi untuk pegawai.
3.	Chintya Lidya Amelia Paath dan Grace B. Nangoi 2015	Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja pada Bank Sulut	Variabel (X) : PSAK 24 Variabel (Y) : Imbalan Setelah Bekerja	Menunjukkan secara umum bank telah menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalan pasca kerja sesuai PSAK 24 Revisi 2010

Sumber : Diolah Penulis (2019)

C. Kerangka Konseptual

Pada dasarnya kerangka konseptual yang diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, yang mungkin dapat dirumuskan ke dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji. Berikut ini dijelaskan kerangka konseptualnya :



Sumber : Diolah Penulis (2019)

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Prinsip PSAK No. 24 ini mensyaratkan entitas untuk mengakui *liabilitas* jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan dan beban jika entitas menikmati manfaat ekonomi yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan yang lain.

Menurut Sugiyono (2017:8) mengatakan bahwa “Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*)”.

Menurut Sujarweni (2015:21) “Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan cara memberikan pemaparan berupa penggambaran yang jelas tentang fenomena atau gejala sosial tersebut dalam bentuk rangkaian kata yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah teori”.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. UKINDO Blankahan Estate yang terletak di Desa Blankahan, Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Januari sampai dengan selesai, dengan alokasi waktu sebagai berikut :

Jadwal Proses Penelitian

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																						
2	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
3	Bimbingan Proposal													■	■	■	■								
4	Seminar Proposal																	■							
5	Penyusunan Skripsi																			■	■	■	■	■	■
6	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber : Diolah Penulis (2019)

C. Definisi Operasional

PSAK No. 24 (revisi 2016) yang menyatakan tentang imbalan kerja yang mencakup atas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang dan pesangon. PSAK No. 24 ini akan menjelaskan bagaimana pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja yang diterapkan di PT. UKINDO Blankahan Estate.

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Item	Definisi	Kisi-kisi
Imbalan Kerja Jangka Pendek	Imbalan kerja (selain dari pesangon) yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji, Upah 2. Iuran jaminan sosial 3. Cuti tahunan berbayar atau cuti sakit berbayar 4. Bagi laba atau bonus 5. Imbalan nonmeter
Imbalan Pasca Kerja	Imbalan kerja (selain dari pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program Imbalan Pasti 2. Program Iuran Pasti
Imbalan Kerja Jangka Panjang	Mencakup item berikut, jika tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakhadiran jangka panjang 2. Cuti berbayar jangka panjang 3. Penghargaan masa kerja 4. Imbalan cacat permanen
Pesangon	Imbalan yang terutang akibat pemutusan kontrak kerja (PKK), baik yang berasal dari keputusan perusahaan (diberhentikan) ataupun keputusan karyawan atas tawaran perusahaan (sukarela)	Pemberian uang pesangon setelah masa kerja

Sumber : Diolah Penulis (2019)

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam menyelesaikan dan menganalisis data dalam penelitian ini, penulis memperoleh data berupa :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama dalam hal ini adalah PT. UKINDO Blankahan Esatate, yang mana data tersebut masih perlu diolah oleh penulis yang mana data tersebut didapat dari hasil pengamatan langsung baik dari objek maupun subjek penelitian, seperti data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner dan wawancara peneliti dengan narasumber.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh penulis dalam bentuk yang sudah jadi seperti : struktur organisasi lembaga, sejarah perusahaan, artikel dan buku-buku sebagai teori.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan penulis untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi. Teknik data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

1. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Menurut Jingga (2017) "*Library Research* (Penelitian Kepustakaan) adalah penelitian yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan informasi-informasi yang diperlukan melalui buku-buku akuntansi, literatur-literatur, artikel-artikel serta buku-buku lainnya yang ada hubungannya dengan maslaah yang akan dibahas. Penilitan kepustakaan ini bersifat teoritis".

2. Wawancara

Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan wawancara langsung dengan responden secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian. Penulis melakukan wawancara mengenai gambaran umum perusahaan, penerapan imbalan kerja pada PT. UKINDO Blankahan Estate.

3. Dokumentasi (Pengumpulan Data)

Penulis mengumpulkan data-data yang diperoleh pada PT. UKINDO Blankahan Estate. Dalam studi dokumentasi teknik pengumpulan tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, tetapi melalui penelusuran dokumen-dokumen.

F. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2016:29) “Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana penerapan PSAK No. 24 mengenai Imbalan Kerja di PT. UKINDO Blankahan Estate.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah singkat *Anglo Eastren Plantations Group* (AEP) memulai investasinya di Indonesia pada tanggal 1 Januari 1978 dengan membuka kantor di Bank Bumi Daya (sekarang mandiri *building*), lantai 5, Jl. Imam Bonjol No. 16-D Medan.

