

# Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT Pendidikan Maritim Dan Logistik Indonesia

Santi Agustiani, Siti Ita Rosita, Suwarno

Program Studi Akuntansi, Institut Bisnis Dan Informatika Kesatuan

E-mail: santiagustiani966@gmail.com

Short-Term  
Remuneration  
Accounting

223

## ABSTRACT

Short-term employment remuneration is a work reward (other than a vacancy) that is expected to be completed entirely before 12 months after the end of the annual reporting period in which the employee provides the related services. The forms of remuneration for short-term work include salaries, benefits and bonuses. The purpose of preparation of this final task is to be able to know the recognition / measurement and presentation of short-term work remuneration as well as whether the application of the accounting of short term work compensation in PT PMLI has been in accordance with PSAK 24 on work reward. The results of the discussion showed that the measurement of short-term work remuneration (wages and benefits) for the staff member of PKWT (Specified-Time Work Agreement) is determined on the basis of contracts and employment regulations. Employment remuneration is recognised after the employee has completed the work and is recorded in the KSMU (Business Partnership) Labour and Labour account. Subsequently, the work remuneration will be presented on the operating burden on the loss profit report. It can be concluded that the application of short-term remuneration accounting to PT. PMLI has been in accordance with PSAK 24 on Employment Compensation.

**Keywords:** short-term remuneration accounting, PSAK 24

## ABSTRAK

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain dari pesangon) yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum 12 bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan dimana pekerja memberikan jasa terkait. Bentuk imbalan kerja jangka pendek diantaranya yaitu berupa gaji, tunjangan dan bonus. Tujuan penyusunan Tugas Akhir ini adalah untuk dapat mengetahui pengakuan/ pengukuran dan penyajian imbalan kerja jangka pendek serta apakah penerapan akuntansi imbalan kerja jangka pendek di PT PMLI telah sesuai dengan PSAK 24 tentang imbalan kerja. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa pengukuran imbalan kerja jangka pendek (gaji dan tunjangan) untuk pegawai PKWT (Perjanjian Kerja Waktu tertentu) ditentukan berdasarkan kontrak dan UUD Ketenagakerjaan. Imbalan kerja diakui setelah pegawai menyelesaikan pekerjaan dan dicatat ke akun KSMU (Kerjasama Mitra usaha) Buruh dan Tenaga Kerja. Selanjutnya imbalan kerja tersebut akan disajikan pada beban operasional pada laporan laba rugi. Dapat disimpulkan bahwa penerapan akuntansi imbalan kerja jangka pendek pada PT. PMLI telah sesuai dengan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja.

**Kata Kunci:** akuntansi imbalan kerja jangka pendek, PSAK 24

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan yang akan didirikan, baik kecil maupun besar, tentu mengharapkan agar perusahaannya maju, berkembang lebih jauh dan mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, SDM harus memiliki unsur dan peran yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Misalnya, tenaga kerja yang dibutuhkan untuk melakukan proses administrasi dan produksi. Seorang pegawai mencapai kinerja tertinggi

Submitted  
FEBRUARY 2024

Accepted  
JULY 2024

JABKES

Jurnal Aplikasi Bisnis  
Kesatuan  
Vol. 4 No. 2, 2024  
page. 223-232  
IBI Kesatuan  
ISSN 2807 – 6036  
DOI: 10.37641/jabkes.v4i2.1917

ketika dia puas dengan pekerjaannya. Kinerja seorang pegawai memiliki dampak yang kuat terhadap keuntungan yang ditawarkan oleh perusahaan. Sebaliknya, pemberian imbalan tidak hanya berdampak pada pegawai pada gilirannya berdampak pada produktivitas perusahaan, tetapi juga berimplikasi finansial jika perusahaan tidak menangannya dengan bijak.

