



# Analisis Penerapan PSAK No. 24 Tahun 2018 Tentang Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT. Pelindo Jasa Maritim

*Analysis of the Implementation of PSAK No. 24 of 2018 concerning Short-Term Employee Benefits at PT. Pelindo Jasa Maritim*

**Remy Zachreni\***, Muhammad Aziz, Hariany Idris  
Jurusan Akutansi Terapan, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia  
\*Penulis Koresponden: [remyzachreni31@gmail.com](mailto:remyzachreni31@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah PT. Pelindo Jasa Maritim dalam memberikan imbalan kerjanya telah sesuai dengan PSAK No. 24 Tahun 2018. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Variabel penelitian ini adalah imbalan kerja jangka pendek. Populasi dalam penelitian ini adalah 422 pegawai, sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Purposive Sampling dan menghasilkan 8 orang sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik dokumentasi, wawancara dan observasi. Data dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa PT. Pelindo Jasa Maritim telah menerapkan PSAK No. 24 dalam pemberian imbalan kerjanya terkhusus imbalan kerja jangka pendeknya. Imbalan kerja jangka pendek yang difokuskan adalah Gaji, upah dan iuran jaminan sosial, Cuti tahunan berbayar, dan bagi laba dan bonus. Pemberian gaji tersebut sangat berpengaruh pada Tingkat Pendidikan, Jabatan dan Masa Kerja, aturan tersebut sudah dituangkan dalam aturan direksi.

**Kata kunci:** Imbalan Kerja, PSAK 24

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine whether PT. Pelindo Jasa Maritim complies with PSAK No. 24 of 2018 in providing employee compensation, specifically short-term employment benefits. This research employs a qualitative methodology. The variable under investigation is short-term employment benefits. The population for this study consists of 422 employees, and the sample selection is done using purposive sampling, resulting in 8 individuals as the sample. Data is collected through documentation, interviews, and observations. Data analysis is conducted using qualitative descriptive methods. Based on the research findings, it can be concluded that PT. Pelindo Jasa Maritim has implemented PSAK No. 24 in providing short-term employment benefits. Short-term employment benefits that are focused on include salary, wages, social security contributions, paid annual leave, profit sharing, and bonuses. The provision of salary is significantly influenced by educational level, position, and length of service, and these regulations are already documented in the company's directives.*

**Keywords:** Employee Benefits, PSAK 24

## 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan harus mempunyai daya saing yang kuat dan keunggulan kompetitif untuk dapat mencapai tujuannya dari pada perusahaan itu sendiri. Dalam pencapaian sebuah organisasi tersebut tentu yang paling penting adalah Sumber Daya Manusianya, baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan yang besar. Dalam hal ini maka perusahaan diharapkan mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik dan benar. Begitu pula sebuah perusahaan harus berupaya untuk membangkitkan produktivitas kinerja karyawan agar karyawan dapat merasakan kenyamanan sehingga dapat bekerja dengan baik. Dikarenakan setiap aktivitas yang dilakukan dalam sebuah perusahaan tentu tidak bisa terlepas dari jasa tenaga kerja atau dapat disebut sebagai karyawan/pegawai, maka dari itu perusahaan wajib memberikan imbalan kerja sebagai bentuk dari pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan sesuai dengan pekerjaan mereka. Dengan memberikan imbalan kerja, tenaga kerja dalam perusahaan akan bekerja dan memberikan kinerja yang maksimal serta memiliki rasa yang loyal terhadap perusahaan.

Standar Akuntansi merupakan pedoman umum dalam penyusunan laporan keuangan yang merupakan pernyataan resmi tentang masalah akuntansi tertentu yang dikeluarkan oleh badan yang berwenang dan berlaku dalam lingkungan tertentu. Standar akuntansi ini menjadi sebuah dasar dalam penyajian informasi laporan keuangan suatu kegiatan perusahaan maupun usaha. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) adalah sebuah organisasi yang menaungi seluruh Akuntan Indonesia ini, baik yang berpraktik sebagai akuntan sektor publik, akuntan sektor privat, dan beberapa akuntan lainnya. IAI membuat aturan Standar Akuntansi Keuangan (SAK). SAK adalah suatu kerangka dalam prosedur pembuatan laporan keuangan agar terjadi keseragaman penyajian laporan keuangan suatu perusahaan ataupun kegiatan usaha yang telah memiliki akuntabilitas publik atau dapat disebut juga

yaitu badan yang terdaftar atau masih dalam proses pendaftaran di pasar modal.