- a. Awalnya *Anglo Eastren Plantations Group* (AEP) hanya memiliki PT. *United Kingdom Indonesia Plantations* (Kebun Blankahan) dan PT. Musam Utjing (Kebun Sei Musam).
 - 1) Kebun Blankahan dibeli oleh *Anglo Eastren Plantations Group* (AEP) dari PT. Sipef Medan Indonesia yang mana sebelum keluar izin operasionalnya management kebun tersebut dikelola oleh PT. Sipef Medan Indonesia.
 - 2) Setelah izin operasionalnya disetujui pada tanggal 1 Januari 1978, PT. *United Kingdom Indonesia Plantation* diserahkan kepada *Anglo Eastern Plantations Group* (AEP).
 - 3) Disamping itu, PT. Sipef Medan Indonesia juga menjual salah satu kebunnya yaitu PT. Musam Utjing kepada *Anglo Eastern Plantations Group* (AEP).
- b. Pada awal tahun 1982 PT. *Anglo Eastern Plantations Group* (AEP) mulai mengembangkan usahannya dengan membuka PT. Tasuk Raja

(Kebun Tasik). Kemudian mengerjakan *Preparation Nursey* pada awal tahun 1982 dan selesai tanam pada tahun 1987.

- c. PT. Simpang Ampat bergabung dengan *Anglo Eastern Plantations Group* (AEP) pada awal tahun 1983.
- d. Pada awal 1990 *Palm Oil Mil* (POM) dibangun di kebun Tasik Raja selesai sekitar Agustus 1991 dan mulai beroperasi penuh pada bulan September 1991.
- e. PT. Anak Tasik semula adalah PT. Tinggi Raja dibeli oleh *Anglo Eastern Plantations Group* (AEP) pada tanggal 1 Agustus 1995.
- f. Setelah dilakukan survey pada bulan April 1996, akhirnya pada bulan Juni 1996 PT. Mitra Pusing Mas dan PT. Alno Agro Utama yang berlokasi di Bengkulu dibeli oleh *Anglo Eastern Plantations* (AEP).
- g. Kemudian pada bulan Juni 1999, seluruh perusahaan yang bernaung di bawah *Anglo Eastern Plantations Group* (AEP) dipecah menjadi beberapa kebun, seperti sebagai berikut :
 - 1) PT. *United Kingdom Indonesia Plantations* (Kebun Blankahan) tetap.
 - 2) PT. Musam Utjing (Kebun Sei Musam) tetap.
 - 3) PT. Tasik Raja (Kebun Tasik) dipecah menjadi Kebun Tasik I, Tasik Harapan dan Tasik Idaman.
 - 4) PT. Simpang Ampat (Kebun Rambung) tetap.
 - 5) PT. Anak Tasik (Kebun Tanjung Selamat) tetap.
 - 6) PT. Mitra Puding Mas (Kebun MPM) Bengkulu dipecah menjadi kebun.

- 7) Puding Mas dan Kebun Putri Hijau.
- 8) PT. Alno Agro Utama (Kebun Alno) Bengkulu dipecah menjadi kebun Saptabuana, kebun Kahuripan, kebun Sumindo, Pangeran dan kebun Air Ikan.
- h. Pada tanggal 15 Januari 2000, *Head Office Anglo Eastern Plantations Group* (AEP) pindah ke Wisma HSBC, Lantai 3, Jl. Diponegoro Kav. 11 Medan.
- i. *Anglo Eastern Plantations* (AEP) membangun pabrik keduanya yang berlokasi di Bengkulu, Mitra Puding Mas Mill (MPM) mulai dibangun pada bulan November 2000 dan baru diresmikan pada tanggal 20 April 2002.
- j. Pada tanggal 15 Maret 2004, PT. Bina Pitri Jaya (kebun BPJ) yang berada di provinsi Riau mulai bergabung dengan *Anglo Eastern Plantations* (AEP).
- k. Dan pada akhir Desember 2004, *Anglo Eastern Plantations* (AEP) kembali menambah satu kebun baru yaitu PT. Hijau Pryan perdana (kebun HPP).
- l. Pada tanggal 21 Agustus 2003, pabrik ketiga dibangun di Blankahan (BOM) dan diresmikan pada tanggal 28 April 2005.
- m. Pabrik keempat yaitu Bina Pitri Jaya Mill (BPM) mulai dibangun pada tanggal 21 Agustus 2003 dan mulai beroperasi pada bulan Maret 2007.
- n. Kebun yang baru dibangun dengan AEP Indonesia pada tanggal 05 Juni 2007 adalah PT. Cahaya Pelita Andhika yang berlokasi di Desa Sitardas, Sibolga.

2. *Managing Director*

- a. Mr. R. R. Lawes : 1 Januari 1978 s/d Februari 1985
- b. Mr. C. G. Gibson : Februari 1985 s/d November 1989
- c. Mr. Uan O Neli Roe : November 1985 s/d Januari 1990
- d. Mr. D. H. Griffiths : Februari 1990 s/d Februari 1993
- e. Mr. Dr. R. Hoare : Februari 1993 s/d September 1997
- f. Mr. Cheah Chin Kin : September 1997 s/d September 2000
- g. Mr. Sim Hock Soon : Oktober 2000 sampai dengan saat ini.

PT. UKINDO Blankahan-Estate merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit dan mempunyai 204 karyawan yang terdiri dari status :

- a. Serikat Kerja Umum Bulanan (SKU B) yang terdiri dari 25 karyawan.
- b. Serikat Kerja Umum Harian (SKU H) yang terdiri dari 107 karyawan.
- c. Pekerja Harian Lepas (PHL) yang terdiri dari 49 karyawan.