Dalam dunia usaha, imbalan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan karena imbalan kerja merupakan imbalan atas jasa yang diberikan pegawai kepada perusahaan. Tunjangan pegawai juga merupakan kewajiban yang harus dipikul oleh setiap perusahaan dan berdampak signifikan bagi perusahaan baik secara internal maupun eksternal. Dalam konteks eksternal, pemegang saham dan kreditur memiliki kepentingan untuk mengetahui bagaimana imbalan kerja mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Pemegang saham ingin memastikan bahwa perusahaan menggunakan sumber daya dengan efisien dan memberikan imbalan yang sesuai kepada pekerja. Kreditur juga perlu mengevaluasi kebijakan imbalan kerja perusahaan dalam hal keberlanjutan dan potensi pengaruhnya terhadap kesehatan keuangan perusahaan.

Dari sisi internal, manajemen perusahaan bertanggung jawab untuk merencanakan, mengelola, dan mengungkapkan imbalan kerja dengan benar. Mereka harus mempertimbangkan efek imbalan kerja terhadap kinerja perusahaan, termasuk biaya imbalan kerja, kepuasan pekerja, motivasi, dan retensi pegawai. Manajemen perusahaan juga harus mematuhi standar akuntansi keuangan yang berlaku umum, seperti *International Financial Reporting Standards* (IFRS) atau *Generally Accepted Accounting Principles* (GAAP), yang mengatur pengungkapan imbalan kerja dalam laporan keuangan.

PSAK 24 diterapkan untuk mengatur pembukuan dan pengungkapan imbalan kerja, sehingga perusahaan diwajibkan mengikuti kebijakan yang diatur oleh standar tersebut. Terdapat beberapa alasan penting mengapa perusahaan harus menerapkan PSAK 24 diantaranya Prinsip Akuntansi Basis Akrua, PSAK 24 mendorong perusahaan untuk mengadopsi prinsip akuntansi basis akrual, di mana perusahaan perlu mengakui utang yang akan jatuh tempo untuk imbalan kerja yang telah diberikan kepada pegawai. Alasan kedua tidak adanya kewajiban tersembunyi, melalui penerapan PSAK 24 perusahaan diharuskan untuk mengungkapkan imbalan pasca kerja secara transparan dalam laporan keuangannya. Kemudian yang terakhir pengaruh terhadap Arus Kas perusahaan: PSAK 24 mempertimbangkan pengaruh imbalan pascakerja terhadap arus kas perusahaan. Misalnya, ketika perusahaan memberikan pesangon pensiun kepada pegawai yang pensiun, akan terjadi pengeluaran kas yang dapat mengurangi laba perusahaan. Namun, dengan mencadangkan manfaat pensiun sejak awal, perusahaan dapat mengurangi pengaruh langsung terhadap laba dan mengalokasikan biaya tersebut ke dalam cadangan kewajiban atas imbalan pascakerja yang telah dicatat dalam laporan keuangan.

Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) menanggapi pemberlakuan UU Ketenagakerjaan dengan mengenalkan persyaratan pelaporan keuangan terkait imbalan kerja pegawai. PSAK 24 diterbitkan dengan tujuan meningkatkan kualitas pelaporan keuangan terkait imbalan kerja. Penting untuk memahami bahwa keberadaan standar akuntansi untuk imbalan pegawai tidak bisa dipisahkan dari ketentuan yang ada dalam undang-undang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, saat melaporkan imbalan pegawai secara finansial, perlu mempertimbangkan persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ketenagakerjaan juga (Marisi, 2012: 2).

Imbalan kerja terdiri dari imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka panjang lainnya, imbalan pascakerja dan pesangon pemutusan kontrak kerja (PKK). Menurut salah satu pegawai, PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) hanya memberlakukan dua jenis imbalan kerja, yaitu Imbalan Kerja Jangka Pendek dan Imbalan Pascakerja.

Keterbatasan imbalan kerja yang ada di PT PMLI membatasi peninjauan yang dapat dilakukan terkait imbalan kerja. Oleh karena itu, penulis melakukan peninjauan terhadap Imbalan Kerja Jangka Pendek di perusahaan tersebut. Dalam peninjauan tersebut, penulis kemungkinan melakukan peninjauan terhadap kebijakan dan praktik perusahaan

terkait imbalan kerja jangka pendek. Imbalan kerja jangka pendek adalah kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat. Imbalan kerja jangka pendek seringkali berbentuk uang tunai atau imbalan lain yang diterima pegawai secara langsung. Hal ini meliputi komponen imbalan kerja jangka pendek yang diberikan kepada pegawai, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya yang bersifat jangka pendek.