Menurut (Mulyadi, 2016:319)

*“Sistem akuntansi penggajian dirancang untuk menangani setiap pencatatan dan pembayaran gaji karyawan dan sistem ini mempunyai beberapa prosedur yaitu : prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur pembuatan daftar gaji, prosedur distribusi biaya gaji, prosedur pembuatan bukti kas keluar, dan prosedur pembayaran gaji”.*

Menurut IAI (PSAK 24,2022:08) imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. Imbalan kerja mencakup : imbalan kerja jangka pendek ; imbalan pasca kerja ; imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon (PSAK 24, 2022: 05). Imbalan kerja merupakan biaya sangat penting dan dapat menimbulkan risiko kemungkinan terjadinya kecurangan, penyelewengan dan akan menyebabkan besarnya kerugian pada perusahaan, maka dari itu diperlukan sistem akuntansi yang didesain dan diimplementasikan dengan baik untuk menghasilkan informasi yang handal bagi perusahaan. PSAK 24 adalah pernyataan akuntansi yang mengatur imbalan kerja sudah pasti ada dalam tiap perusahaan. Penerapan PSAK 24 ini dilatarbelakangi oleh UU No.13 tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan) tentang imbalan kerja. PSAK 24 ini penting diterapkan agar perusahaan mengakui imbalan kerja yang telah diberikan. Apabila dalam laporan keuangan tidak terdapat akun imbalan kerja maka secara tidak langsung perusahaan “menyembunyikan” kewajiban untuk para penerima imbalan kerjanya. Pengungkapan imbalan kerja apabila dilakukan dengan kurang tepat dapat menimbulkan ketidakpercayaan investor yang tentu dapat berdampak bagi likuiditas perusahaan. Dan juga dapat berdampak pada efektivitas perusahaan dan kinerja perusahaan itu sendiri.

Imbalan kerja sendiri terdiri atas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan jangka panjang lainnya dan pesangon. Imbalan kerja jangka pendek adalah komponen imbalan kerja yang sering terjadi transaksinya dalam perusahaan karena komponen tersebut harus dibayarkan setiap bulannya oleh perusahaan tempat bekerja. Dari berbagai macam perlakuan imbalan kerja, tentu saja dalam pelaksanaannya masih terdapat kekurangan dan salah satunya ialah dalam hal perhitungan. Perhitungan imbalan kerja yang masih belum akurat dapat menyebabkan kerugian pada pihak karyawan sebagai pekerja. Maka dari itu, pada pemberian imbalan kerja ini harus diperhitungkan dengan baik agar tidak terjadi kerugian pada setiap pekerja.

Besarnya gaji yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada karyawannya biasanya tidak hanya merupakan gaji pokok saja, melainkan juga tunjangan-tunjangan seperti tunjangan transport, tunjangan makan, tunjangan keluarga(nikah), beserta tunjangan-tunjangan lainnya. Bahkan untuk karyawan yang bertugas secara tetap diluar kota dalam jangka waktu beberapa tahun biasanya akan menerima tunjangan rumah dinas dan juga tunjangan cuti akhir tahun. Dan untuk karyawan yang sedang melakukan perjalanan dinas biasanya akan menerima tunjangan akomodasi dan uang saku.

Penelitian ini dilakukan di Subholding PT. Pelindo Jasa Maritim atau disingkat SPJM yang merupakan salah satu dari empat subholding di bawah PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) yang dibentuk pasca merger 4 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Pelabuhan Indonesia I-IV (Persero) pada tanggal 1 Oktober 2021. SPJM ini berkantor pusat di Makassar sedangkan anak perusahaannya tersebar diwilayah Indonesia. SPJM ini memiliki 6 anak perusahaan, 3 cucu perusahaan, dan 2 cabang kelolaan. Bisnis utamanya adalah memberikan layanan jasa marine, peralatan, energi, dan jasa maritim ke pelabuhan lainnya. Dalam menjalankan setiap aktivitas perusahaan SPJM memiliki sekitar 422

tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan divisi masing-masing. Karena memiliki aktivitas yang tinggi, maka SPJM ini harus memastikan bahwa setiap tenaga kerjanya dapat bekerja dengan baik dan juga harus memberikan imbalan kerja yang sesuai. Berikut adalah data jumlah pegawai yang ditemukan peneliti pada saat melakukan pra-penelitian dimana peneliti terjun langsung atau observasi ke lapangan untuk memperoleh data awal dimana data tersebut diperoleh pada divisi keuangan bagian akuntansi PT. Pelindo Jasa Maritim selama kurun waktu 6 bulan yaitu dimulai pada bulan September 2022-Februari 2023 yang dilampirkan pada tabel 1 berikut.

