

**EVALUASI PERLAKUAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA
BERDASARKAN PSAK 24 PADA
RSU PINDAD TUREN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi**

Oleh :

ATIKA AYUNINGTYAS

NIM. 22121082134



**UNIVERSITA ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

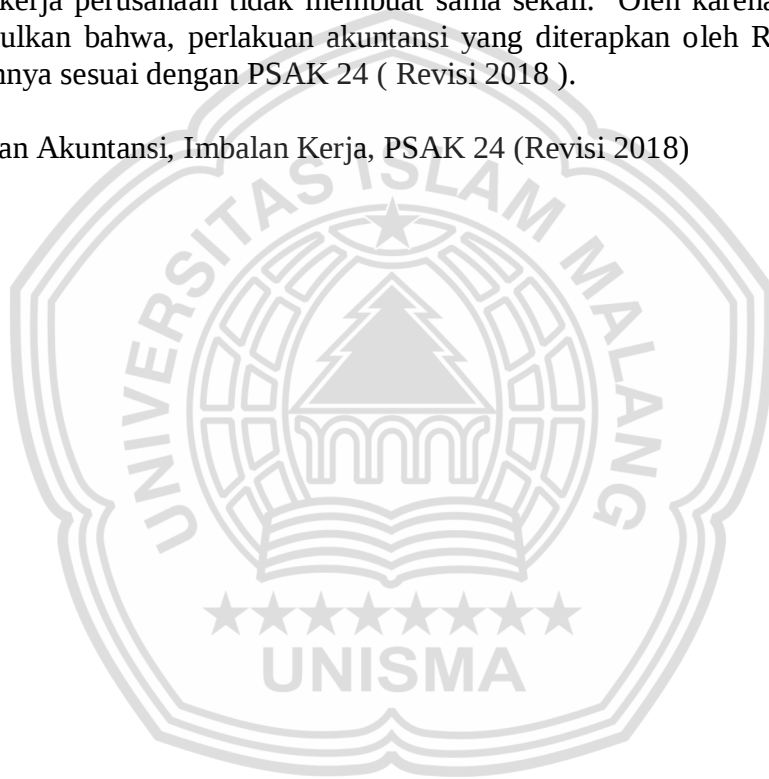
2025

ABSTRAK

Ayuningtyas, Atika. 2025. *Evaluasi Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 Pada RSUD Pindad Turen*. Skripsi, Jurusan Akuntansi Universitas Islam Malang. Pembimbing: (1) Moh.Amin (2) Siti Aminah Anwar

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kesesuaian perlakuan akuntansi imbalan kerja yang diterapkan oleh RSUD Pindad Turen terhadap ketentuan PSAK 24 (Revisi 2018). Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan wawancara. Data dianalisa dalam tiga tahapan, yaitu mengumpulkan data transaksi yang berkaitan dengan imbalan kerja, mengevaluasi kesesuaian kebijakan perusahaan dengan PSAK 24 (Revisi 2018) dan menarik kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perlakuan akuntansi imbalan kerja yang diterapkan oleh RSUD Pindad Turen sudah sesuai dengan PSAK 24 (Revisi 2013) namun untuk imbalan pascakerja perusahaan tidak membuat sama sekali. Oleh karenanya dalam penelitian ini disimpulkan bahwa, perlakuan akuntansi yang diterapkan oleh RSUD Pindad Turen belum sepenuhnya sesuai dengan PSAK 24 (Revisi 2018).

Kata Kunci : Perlakuan Akuntansi, Imbalan Kerja, PSAK 24 (Revisi 2018)