Adapun yang dimaksud dengan status Serikat Kerja Umum Bulanan (SKU B) yaitu karyawan tetap yang merupakan kepala kerja dan gajinya di hitung perbulan dan mendapatkan catu beras, sedangkan Serikat Kerja Umum Harian (SKU H) yaitu merupakan karyawan tetap dan gajinya di hitung perhari namun dibayar perbulan dan mendapatkan catu beras.

Adapun yang dimaksud dengan Pekerja Harian Lepas (PHL) yaitu merupakan karyawan lepas yang apabila di perlukan maka di panggil untuk bekerja namun apabila tidak di perlukan maka tidak di panggil untuk bekerja dan gajinya di hitung perhari berdasarkan hari kerja dan tidak mendapatkan catu beras.

a. Luas Areal

Luas Areal PT. UKINDO – Blankahan Estate 913 Ha. Terbagi atas tahun tanam yang berbeda, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Luas Areal

Tahun Tanam	Hektar
1993	187,75
1994 Rep	69,25
1994 Int	556,00
1995	100,00
Total	913,00

Sumber : PT.UKINDO Blankahan Estate (2019)

b. Visi dan Misi *Anglo-Eastern Plantations*

1) *Vision : A leading company with operational excellence standards that bring out maximum prosperity for all stakeholders.*

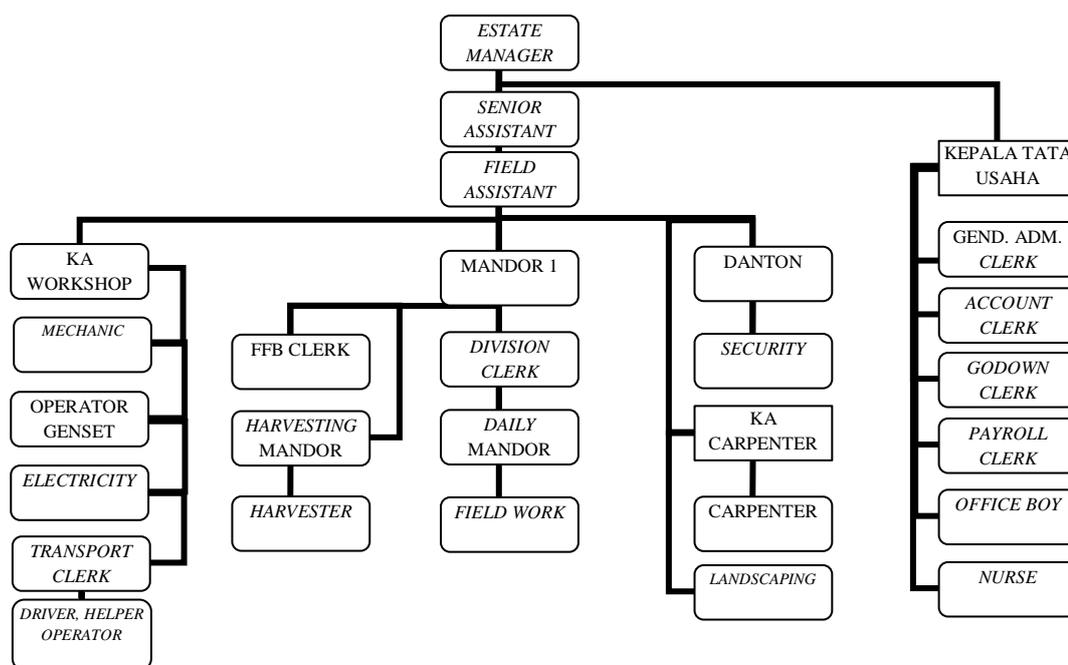
Visi : Menjadi perusahaan terkemuka dengan melaksanakan standar-standar operasional terbaik yang membawa kemakmuran bagi semua pihak.

2) *Mission : Promosing continued growth of estate and sustrainable quality improvement of harvest in each plantation by maintaining operational excellence.*

Misi : Menjalin pertumbuhan estate dan peningkatan kualitas hasil panen di tiap perkebunan melalui pelaksanaan *operational excellence*.

c. Struktur Organisasi

PT. UKINDO – Blankahan Estate memiliki struktur organisasi yang menunjukkan adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan. Hal ini dibuat sesuai dengan kebutuhan serta untuk kelancaran dan kelanjutan usaha dalam mencapai tujuan perusahaan.



Sumber : PT. UKINDO Blankahan Estate, 2018

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Uraian tugas dan tanggung jawab pada masing-masing bagian pada PT.

UKINDO Blankahan Estate adalah :

1) *Estate Mananger*

Bertugas untuk memimpin dan mengawasi kinerja para karyawan yang bekerja di PT. UKINDO-Blankahan Estate.

2) Kepala Tasta Usaha

Bertugas untuk melaksanakan urusan tata usaha pada perkebunan Blankahan.

Fungsi :

- a) Melaksanakan urusan karyawan.
- b) Melakukan urusan keuangan.
- c) Melakukan urusan yang berhubungan dengan surat menyurat.