**Tabel 1.** Data Karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim September 2022-Februari 2023

Tingkat Jabatan	Jumlah Pegawai
Eks Pelindo 1	23
Eks Pelindo 2	8
Eks Pelindo 3	3
Eks Pelindo 4	388
Total	422

Sumber : Divisi Keuangan Bagian Akuntansi SPJM

Sistem penggajian PT.Pelindo Jasa Maritim adalah *National Employee* yaitu penggajian tenaga kerja lokal. Dalam memberikan gaji kepada karyawannya terdapat kendala yaitu pada bagian *Human Resource (HR)* apabila melakukan penginputan data mengenai karyawan dan keluarganya terutama pada saat penginputan mengenai tunjangan karyawan. Terdapat karyawan yang menyetorkan surat tunjangan kematian atau tunjangan Pendidikan keluarga pada saat penggajian telah diproses dan bagian *HR* telah selesai melakukan penginputan sehingga mengakibatkan hasil dari penginputan data tersebut berbeda dengan data pada sistem bagian *Payroll*. Apabila telah terjadi seperti itu maka terjadi selisih atau tidak *balance* sehingga bagian *HR* harus Kembali menambahkan data ke sistem agar hasilnya *balance* dengan data yang ada pada sistem bagian *Payroll*. Karena hal tersebut bagian *HR* akan terlambat mengirimkan data daftar gaji kepada bagian *Payroll* sehingga bagian *Payroll* akan terburu-buru saat melakukan prosesnya seperti pembuatan slip gaji. Selain itu *Standar Operation Prosedure (SOP)* yang

diterapkan mengenai penggajian juga tidak diterbitkan secara umum.

Kendala selanjutnya ialah apabila terdapat nomor rekening yang sama dengan nama karyawan penerima yang berbeda. Hal itu biasanya terjadi akibat dari *Human Error*, karena hal tersebut bagian HR akan merevisi Kembali dan mengecek satu persatu daftar rekening beserta nama karyawan penerima imbalan tersebut. Untuk mengatasi hal ini, maka bagian HR melakukan *double check* agar tidak terjadi kesalahan yang berulang. Untuk itu, karyawan dapat mendapatkan imbalan kerja mereka sesuai dengan tanggal yang telah disepakati diawal.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas dan fenomena yang terjadi saat ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Analisis Penerapan PSAK No. 24 Tahun 2018 Tentang Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT. Pelindo Jasa Maritim”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Definisi Imbalan Kerja

Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja (PSAK 24, 2022:8)

Imbalan kerja juga diatur dalam UU. No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. dalam UU tentang ketenagakerjaan ini, imbalan kerja didefinisikan sebagai berikut :

- 1) Upah yang merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu

pekerjaan dana tahu jasa yang telah atau akan dilakukan.

- 2) Kesejahteraan pekerja/buruh, yang merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya atau penerima manfaat dan dapat di selesaikan 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 (PSAK 24, 2022: 06)

### 2.2. Jenis-Jenis Imbalan Kerja

- 1) Imbalan Pasca Kerja  
Imbalan pasca kerja adalah imbalan kerja (pesangon pemutusan kerja) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya. (PSAK 24, 2022: 08)
- 2) Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya  
Imbalan kerja jangka panjang lain adalah seluruh imbalan kerja selain imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, dan pesangon. (PSAK 24, 2022: 08).
- 3) Pesangon  
Pesangon (*termination benefits*) adalah imbalan kerja bagi karyawan yang diberikan bagi karyawan yang diberikan sebagai pertukaran karena pemutusan hubungan kerja sebagai akibat dari keputusan entitas untuk mengakhiri kontrak kerja karyawan sebelum tanggal pensiun normal atau keputusan karyawan untuk menerima tawaran imbalan dalam pertukaran dengan pemutusan hubungan kerja. (PSAK 24, 2022 : 08)
- 4) Imbalan Kerja Jangka Pendek  
Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain dari pesangon) yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan

dimana pekerja memberikan jasa terkait (PSAK 24, 2022:08).