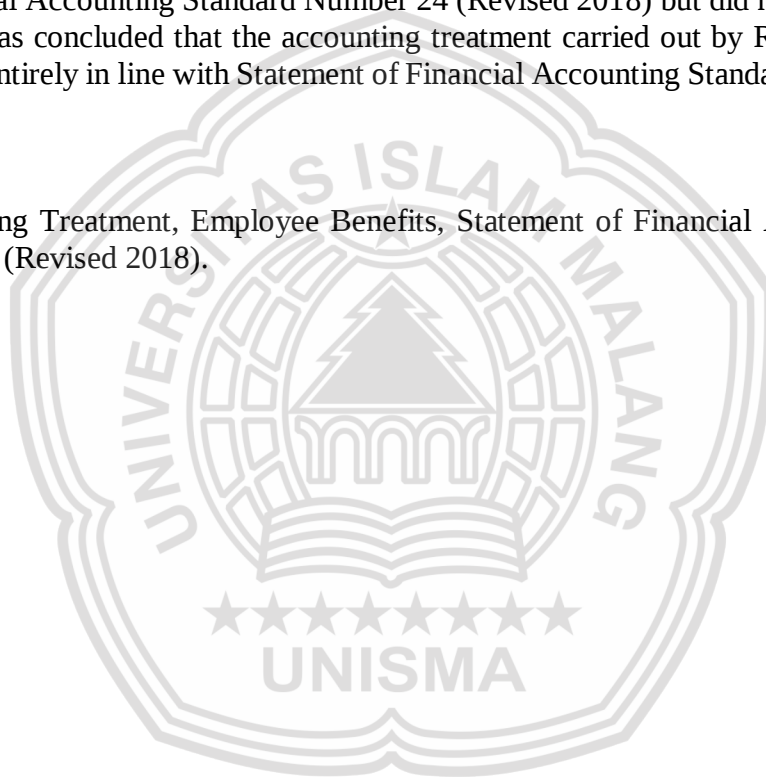


ABSTRACT

Ayuningtyas, Atika 2025. Evaluation of Accounting Treatment of Employee Benefits at RSU Pindad Turen. Final Report, Accounting Department, State Polytechnic of Malang Advisors : (1) Moh.Amin (2) Siti Aminah Anwar

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

Keyword : Accounting Treatment, Employee Benefits, Statement of Financial Accounting Standard Number 24 (Revised 2018).



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

Begitu pentingnya gaji/imbalan kerja yang adil dan kompetitif untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka lebih produktif dan berdedikasi. Gaji yang layak berkontribusi pada kesejahteraan karyawan dan keluarga mereka. Gaji menunjukkan bahwa perusahaan menghargai kontribusi dan kerja keras karyawan. Perusahaan yang membayar gaji karyawan yang adil dan tepat waktu memiliki citra baik di mata karyawan dan masyarakat. Gaji yang terstruktur dan sistematis membantu perusahaan dalam mengelola sumber

daya manusia secara efektif. Gaji yang memadai mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan meningkatkan produktivitas.

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

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga merupakan dasar dalam menentukan imbalan kerja yang harus dilaporkan dalam laporan keuangan. Imbalan kerja di dalam dunia usaha merupakan bagian yang tidak terlepas, karena imbalan kerja merupakan balas jasa atas jasa yang telah diberikan pekerja terhadap perusahaan dan kinerja pekerjapun akan sangat terpengaruh atas pemberian imbalan kerja oleh perusahaan.

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

Pernyataaan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24 menyatakan bahwa imbalan kerja mencakup : imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja

pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lain dan imbalan pemutusan (pesangon).

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

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

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

Rsu Pindad Turen adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan umum dan spesialis yang memiliki karyawan sekitar 315 orang yang

beralamat di jalan Semeru No.1 Kecamatan Turen Kabupaten Malang. RSUD Pindad Turen melayani pelayanan medis umum, peserta BPJS, peserta yang mengikuti asuransi kecelakaan yang menyediakan poli spesialis, farmasi, IGD, laboratorium, Radiologi, Rehabilitasi Medik dan beberapa layanan lainnya yang ditunjang dengan dilengkapi fasilitas 100 bed rawat inap, 19 poliklinik dan 26 dokter spesialis.

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

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

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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah bagaimana penerapan PSAK No.24 mengenai pengakuan dan pengukuran akuntansi imbalan kerja pada RSUD Pindad Turen?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Peneliian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perlakuan akuntansi imbalan kerja pada RSU Pindad Turen berdasarkan PSAK 24.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Menambah pemahaman dan pengetahuan tentang Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Pada RSU Pindad Turen dan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja.
- b) Sebagai bahan pertimbangan untuk mengkaji ilmu dan teori yang telah diberikan kepada mahasiswa mengenai perlakuan akuntansi imbalan kerj dan dapat mempererat hubungan kerja yang akan memudahkan para peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian di RSU Pindad Turen.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi dasar pertimbangan untuk bahan evaluasi bagi perusahaan khususnya bagian manajemen dalam perencanaan dan pengambilan keputusan dalam hal perlakuan akuntansi imbalan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Untuk imbalan kerja jangka pendek RSU Pindad Turen membuat gaji dan cuti berbayar. Perlakuan akuntansi atas gaji dan cuti berbayar yang diterapkan oleh RSU Pindad Turen baik pengakuan, pengukuran dan penyajiannya telah sesuai dengan PSAK 24 (Revisi 2018). Namun untuk pengungkapannya RSU Pindad Turen tidak mengungkapkan seluruh beban imbalan kerja pada catatan atas laporan keuangan yang menyebabkan tidak sesuai dengan PSAK 24 (Revisi 2018).
2. Untuk pesangon RSU Pindad Turen tidak memberikan pesangon kepada karyawan yang telah di PHK atau dikeluarkan oleh RSU Pindad Turen, bahkan untuk pegawai tetap jika mereka melakukan pelanggaran yang menyebabkan karyawan tersebut harus di PHK maka karyawan tersebut diwajibkan membayar uang ganti rugi kepada perusahaan karena di perjanjian telah disebutkan bahwa karyawan yang melakukan

pelanggaran dan yang mengajukan pensiun dini wajib membayar uang ganti rugi sebesar 3 kali gaji pokok.