Bidang Tata Usaha terdiri :

a) *Account Clerk*

Bertugas untuk yaitu

- 2) Membuat *cash payment/received, Bank payment/received*
- 3) Membukukan dan menginput kekomputer *Cash/Bank payment/received voucher*.
- 4) Membantu menyelesaikan proses *monthly/account report*.
- 5) Membantu membayar gaji (sesuai dengan rotasi/jadwal giliran).
- 6) Menjalankan intruksi tambahan sesuai petunjuk atasan.
- 7) Input *MIN/GRN/jurnal voucher*.
- 8) Input *vehicle Running*.

b) *Payroll Clerk*

Bertugas untuk yaitu

- 1) Absensi karyawan sakit/cuti/permisi.
- 2) Memeriksa dan menginput *oil palm hesveter record* ke komputer.
- 3) Memeriksa dan menginput *general/field distribution* ke komputer.

c) *Godown Clerk*

Bertugas untuk yaitu

- 1) Menerima atau mengeluarkan barang/material gudang sesuai dengan permintaan.
- 2) Memeriksa barang/material gudang sesuai dengan permintaan.
- 3) Menerbitkan GRN.
- 4) Membagi beras karyawan.
- 5) Membantu membayar gaji (sesuai dengan rotasi/jadwal giliran).
- 6) Memindahkan jenis material dari MIN ke kartu Gudang.
- 7) Menerbitkan PR sesuai kebutuhan dan petunjuk atasan.
- 8) Menjalankan intruksi tambahan sesuai petunjuk atasan.

d) *Operator Computer (P)*

Bertugas untuk yaitu

- 1) Mengerjakan laporan produksi (*weekly* dan *production report*).
- 2) Mengerjakan lembur dan premi-premi karyawan.
- 3) Mengerjakan lampiran *monthly account report*.
- 4) Membantu membayar gaji (sesuai dengan rotasi/jadwal giliran).
- 5) Menjalankan fungsi tambahan sesuai petunjuk atasan.

e) *Nurse*

Bertugas untuk yaitu

- 1) Mendampingi kerani gudang menerima obat-obatan dan mengeluarkan obat-obatan untuk karyawan yang sakit.
- 2) Memberikan pelayanan kesehatan di Poliklinik kepada karyawan yang sakit.
- 3) Membuat laporan bulanan poliklinik dan karyawan opname.

- 4) Mempersiapkan permintaan obat-obatan poliklinik untuk 3 (tiga) bulan sekali posyandu/PIN.
- 5) Pemeriksaan rutin baby sister di balai karyawan.
- 6) Menjalankan intruksi tambahan sesuai petunjuk atasan.

B. Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan saat ini PT. UKINDO Blankahan Estate memiliki 180 orang karyawan dengan rincian sebagai berikut :

1. Serikat Kerja Umum (SKU) berjumlah 131 orang.
2. Pekerja Harian Lepas (PHL) berjumlah 49 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara terhadap pihak PT. UKINDO Blankahan Estate bahwa Pembayaran gaji terhadap karyawan di PT. UKINDO Blankahan Estate tidak pernah mengalami keterlambatan , pembagian gaji terhadap karyawan melalui transfer bank tidak bersifat *cash*. Penerapan PSAK No. 24 mengenai imbalan kerja yang dibagi dalam empat (4) kriteria yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya dan pesangon.

Berdasarkan klasifikasi tersebut imbalan kerja yang terdapat pada PT. UKINDO Blankahan Estate dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa gaji pokok, upah lembur, THR, imbalan nonmoneter dan bonus. Menurut PSAK No. 24 perlakuan akuntansi atas

imbalan kerja jangka pendek relatif sederhana sehingga tidak didiskontokan dan seluruh nilai imbalan yang menjadi hak karyawan diakui sebagai beban. Sedangkan perlakuan akuntansi khusus diterapkan pada cuti berimbalan, bagi laba dan bonus.

Berdasarkan PSAK No. 24 dalam PT. UKINDO Blankahan Estate imbalan kerja jangka pendek yang diberikan pada karyawan berupa gaji, upah lembur, THR, dan bagi laba atau bonus. Gaji pokok yang diberikan perusahaan terhadap karyawan serikat kerja umum (SKU) berbeda dengan karyawan pekerja harian lepas (PHL). Imbalan nonmoneter yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berupa fasilitas seperti rumah hanya diberikan untuk karyawan SKU saja. Untuk SKU mendapatkan gaji sebesar Rp 93.000,-/hari sedangkan PHL mendapatkan gaji sebesar Rp 85.000,-/hari.

Adapun SKU terbagi menjadi dua yaitu serikat kerja umum bulanan (SKU B) dan serikat kerja umum harian (SKU H). Dalam pemberian gaji antara SKU B dengan SKU H juga berbeda, pada SKU B penerimaan gaji setiap bulannya tetap dan gaji yang diberikan sebesar Rp 2.652.221,-/bulan, sedangkan penerimaan gaji pada SKU H tidak tetap atau berubah tergantung terhitung berapa hari kerja, jika diakumulasikan penerimaan gaji pada SKU H sebesar Rp 85.491,-/hari.