### 2.3. Pengakuan dan Pengukuran Imbalan kerja Jangka Pendek

Ketika pekerja telah memberikan jasanya kepada entitas dalam suatu periode akuntansi, entitas mengakui jumlah tidak terdiskon dari imbalan kerja jangka pendek yang diharapkan akan dibayar sebagai imbalan atas jasa tersebut (PSAK 24, 2022:11):

- 1) Sebagai Liabilitas (beban akrual), setelah dikurangi jumlah yang telah dibayarkan. 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.
- 2) Sebagai beban, kecuali jika SAK lain mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset (lihat, sebagai contoh, PSAK 14: Persediaan dan PSAK 16: Aset Tetap).

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Imbalan Kerja Jangka Pendek.

### 3.2. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan ialah 422 karyawan tetap yang dibagi menjadi beberapa divisi, yaitu Divisi Sumber Daya Manusia dan Umum, Divisi Keuangan dan Manajemen Risiko, Divisi Operasi dan Komersial, Divisi Strategi dan Teknik, Divisi Sekretariat Perusahaan, dan Divisi SPI ( Satuan Pengawasan Internal) pada PT. Pelindo Jasa Maritim.

Sampel dalam penelitian ini ialah sebanyak 8 karyawan dari 422 total karyawan, dimana 3 karyawan dari divisi SDM yang bertanggungjawab pada bagian penggajian dan 5 karyawan dari divisi

keuangan yang bertanggungjawab dalam memberikan serta merekap daftar gaji karyawan yang ada pada PT. Pelindo Jasa Maritim.

### 3.3. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan suatu keadaan perubahan secara sistematis, aktual dan akurat dengan cara mengumpulkan data berdasarkan data yang Nampak dalam perusahaan atau organisasi, dimana fakta tersebut dikumpulkan, diolah dan dianalisis sehingga dapat memberikan saran-saran untuk masa yang akan datang (Sugiyono 2014: 206). Analisis tersebut menggunakan model yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman bahwa ada tiga macam kegiatan dalam analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data, dan terakhir yaitu menarik kesimpulan.

#### 1) Reduksi Data

Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan data mentah yang terjadi dalam catatan lapangan tertulis. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan memperoleh peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Dalam proses ini akan meneliti, mengamati flowchart, serta mengambil data laporan penggajian selama 6 bulan terakhir yang dimulai pada September-Februari 2023 pada PT. Pelindo Jasa Maritim.

#### 2) Penyajian Data

Setelah data terkumpul kemudian peneliti mengelompokkan hal-hal yang serupa menjadi kategori atau kelompok-kelompok agar peneliti lebih mudah untuk melakukan pengambilan kesimpulan. Dalam hal ini peneliti menyajikan data serta menganalisis data yang diperoleh dari lokasi penelitian yaitu sistem penggajian serta flowchart gaji pada perusahaan.

#### 3) Menarik Kesimpulan

Selanjutnya adalah menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan pengujian yang telah diteliti. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan berikutnya. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti yang kuat dalam artian konsistensi dengan kondisi yang ditemukan pada saat peneliti meneliti melakukan observasi pada tempat penelitian maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang meyakinkan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Pelindo Jasa Maritim dalam menentukan imbalan kerja jangka pendek yang akan diberikan pada karyawannya mengacu pada PSAK 24. Dimana dalam PSAK 24 PT. Pelindo Jasa Maritim menjabarkan serta menjelaskan mengenai pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek yang sesuai dengan penerapan PSAK 24.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti selama kurun waktu April-Mei 2023 dengan izin secara tertulis dimana ada pengurusan surat dari kampus yang dilanjutkan pada DPM-PTSP lalu kemudian menyurat pada perusahaan tempat penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif tentang penerapan imbalan kerja jangka pendek pada PT. Pelindo Jasa Maritim apakah telah sesuai dengan PSAK No. 24 Tahun 2018.