Komponen Imbalan kerja jangka pendek PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) adalah gaji pokok, tunjangan tetap, dan bonus. Tunjangan tetap tersebut berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Imbalan kerja jangka pendek yang dibebankan oleh PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) dikreditkan terhadap hutang usaha, hal ini mencerminkan pendekatan yang berbeda dalam pengelolaan pengakuan dan pengendalian imbalan kerja jangka pendek. Dengan membebarkannya terhadap hutang usaha, PT PMLI mengakui kewajiban yang harus dibayarkan kepada karyawan sebagai imbalan kerja jangka pendek. Dalam hal ini, imbalan kerja jangka pendek dikreditkan sebagai kewajiban dan nantinya akan dibayarkan kepada karyawan sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan. Pendekatan ini dapat memberikan kejelasan dan transparansi dalam pelaporan keuangan perusahaan, memisahkan dengan jelas antara hutang usaha dan kewajiban terkait imbalan kerja jangka pendek.

PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) merupakan salah satu organisasi atau perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang perlu dipertimbangkan untuk pengungkapan imbalan. Pengakuan dan pengolahan imbalan kerja di PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) dilakukan sesuai dengan kebijakan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) selaku induk perusahaan. Dengan demikian, PT PMLI dapat mengelola imbalan kerja jangka pendek secara efektif dan memastikan ketersediaan dana yang tepat untuk memenuhi kewajiban terhadap karyawan.

Dalam konteks tersebut, standar akuntansi seperti PSAK 24 menjadi penting sebagai panduan yang tepat dalam mengelola imbalan kerja. Standar tersebut memberikan pedoman yang jelas tentang bagaimana perusahaan harus mengakui, mengukur, dan mengungkapkan imbalan kerja jangka pendek.

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengakuan dan pengukuran beban imbalan kerja jangka pendek pada PT Pendidikan Maritim Logistik Indonesia.
2. Untuk mengetahui penyajian beban imbalan kerja jangka pendek pada PT Pendidikan Maritim Logistik Indonesia.
3. Untuk mengetahui kesesuaian imbalan imbalan kerja jangka pendek pada PT Pendidikan dan Maritim Logistik Indonesia terhadap PSAK 24.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal 1 Maret 2023 sampai dengan 31 Mei 2023 dilaksanakan di PT Pendidikan Maritim Logistik Indonesia yang berlokasi di Jl. Beringin I No.1, Gadog, Kec. Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16720. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Data penelitian diperoleh melalui observasi dan wawancara terhadap pihak-pihak yang terkait serta melalui studi literatur.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Imbalan kerja jangka pendek merujuk pada kompensasi yang diberikan kepada pekerja sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi mereka dalam organisasi. Imbalan kerja dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, asuransi kesehatan, cuti, dan manfaat lainnya yang diberikan kepada pegawai. Dalam konteks ketenagakerjaan, imbalan kerja memiliki peran yang penting dalam menjaga kepuasan dan motivasi pegawai. PT PMLI memahami betul bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang penting dalam menunjang perkembangan bisnis perusahaan.

Berdasarkan Tabel 3.1 Sumber Daya Manusia (SDM) PT PMLI terdiri atas Pegawai Penugasan IPC dan Pegawai Non Organik/PKWT PT PMLI. Pegawai Penugasan IPC merupakan pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang diperbantukan di perusahaan, sedangkan pegawai non organik merupakan pegawai yang direkrut dan dipegawaikan dalam kurun waktu tertentu di perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pegawai PT PMLI berstatus sebagai pegawai PKWT.