PT. UKINDO Blankahan Estate juga memberikan upah lembur bagi kayawannya perjamnya didasarkan dengan upah bulanan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Upah lembur} = \frac{\text{gaji pokok} + \text{natura}}{173}$$

Dimana :

Upah lembur/jam

Gaji pokok karyawan sebulan

Natura sebesar 15 kg x Rp. 9.400,-/bulan

PT. UKINDO Blankahan Estate akan memberikan bonus kepada setiap karyawan sebesar 3 atau 3,5 bulan gaji tergantung berapa besar laba bersih yang didapat dari perusahaan.

Adapun contoh bentuk slip gaji karyawan SKU H PT.UKINDO

Blankahan Estate dapat dilihat pada gambar berikut :

BLANKAHAN ESTATE		Perincian Gaji Bulan : FEBRUARI 2019		Tanggal: 14/03/2019 15:37 06	
YATINO		Type : G Category: H Division: A Gang : 01			
Lelaki		Employee No: 00208			
Pendapatan		Potongan			
Upah pokok	2,393,748	BPJS – TK	54,115		
Lembur	100,000	BPJS - Pensiun	27,057		
		SPSI	25,000		
		Potongan BAPOR	16,000		
		Potongan Koperasi	570,000		
		Potongan PLN	12,778		
		Potongan Alat Olah Raga	100,000		
Jumlah :	<u>2,493,748</u>		<u>804,950</u>	Sisa :	<u>1,688,798</u>
Catu (kg) :	15.00			Sisa Bayaran :	1,688,800

Sumber : PT. UKINDO Blankahan Estate (2019)

Gambar 4.2 Perincian Gaji Karyawan

Penjelasannya :

Yatino merupakan salah karyawan SKU H pada PT. UKINDO Blankahan Estate dengan estimasi pendapatan dikurang potongan. Pada

bulan februari Yatino bekerja selama 28 hari dengan gaji pokok yang didapatkan sebesar Rp. 2.393.748 (28 x Rp. 85.491/hari) dan mendapatkan upah lembur sebesar Rp. 100.000 dan mendapatkan catu beras sebesar 15 kg dengan harga Rp. 9.300/kg (15 kg x Rp. 9.300/kg = Rp. 141.000). Yatino mengambil lembur 6,8 jam selama 28 hari dengan rincian :

$$\begin{aligned} \text{Upah lembur} &= \frac{\text{Rp. 2.393.748} + \text{Rp 141.000}}{173} \\ &= \frac{\text{Rp. 2.534.748}}{173} \\ &= \text{Rp. 14.652/jam} \end{aligned}$$

Sehingga jumlah pendapatan yang didapat adalah Rp. 2.493.748 (gaji pokok + lembur). Pendapatan ini akan dikurangi dengan potongan-potongan yang nilainya telah ditetapkan di perusahaan, sehingga Yatino mendapatkan gaji bersih sebesar Rp. 1.688.800 dengan rincian Rp. 2.493.748 – Rp. 804.950 =Rp. 1.688.800.

PT. UKINDO Blankahan Estate juga memberikan tunjangan hari raya (THR) dengan 1 x gaji pokok.

Rumus untuk pemberian tunjangan hari raya (THR) adalah

$$\text{Gaji Pokok} + \text{Natura}$$

Jika telah menikah dan memiliki anak maka semua tanggungan akan ditambahkan dalam natura.

2. Imbalan Pasca Kerja

Hal-hal dalam imbalan pasca kerja yang ada di PT. UKINDO Blankahan Estate diungkapkan sebagai berikut :

- a. Perusahaan memiliki program iuran pasti, dimana program iuran pasti adalah iuran pensiun yang dibayar oleh perusahaan kepada sebuah entitas terpisah (BPJS Ketenagakerjaan).
- b. Besar persentase yang diungkapkan oleh perusahaan atau peserta program pensiun BPJS Ketenagakerjaan yaitu, untuk BPJS Tenaga Kerja sebesar 5,7% dengan potongan dari gaji karyawan sebesar 2% dan 3,7% lainnya ditanggung oleh perusahaan. Untuk BPJS Pensiun sebesar 3% dengan potongan dari gaji karyawan sebesar 2% dan 1% ditanggung oleh perusahaan.

PT. UKINDO Blankahan Estate juga memberikan BPJS Kesehatan untuk setiap karyawan sebesar 4% dengan potongan dari gaji karyawan sebesar 1% dan 3% ditanggung oleh perusahaan.

3. Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

PT. UINDO Blankahan Estate tidak memberikan imbalan kerja jangka panjang lainnya berupa cuti jangka panjang yang dibayar, untuk cuti jangka panjang akan diberikan tetapi tidak diberikan bayaran dan apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat permanen perusahaan menyerahkannya kepada bpjs atau asuransi, sehingga perusahaan tidak melakukan pengakuan dan pencatatan atas hal tersebut. Jika cuti jangka panjang tersebut tidak digunakan maka cuti akan hangus. Perusahaan juga tidak menyediakan penghargaan atau piagam atas masa kerja karyawan.