3. RSU Pindad Turen tidak membuat sama sekali imbalan pascakerja karena telah disebutkan di Surat Perjanjian saat penandatanganan kontrak bahwa imbalan pasca kerja hanya untuk Direksi.

5.2 Saran

Dalam hal imbalan kerja pada RSU Pindad Turen sebaiknya lebih menyesuaikan dengan PSAK 24 (Revisi 2018) khususnya untuk pegawai tetap yaitu imbalan pascakerja agar hubungan perusahaan dan pegawai terjadi timbal balik yang saling menguntungkan.

Sebaiknya RSU Pindad Turen juga membuat laporan catatan atas laporan keuangan pada laporannya, karena kebanyakan yang sudah dilakukan khususnya baik pengakuan, pengukuran, penyajian sudah sesuai dengan PSAK 24 hanya kurang pengungkapan saja RSU Pindad tidak melakukannya. Catatan atas laporan keuangan sangat penting karena jika ada investor ingin menginvestasikan uangnya ke perusahaan biasanya mereka melihat di catatan atas laporan perusahaan yang dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Efferin, Sujoko., Stevanus Hadi Darmaji., dan Yuliawati Tan. (2008). *Metode Penelitian untuk Akuntansi*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2018). *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta Indonesia: Selemba Empat.
- Badan Pusat Statistik. (2025, 6 Februari). *Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Jenis Kelamin*. Diakses pada tanggal 21 Maret 2025, dari <https://www.bps.go.id/api/statistics-table/2/MTE3NyMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-jenis-kelamin.html>
- Detik Jateng. (2025, 16 Februari). *Sritex Grup PHK 10.965 Buruh, Ini Rinciannya*. Diakses pada tanggal 21 Maret 2025, dari <https://www.detik.com/jateng/bisnis/d-7800220/sritex-grup-phk-10-965-buruh-ini-rinciannya>
- CNBC Indonesia. (2024, 28 Agustus). *Tangis Karyawan Indofarma, Gaji Tak Dibayar-Tak Mampu Beli Beras*. Diakses pada tanggal 21 Maret 2025, dari <https://www.cnbcindonesia.com/market/20240828164038-17-567181/tangis-karyawan-indofarma-gaji-tak-dibayar-tak-mampu-beli-beras>
- Rompis, D., Sabijono , H., & Rondonuwu, S. (2023). *Evaluasi Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja –ImbalanKerja Jangka Pendek Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado*. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum).
- Anggraini, F. T., Fresty, K., Sundayu, N. N., Amelia, R., & Rodiah, S. (2023). *Analisis Penerapan PSAK No.24 Tentang Imbalan Kerja: Studi Kasus pada CV. Sulton Golden*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera).
- Nurkumalasari, L., & Srihastuti, E. (2021). *Analisis PSAK 24 Atas Imbalan Kerja Dalam Laporan Keuangan Pada PG Pesantren baru Kediri*. Jurnal Cendekia Akuntansi.
- Nefry, P. A., Pangemanan, S. S., & Pangerapan, S. (2019). *Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi Manado*. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern

- Baguna, S. E., Nangoi, G. B., & Alexander, S. W. (2019). *Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK Pada PT Berlian Kharisma Pasifik. Emba*.
- Yashak, A., Shak, M. S., Tahir, M. H., Shah, D. S., & Mohamed, M. F. (2020). *Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam. Sains Insani*.
- Indriantoro, Nur., dan Bambang Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur., dan Bambang Supomo. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Juan, Ng Eng, & Arikunto, Ersu Tri Wahyuni. (2013). *Panduan Praktis Standar Akuntansi Keuangan (Berdasarkan IFRS)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Martani, Dwi.; Sylvia Veronica NPS; Ratna Wardhani; Aria Farahmita; dan Edward Tanujaya. (2012). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Martani, Dwi.; Sylvia Veronica NPS; Ratna Wardhani; Aria Farahmita; dan Edward Tanujaya. (2015). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Purba, Marisi P. (2005). *Akuntansi Imbalan Kerja Sesuai Dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ray Indonesia.
- Purba, Marisi P. (2012). *Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Imbalan Kerja: Panduan Penerapan PSAK 24 (Revisi 2010) Tentang Imbalan Kerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Silalahi, Ulber. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpas Press.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang, Ketenagakerjaan.
- Widiastuti, Retno., Melani, Erlin., & Yusna. (2015). *Akuntansi Keuangan Menengah 1*. Malang: Politeknik Negeri Malang.
- Widiastuti, Retno., Melani, Erlin., & Yusna. (2016). *Akuntansi Keuangan Menengah 2*. Malang: Politeknik Negeri Malang.