PKWT singkatan dari (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau pegawai atau buruh dengan pengusaha atau penyedia kerja untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT memiliki dasar hukum berupa Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Di PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI), pegawai dengan status PKWT memiliki ketentuan yang diatur sesuai dengan kebijakan perusahaan dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Sebagai perjanjian kerja dengan batasan waktu tertentu, PT PMLI memiliki beberapa ketentuan terkait pegawai PKWT tersebut. Berikut ketentuannya:

1. Pegawai dengan status PKWT di PT PMLI memiliki kontrak kerja dengan masa berlaku yang telah ditentukan. Kontrak ini memiliki periode tertentu, seperti satu tahun, dua tahun, atau tiga tahun, dengan kemungkinan perpanjangan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.
2. Imbalan kerja bagi pegawai PKWT di PT PMLI ditentukan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dalam kontrak kerja mereka. Imbalan kerja ini meliputi gaji pokok, tunjangan, fasilitas, dan manfaat lainnya yang sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab pekerja.
3. Pegawai PKWT di PT PMLI juga memiliki hak-hak yang dilindungi oleh undang-undang ketenagakerjaan. Meskipun status mereka mungkin bersifat kontrakual dan terbatas waktu, pegawai PKWT tetap memiliki hak-hak seperti hak atas upah yang layak, jam kerja yang sesuai, cuti tahunan, dan perlindungan lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
4. PT PMLI bertanggung jawab untuk menjalankan kewajiban terkait ketentuan ketenagakerjaan PKWT, termasuk pembayaran gaji sesuai dengan perjanjian, memberikan hak-hak yang telah disepakati dan mematuhi aturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Ketentuan pegawai PKWT di PT PMLI dapat berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya tergantung pada perjanjian individual yang ditetapkan dalam kontrak kerja mereka. Oleh karena itu, perjanjian dan kebijakan internal perusahaan menjadi acuan utama dalam menetapkan ketentuan pegawai PKWT di PT PMLI. Sehingga setiap pegawai akan dilakukan pembaruan surat kontak kerja setiap tahun. Dalam pengakuan imbalan kerja jangka pendek, PT PMLI melakukan proses yang cermat untuk mengidentifikasi, mengukur, dan menyajikan imbalan kerja yang diberikan kepada pegawai PKWT. Hal ini dilakukan dengan memperhitungkan faktor-faktor seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya yang terkait dengan periode kerja yang pendek tersebut. Berikut penjelasan mengenai pengakuan, pengukuran dan penyajian serta kesesuaiannya dengan PSAK 24 terkait imbalan kerja jangka pendek di PT PMLI.

#### **Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek pada PT PMLI**

Imbalan kerja jangka pendek yang diterima pegawai PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) adalah sebagai berikut :

1. Gaji/upah

Pegawai PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) menerima gaji pokok setiap bulan pada tanggal 25. Gaji ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan posisi mereka di perusahaan. Manajemen PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) mengakui beban gaji pada saat terjadinya (*accrual basis*). PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) tidak mengakui pembayaran gaji dengan akun beban gaji. PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) mengakui pembayaran gaji melalui akun KSMU Buruh dan Tenaga Kerja.



KSMU memiliki arti Kerja Sama Mitra Usaha, KSMU ini merupakan akun beban di PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI). Seharusnya akun Beban Pegawai (beban gaji), namun akun Beban Pegawai di PT PMLI hanya digunakan untuk pegawai penugasan atau pegawai dari kantor pusat (Pelindo) sementara di PT PMLI seluruh pegawai berstatus PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) kecuali Direksi sehingga tidak ada pegawai tetap di PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI). Oleh karena itu, PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) membuat akun terpisah terkait pemberian imbalan kerja jangka pendek atas gaji, akun yang dipakai adalah akun KSMU Buruh dan Tenaga Kerja, pada dasarnya sama-sama akun beban. PT PMLI mencatat jurnal pembayaran gaji pegawai sebagai berikut:

Tanggal	Deskripsi	Debit	Kredit
	KSMU Buruh dan Tenaga Kerja	xxx	
	KSMU Jalan dan Bangunan	xxx	
	KSMU <i>Residence</i>	xxx	
	Hutang Usaha		xxx
	Hutang Pajak PPh Pasal 21		xxx

Pada aspek pengukuran PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) mengukur biaya imbalan kerja jangka pendek dicatat sebagai pengeluaran selama periode pelaporan. PT PMLI menghitung gaji pegawai berdasarkan kontrak kerja yang telah disepakati oleh perusahaan dan pegawai saat awal mulai bekerja. Besarnya gaji yang diberikan sesuai masa kerja, apabila masuk di tanggal 1 maka akan dibayarkan gaji penuh sebaliknya apabila masuk pada pertengahan bulan akan dibayarkan secara prorata.