4. Imbalan Pemutusan (Pesangon)

PT. UKINDO Blankahan Estate memberikan pesangon kepada karyawan apabila karyawan tersebut sudah tidak lagi bekerja di perusahaan atau pada saat perusahaan menawarkan karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela. Pesangon hanya terkait dengan jasa yang telah diberikan oleh karyawan selama bekerja di perusahaan dan bukan sebagai pertukaran jasa di masa depan.

Pesangon akan diberikan pada karyawan dengan masa usia maksimal 55 tahun. Jika sudah ada sebagian pesangon yang terealisasikan di tahun sebelumnya, maka liabilitas yang diakui setelah dikurangi jumlah yang telah dibayar.

C. Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT. UKINDO Blankahan Estate sesuai dengan PSAK No. 24 mengenai imbalan kerja. Perusahaan memberikan imbalan kerja dari mulai imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, dan imbalan pemutusan (pesangon), sedangkan imbalan kerja jangka panjang lain perusahaan belum memberikannya.

Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu berupa gaji pokok, upah lembur, bonus, tunjangan hari raya (THR) dan imbalan nonmoneter. Untuk imbalan nonmoneter seperti rumah tempat tinggal perusahaan hanya memberikan kepada karyawan SKU B saja. Pengakuan dan pengukuran imbalan ini tidak memerlukan perhitungan aktuarial dan tidak didiskontokan tetapi seluruh nilai imbalan yang menjadi hak karyawan diakui sebagai *liabilitas* (beban akrual) atau sebagai beban.

Imbalan pasca kerja yang diberikan PT. UKINDO Blankahan Estate kepada karyawan berupa program iuran pasti melalui BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan mengungkapkan jumlah iuran program iuran pasti dalam laporan realisasi biaya operasional sebagai beban dari beban gaji dan tunjangan dalam catatan atas laporan keuangan dalam bagian informasi mengenai pihak yang berelasi tentang berapa besar persentase iuran yang harus dibayarkan perusahaan kepada BPJS Ketenagakerjaan.

PT. UKINDO Blankahan Estate tidak memberikan imbalan kerja jangka panjang berupa cuti berbayar. Untuk cuti tahunan jangka panjang yang diberikan kepada karyawan perusahaan tidak membayar cuti tersebut dan perusahaan juga tidak mengakui biaya atas hal tersebut, karena cuti pekerja hanya sebagai hak waktu liburnya saja dan perusahaan tidak berhak membayarkan cuti pekerja. Untuk penghargaan perusahaan juga tidak memberikan hal tersebut.

Imbalan pemutusan (pesangon) akan diberikan ketika karyawan telah memasuki masa pensiun yaitu pada usia maksimal 55 tahun. Pesangon yang diberikan kepada karyawan yang telah pensiun akan diakui sebagai beban di laporan posisi keuangan.

Dibanding dengan penelitian terdahulu Lisa (2015) mengenai analisis pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado, hanya membahas perlakuan akuntansi menurut PSAK No. 24 untuk imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja khususnya program iuran pasti. Dan penelitian ini membahas perlakuan akuntansi menurut PSAK No. 24 untuk

imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja khususnya program iuran pasti, imbalan kerja jangka panjang lainnya dan imbalan pemutusan (pesangon).

Tabel 4.2 Analisis Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek PSAK No. 24 pada PT. UKINDO Blankahan Estate

Kegiatan	Paragraf	Isi PSAK	Praktik di PT. UKINDO Blankahan Estate	Keterangan
Pengakuan dan Pengukuran dalam proses pemberian imbalan kerja jangka pendek	Paragraf 9	<p>Imbalan kerja jangka pendek mencakup hal-hal seperti berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial; 2. Cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar; 3. Bagi laba dan bonus; serta 4. Imbalan nonmoneter (seperti pelayanan kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara subsidi) untuk pekerja yang ada saat ini. 	<p>Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji pokok, upah lembur, bonus, tunjangan hari raya (THR) dan imbalan 2. Tidak ada 3. Bagi laba atau bonus 4. Imbalan nonmoneter. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sesuai 2. Tidak sesuai 3. Sesuai 4. Sesuai

Sumber : Diolah Penulis (2019)

Tabel 4.3 Analisis Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Pasca Kerja PSAK No. 24 pada PT. UKINDO Blankahan Estate

Kegiatan	Paragraf	Isi PSAK	Praktik di PT. UKINDO Blankahan Estate	Keterangan
Pengakuan dan Pengukuran dalam proses pemberian imbalan pasca kerja	Paragraf 26	<p>Imbalan Pasca Kerja mencakup hal-hal berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. imbalan purnakarya (contohnya pensiun dan pembayaran <i>lump sum</i> pada saat purnakarya); 2. imbalan pasca kerja lain, seperti asuransi jiwa pasca kerja dan fasilitas pelayanan pasca kerja. 	<p>PT. UKINDO Blankahan Estate memberikan imbalan pasca kerja berupa pensiun yang diakui dengan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pensiun potongan dari gaji karyawan sebesar 2% dan perusahaan mengakui 1%. 2. Namun asuransi jiwa dan fasilitas pelayanan pasca kerja tidak diakui dalam perusahaan tersebut. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sesuai 2. Tidak sesuai
	Paragraf 27	<p>Program imbalan pasca kerja diklasifikasikan sebagai berikut;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. program iuran pasti; 2. program imbalan pasti. 	<p>PT. UKINDO Blankahan Estate memberikan program imbalan pasca kerja khususnya:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Program iuran pasti berupa BPJS Ketenagakerjaan, hal ini diakui karena iuran dibayar berdasarkan pemotongan dari gaji karyawan sebesar 2% dan entitas mengakui 3,7%. mengakui 1%. 2. Tidak ada 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sesuai 2. Tidak sesuai