Sampai akhir periode pelaporan, jumlah karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim mencapai 422 orang dengan rincian sebagai berikut :

- 1) Karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim EksPelindo I sebanyak 23 orang
- 2) Karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim EksPelindo II sebanyak 8 orang
- 3) Karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim EksPelindo III sebanyak 3 orang

- 4) Karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Eks Pelindo IV sebanyak 388 orang

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu informan pada PT. Pelindo Jasa Maritim bagian Payroll and Benefit Team Member 2 (Taufik W. Katili) , beliau mengatakan bahwa :

*“Sistem penggajian yang saat ini diterapkan oleh PT.Pelindo Jasa Maritim adalah menggunakan aplikasi CENTRA PELINDO, dimana untuk mengakses hal tersebut menggunakan username dan password oleh pegawai perusahaan.”*

Hal yang sama juga dijelaskan oleh bagian Officer Administrasi dan Layanan SDM (Romauli Simorangkir) yang mengatakan bahwa : *“Melewati aplikasi centra, tetapi tetap menggunakan metode manual untuk kroscek data.”*

##### 1) Upah, Gaji, dan Iuran Jaminan Sosial

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu informan PT. Pelindo Jasa Maritim telah menerapkan PSAK 24 dalam pemberian gaji dan iuran jaminan sosial (jamsostek) PT. Pelindo Jasa Maritim memberikan gaji dan iuran jaminan sosial kepada pegawai setiap bulan pada tanggal 25 Pemberian gaji tersebut sesuai dengan Kelas Jabatan, masa kerja, jenjang pendidikan dari masing-masing pegawai dan tidak dibawah dari UMR. Begitu pula dengan Iuran Jaminan Sosialnya yang dibayarkan oleh pekerja maupun oleh perusahaan. Seperti yang telah disampaikan oleh bagian Payroll and Benefit Team II (Wendy Kurnia Setyawan) beliau mengatakan :

*“Perusahaan juga membayar sesuai dengan ketentuan yaitu tidak dibawah dari standar Upah Minimum Regional (UMR). Sedangkan iuran jaminan sosial (jamsostek) pada PT. Pelindo Jasa Maritim dibayarkan oleh perusahaan dan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Perusahaan membayar 6,54% dan karyawan 3% yang akan dipotong dari gaji pokok tenaga kerja yang bersangkutan.”*

- a) Fungsi-Fungsi Yang Terkait dalam Sistem Penggajian

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat diketahui bahwa fungsi-fungsi yang berkaitan dengan sistem penggajian PT. Pelindo Jasa Maritim juga melibatkan seluruh fungsi tersebut. Fungsi-fungsi tersebut yang dimaksud ialah fungsi yang terkait dalam sistem penggajian adalah fungsi kepegawaian, fungsi pencatatan waktu, fungsi pembuat daftar gaji dan upah, fungsi akuntansi, dan fungsi keuangan.

b) **Prosedur Sistem Penggajian**

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat diketahui bahwa prosedur sistem penggajian pada PT. Pelindo Jasa Maritim sesuai dengan teori yang dikemukakan pada pembahasan akan tetapi terdapat perbedaan dalam penamaan namun prosedur yang dijalankan telah sesuai.

Seperti yang telah disampaikan oleh bagian Officer Administrasi dan Layanan SDM (Romauli Simorangkir), beliau mengatakan :

*“Kalau sekarang, prosedurnya dari SSC HO (Shared Service Center- Head Office), Setelah pemenuhan data pegawai oke, harus diteruskan dan ada surat permohonan pembayaran/pemotongan ke SDM PJM dulu, dari SDM bernota dinas ke keuangan Pelindo jasa maritim untuk pemrosesan pembayarannya”*

**2) Cuti Tahunan Berbayar dan Cuti Sakit Berbayar**

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim bagian Payroll and Benefit Team II (Wendy Kurnia Setyawan) menjelaskan bahwa :

*“Perusahaan memberikan cuti sebagai hak dari pekerja yang telah sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yaitu selama 12 hari. Hari cuti dapat diuangkan apabila cuti tahunan berikutnya sudah jatuh tempo, cuti tahunan dapat diambil dalam kurun waktu 2 tahun dan tidak dapat diuangkan. Perusahaan juga memberikan biaya transportasi kepada karyawan dan keluarganya yang cuti berupa tiket bus/tiket pesawat dan biaya taxi. PT. Pelindo Jasa Maritim juga memberikan cuti berbayar kepada karyawan yang mengambil cuti sakit, cuti melahirkan dan sebagainya dimana perusahaan tetap*