Sumber : Diolah Penulis (2019)

Tabel 4.4 Analisis Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya PSAK No. 24 pada PT. UKINDO Blankahan Estate

Kegiatan	Paragraf	Isi PSAK	Praktik di PT. UKINDO Blankahan Estate	Keterangan
Pengakuan dan Pengukuran dalam proses pemberian imbalan kerja jangka panjang lainnya	Paragraf 153	<p>Imbalan kerja jangka panjang lain mencakup item berikut, jika tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakhadiran jangka panjang yang dibayarkan seperti cuti besar atau cuti sabatikal; 2. Penghargaan masa kerja (<i>jubilee</i>) atau imbalan jasa jangka panjang lain; 3. Imbalan cacat permanen; 4. Bagi laba dan bonus; dan 5. Remunerasi tangguhan. 	<p>PT. UKINDO Blankahan Estate tidak memberikan imbalan kerja jangka panjang lainnya berupa cuti jangka panjang yang berbayar, untuk cuti jangka panjang akan diberikan tetapi tidak diberikan bayaran dan apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat permanen perusahaan menyerahkannya kepada bpjs atau asuransi, sehingga perusahaan tidak melakukan pengakuan dan pencatatan atas hal tersebut. Jika cuti jangka panjang tersebut tidak digunakan maka cuti akan hangus. Perusahaan juga tidak menyediakan penghargaan atau piagam atas masa kerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak sesuai 2. Tidak sesuai 3. Tidak sesuai 4. Sesuai 5. Tidak sesuai

Sumber : Diolah Penulis (2019)

Tabel 4.5 Analisis Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Pemutusan (pesangon) PSAK No. 24 pada PT. UKINDO Blankahan Estate

Kegiatan	Paragraf	Isi PSAK	Praktik di PT. UKINDO Blankahan Estate	Keterangan
Pengakuan dan Pengukuran dalam proses pemberian imbalan pasca kerja	Paragraf 165	Entitas mengakui <i>liabilitas</i> dan beban pesangon pada tanggal yang lebih awal di antara: 1. Ketika entitas tidak dapat lagi menarik tawaran atas imbalan tersebut; dan 2. Ketika entitas mengakui biaya untuk restrukturisasi yang berada dalam ruang lingkup PSAK 57.	PT. UKINDO Blankahan Estate memberikan pesangon pada saat: 1. Perusahaan akan memberikan pesangon ketika perusahaan telah menentukan tawaran imbalan sebagai pemberhentian kerja. 2. Imbalan pesangon yang diberikan kepada karyawan akan diakui setelah terjadinya pemutusan kontrak kerja.	1. Sesuai 2. Sesuai
	Paragraf 169	Entitas mengukur pesangon pada saat pengakuan awal, dan mengukur dan mengakui perubahan selanjutnya, sesuai dengan sifat imbalan kerja, dengan ketentuan bahwa jika pesangon merupakan sebuah peningkatan pada imbalan pasca kerja, maka entitas menerapkan persyaratan imbalan pasca kerja.	PT. UKINDO Blankahan Estate akan mengukur pesangon sesuai dengan masa kerja karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut dengan pengakuan di awal .	Sesuai

Sumber : Diolah Penulis (2019)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa peneliti, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. PT. UKINDO Blankahan Estate telah memberikan imbalan kerja sesuai dengan PSAK No. 24 (revisi 2016), yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja pemutusan (pesangon).
2. PT. UKINDO Blankahan Estate belum mengakui dan mengukur secara keseluruhan imbalan kerja jangka panjang lainnya.
3. PT. UKINDO Blankahan Estate belum mengetahui secara jelas pengakuan dan pengukuran terhadap imbalan kerja yang berlaku menurut PSAK No. 24.
4. Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja pada PT. UKINDO Blankahan Estate belum sesuai dengan PSAK No. 24.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Sebaiknya perusahaan terus mengikuti perkembangan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia serta perkembangan undang-undang ketenagakerjaan atau peraturan-peraturan mengenai pemberian imbalan kerja kepada karyawan.

2. Untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya mengenai cuti berbayar jangka panjang perusahaan harus mempertimbangkan saat pemberian cuti berbayar tersebut.
3. Diperlukan transparansi kepada karyawan mengenai imbalan kerja yang akan diberikan kepada karyawan agar tidak terjadi penyalahgunaan keuangan pada saat pemberian imbalan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- "Adiman, S., & Junawan, J. (2020). *The Impact Of The Covid 19 Pandemic On The Indonesian Trade Sector. International Proceeding of Law and Economic*, 57-61."
- Chrisna, H. (2019). Analisis Kesiapan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi & Bisnis Unpab Dalam Konvergensi IFRS (*International Financial Reporting Standard*). *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 1-11.
- Dwilita, H. (2019). Perbandingan Kinerja Perbankan Indonesia Studi Pada Bank Umum Konvensional Dan Bank Umum Syariah Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2017. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 145-162.
- Dwilita, H., & Sari, P. B. (2020). Analisis Pengelolaan Keuangan Keluarga dan Literasi Keuangan Wanita di Dusun 20 Desa Klambir Lima Kebun. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 184-197.
- Fadly, Y. (2015). Kondisi dan Kritik Sosial pada Masa Rezim Orde Baru dalam Puisi-Puisi WS Rendra.
- Fadly, Y. (2019). Performa Mahasiswa Akuntansi Dalam Implementasi *English For Specific Purpose* (ESP) di Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB) Medan.
- Fortuna, T. D. (2018). *Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Berdasarkan SAK ETAP Pada PT. Karya Mulya Bangun*.
- Harahap, S. S. (2012). *Teori Akuntansi Edisi Revisi 2011*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hernawaty, H., Chrisna, H., & Junawan, J. (2020). Analisa Penggunaan Forward Contract Hedging pada Nilai Ekspor Barang Ekonomi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 95-109.
- Jingga, K. (2017). *"Analisa Penerapan PSAK 50 Dan 55 Dalam Instrumen Keuangan Pada PT. Karya Serasi Jaya Abadi"*. Medan.
- Keuangan, D. S. (2013). *ED PSAK 24 Imbalan Kerja*. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.
- Lamohamad, M. K., & Tinangon, J. J. (2015). "Analisis Penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja pada Hotel Sahid Kawanua Manado". *Jurnal EMBA*.
- Lisa, L. I. (2015). *Analisis Pengakuan, Pengukuran, dan Pengungkapan Imbalan Kerja berdasarkan PSAK No. 24 tentang Imbalan Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. *Jurnal EMBA Vol.3 No.4*.

- Maisyarah, R., & Sofyardi, M. (2018, January). *The Effect of Rice Subsidy on The Expenditure of Public Family Consumption And Welfare of Poor Households. In 1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)*. Atlantis Press.
- Martani, D., & dkk. (2012). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martani, D., & dkk. (2016). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, A. P. (2018). Pengaruh *Independence In Fact & Independence In Appearance* Dalam Mempertahankan Sikap Independensi Pada Internal Auditor Badan Pengawas Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 154-164.
- Nasution, A. P. (2019). Dampak Pengetahuan Pajak Dan Kualitas Pelayanan Petugas Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi (STUDI KASUS: KPP PRATAMA BINJAI). *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 207-224.
- Nasution, D. A. D. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pengguna Sistem Informasi Manajemen Daerah-Keuangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 101-114.
- Nasution, N. A. (2019). Tata cara pelaporan pajak terhutang surat pemberitahuan masa terhadap pajak pertambahan nilai pada Cv. Bina rekayasa. *Jurnal Perpajakan*, 1(1), 37-53.
- Panggabean, F. Y. (2019). Kinerja Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Dan Kota Di Sumatera Utara Berdasarkan Opini Audit. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(2), 151-159.
- Panggabean, F. Y. (2020). Pelatihan Tata Cara Pengisian SPT Tahunan PPh Badan di SMKN 1 Medan. *ABDI SABHA (Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat)*, 1(1), 82-87.
- Pratomo, D. N. (2017, November 20). *Kelapa Sawit :Primadona Komoditas Indonesia*. Dipetik Januari 28, 2019, dari www.validnews.id: [https://www.validnews.id/Kelapa Sawit---Primadona-Komoditas-Indonesia-dYS](https://www.validnews.id/Kelapa-Sawit---Primadona-Komoditas-Indonesia-dYS)
- Reeve, J. M., & et.al. (2012). *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Reeve, J. M., & et.al. (2013). *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rizkina, M. (2019). Pengaruh Efektivitas Pemungutan Bea Perolehan Hak Atas Tanah Dan Bangunan (BPHTB) Terhadap Pendapatan Asli Daerah Dengan Jumlah Penduduk Sebagai Variabel Moderating. *JURNAL PERPAJAKAN*, 1(1), 80-94.
- Rizkina, M., & Junawan, J. (2020). *Decline In Profits During The Covid-19 Pandemic On Expedition Of PT. KARYA MAKMUR MEDAN. International Proceeding of Law and Economic*, 51-56.
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). Prospek Financial Technology (*Fintech*) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss.
- Watung, M. N., & dkk. (2016). *Analisis Penerapan PSAK 24 mengenai Imbalan Kerja pada PT. Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kotamobagu. Jurnal EMBA*.
- Watung, M. N., & dkk. (2016). *Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kotamobagu. Jurnal EMBA Vol.4 No. 4*.
- Witjaksono, A., & dkk. (2014). *Analisis Dampak Penerapan PSAK 24 tahun 2013. Jurnal GICI*.
- Yunus, R. N. (2018). Analisis Pengaruh Bahasa Merek Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi Jurusan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 13-20.