*membayar tenaga kerja walau sedang cuti. Perusahaan memberikan jatah 2 kali dari THP pertahun”*

**3) Bagi Laba dan Bonus**

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan PT. Pelindo Jasa Maritim bagian Payroll and Benefit Team II(Wendy Kurnia Setyawan)menyatakan bahwa :

*“Perusahaan memberikan bonus tahunan atau yang dikenal dengan Annual Incentive Program (AIP) yang diberikan setiap tahunnya dengan memperhitungkan kinerja korporasi dan kinerja tim/individu yang telah sesuai dengan PSAK 24 dalam pemberian bonus tahunan. Perusahaan memberikan bonus kepada para pekerja kurang lebih 9 kali pertahun”*

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja selain daripada pesangon yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan akhir periode pelaporan. PT. Pelindo Jasa Maritim dalam memberikan Imbalan Kerja Jangka Pendek telah benar atau telah sesuai dengan isi daripada PSAK 24 yang dimana pihak perusahaan memberikan gaji beserta tunjangan-tunjangan di setiap bulannya yang diselesaikan sebelum dua belas bulan dari akhir periode pelaporan. Hal ini menjadi hak yang harus diberikan Perusahaan kepada pekerjanya karna telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Gaji yang diberikan diukur berdasarkan Jenjang Pendidikan, Jabatan, dan Masa Kerja. Selain itu, pekerja juga diberikan penghargaan berupa penghargaan jika berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan selama bekerja yang dinamakan dengan uang prestasi. Jumlah yang diberikan tersebut telah ditetapkan dalam aturan para direksi PT. Pelindo Jasa Maritim.

Perusahaan memberikan imbalan kerjanya berupa penghasilan teratur dan tidak teratur. Pada penghasilan teratur berupa gaji yang dibayarkan di tiap bulannya beserta tunjangan-tunjangan. Pada penghasilan tidak teratur berupa Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan Perumahan, Tunjangan

Cuti, Tunjangan Gaji ke-13, dan Pembayaran Bantuan Biaya Pendidikan.

Pada saat proses penggajian tidak ada kendala yang ditemukan oleh divisi Keuangan dan Manajemen Risiko, karena kesalahan tersebut telah diminimalkan oleh divisi Sumber Daya Manusia. Dimana divisi Sumber Daya Manusia ini telah melakukan kroscheck beberapa kali mulai dari yang daftar yang telah dibuat secara otomatis dari SSC-HO hingga yang diperiksa secara manual yang berupa

dokumen daftar gaji dan nota dinas oleh divisi Sumber Daya Manusia. Setelah kroscheck maka perlu persetujuan dari para pejabat VP (*Vice President*) dan SVP (*Senior Vice President*) oleh Divisi Sumber Daya Manusia melalui aplikasi Centra. Jika para pejabat telah menyetujui maka daftar gaji tersebut dikirimkan ke divisi Keuangan dan Manajemen Resiko untuk pemrosesan penggajian.

Pada Divisi Keuangan dan Manajemen Resiko ini perlu beberapa persetujuan juga dari VP Akuntansi, Anggaran, Perpajakan dan Perbendaharaan. Yang pertama kali memeriksanya adalah pada bagian perpajakan, pada bagian ini memeriksa apakah potongan pajak yang dilampirkan telah sesuai. Apabila telah sesuai maka disetujui oleh VP Perpajakan dan dilanjutkan pada bagian akuntansi. Pada bagian ini, memeriksa daftar gaji apakah gaji yang diterima telah sesuai dengan kinerjanya. Apabila telah sesuai dan disetujui oleh VP Akuntansi, bagian terakhir yaitu pada saat pembayaran. Pada saat pembayaran juga memerlukan persetujuan dari bagian anggaran, untuk memeriksa apakah anggaran untuk membayarkan penghasilan ini telah sesuai. Setelah mendapat persetujuan dari VP anggaran maka pembayaran gaji pun dilakukan.

Pihak yang membayarkan gaji karyawan dan memberikan surat pengantar ke Bank adalah bagian perbendaharaan. Pada bagian ini, apabila telah disetujui oleh para VP maka proses penggajian pun dilaksanakan dengan cara mengirimkan surat bayar kepada bank melalui web PEO PELINDO. Proses

penyuratan ini biasanya dikirimkan pada tanggal yang mendekati tanggal penggajian yaitu tanggal 23-24, serta penggajian dilaksanakan pada tanggal 25 di tiap bulannya.

PSAK 24 menjelaskan mengenai pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek. PT. Pelindo Jasa Maritim mengakui imbalan kerja jangka pendeknya sebagai liabilitas atau sebagai beban. Perusahaan mengakui sebagai beban apabila imbalan kerja tersebut belum dibayarkan kepada pekerja. PT. Pelindo Jasa Maritim juga memberikan iuran jaminan sosial yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan yang dibayarkan dan ditanggung oleh perusahaan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Pelindo Jasa Maritim, maka dapat disimpulkan :

- 1) Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Nomor 24 Tahun 2018 yang diterapkan pada perusahaan dan telah sesuai dengan PSAK. Dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada imbalan kerja jangka pendeknya, yaitu Gaji, Upah, dan Jaminan Sosial, Cuti Tahunan Berbayar, dan Bagi Laba dan Bonus.
- 2) Pemberian gaji di PT. Pelindo Jasa Maritim ini sangat berpengaruh oleh tingkat Pendidikan, Jabatan, serta Masa Kerjanya. Di tingkat Pendidikan pemberian gaji tersebut telah dituangkan dalam aturan direksi. Jabatan karyawan menentukan jumlah gaji yang diterima, apalagi untuk kelas BUMN dari kelas jabatan I sampai dengan tingkat jabatan 20 dan nominal pemberian tersebut sudah dituangkan dalam aturan direksi. Masa Kerja juga mempengaruhi gaji yang diterima, karena masa kerja menentukan kualitas yang dimiliki oleh pegawai, yang dimana makin lama pegawainya bekerja maka periodik kinerja menjadi naik dan imbalan kerja yang diterima pun juga naik dan

nominal pemberian tersebut sudah dituangkan dalam peraturan direksi.

- 3) PT. Pelindo Jasa Maritim mengakui imbalan kerja jangka pendeknya sebagai liabilitas atau sebagai beban. Perusahaan mengakui sebagai beban apabila imbalan kerja tersebut belum dibayarkan kepada pekerja. PT. Pelindo Jasa Maritim juga memberikan iuran jaminan sosial yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan yang dibayarkan dan ditanggung oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. S., Rosa dan Shalahuddin, M. (2018). *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur Dan Berorientasi Objek. Informatika*. Bandung.
- Arifin, A. H. A. (2020), Implementasi Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No 24 Tahun 2018 Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Hall, J. (2013). Teknik Dokumentasi. *Journal of Chemical Information and*
- HASSAN, M. (2018). Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Kesesuaiannya dengan PSAK 24 pada Hotel AL-BADAR Makassar. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- IAI. (2022). *PSAK 24 Imbalan Kerja; Imbalan Kerja Jangka Pendek, Imbalan Pasca Kerja, Imbalan Jangka Panjang dan Pesangon*.
- [Lam Nelson., & Peter Lau. \(2014\) Akuntansi Keuangan. Intermediate Financial Reporting \(Edisi 2 buku 1\). Jakarta: Salemba Empat. 361](#)
- [Lidia., N. F. \(2019\). Penyajian Dan Pelaporan Mengenai Imbalan Kerja Ditinjau Dari PSAK 24 \(Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia \(Persero\) Tbk.\). Makassar. Modeling, 53\(9\), 1689–1699.](#)
- Mulyadi (2016). Fungsi Yang Terkait Dalam Sistem Penggajian. Edisi Empat. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. (2013). Pengertian Sistem Akuntansi Penggajian. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.*  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mulyadi. (2016). Sistem akuntansi (Edisi ke-4). Jakarta: Salemba Empat. 53(9) 317
- Mulyadi. (2019). Sistem Penggajian. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.*  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nisa,. A. S. (2020). *Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT. Vale Indonesia Tbk*, Makassar.
- PT. Pelindo Jasa Maritim. (2022). PT. Pelindo Jasa Maritim Annual Report 2022. *Annual Report*.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003.
- Tantya, R. (2018). *Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Otoritas Jasa Keuangan*, Jakarta.