Gaji *prorate* (prorata) ini berlaku untuk pegawai baru masuk, biasanya juga berlaku untuk pegawai *resign* pada pertengahan bulan. *Prorate* adalah gaji yang dibayarkan perusahaan kepada pegawai yang bekerja paruh waktu atau jangka pendek. Selain itu, PT PMLI tidak mengurangi gaji pegawai untuk membayar PPh (Pajak Penghasilan), melainkan perusahaan yang bertanggung jawab menanggung PPh pegawai. Besaran pajak yang harus dibayarkan oleh setiap pegawai berbeda-beda tergantung pada jumlah pendapatan yang diterima, jumlah tanggungan yang dimiliki, dan tarif pajak yang berlaku untuk penghasilan tersebut.

## 2. Iuran Jaminan Sosial

Pegawai PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) menerima beberapa tunjangan seperti :

### a. BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab mengelola dana peserta untuk empat program jaminan yang meliputi kecelakaan kerja, hari tua, pensiun, dan kematian. Semua program tersebut dikelola oleh PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI). BPJS Ketenagakerjaan ditanggung sebesar 6,24% untuk jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian sementara 3% ditanggung perusahaan untuk jaminan pensiun. BPJS Ketenagakerjaan ini diberikan kepada seluruh pegawai PKWT yang ada di PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) sebesar tarif tersebut dari gaji pokok yang diperoleh setiap pegawai PKWT.

### b. BPJS Kesehatan

Selain Iuran jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan adapun jaminan yang diterima pegawai PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI). Keluarga memiliki jaminan BPJS Kesehatan, yang mencakup tanggungan pasangan hingga anak ketiga. BPJS Kesehatan yang diberikan ditanggung oleh PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) sebesar 5% dari gaji yang diterima oleh setiap pegawai PKWT.

### c. Tunjangan Transportasi

PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) memberikan tunjangan transportasi sebagai bentuk subsidi atau pengganti uang transportasi pegawai yang bekerja. Besaran yang diberikan pada setiap pegawai disesuaikan dengan jarak dan jenis transportasi pegawai.

Pada aspek pengakuan, PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) mengakui imbalan atas iuran jaminan sosial dan tunjangan-tunjangan setiap bulan setelah pegawai melakukan tugasnya. Semua iuran jaminan sosial termasuk tunjangan transportasi tidak ada yang terpisah semua digabung dengan gaji. Sehingga tidak ada akun khusus yang dibuat PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) untuk mengakui beban iuran jaminan sosial dan tunjangan pegawai.

3. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan hari raya diberikan kepada pegawai setiap kali sebelum hari raya besar. THR diberikan setahun sekali, THR yang diberikan PT PMLI kepada setiap pegawai mengacu berdasarkan surat keputusan direksi PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI). Ketentuan yang diberikan untuk THR di PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) bagi pegawai yang telah bekerja lebih dari satu tahun, sedangkan bagi pegawai yang bekerja kurang dari satu tahun, ketentuan akan dibayarkan secara prorata berdasarkan masa kerja (bulanan). Berikut adalah pencatatan atas pengakuan THR yang dilakukan oleh PT PMLI:

Tanggal	Deskripsi	Debit	Kredit
	Tunjangan Hari Raya	Xxx	
	Hutang Usaha		xxx

Pada aspek pengukuran Tunjangan Hari Raya (THR), PT PMLI memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pegawai yang telah bekerja selama 3 bulan secara berkelanjutan atau lebih. THR yang diberikan berdasarkan surat keputusan direksi. Sehingga besarnya THR setiap periode akan berbeda tergantung bagaimana keputusan direksi. PT PMLI memberikan kompensasi Tunjangan Hari Raya sebanyak satu kali dalam satu tahun, THR diberikan sebelum hari raya Idul Fitri.

4. Program bagi Laba dan Bonus

Dalam program bagi hasil dan bonus, PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) menyalurkan keuntungan dan bonus berdasarkan ketentuan pengelolaan perusahaan. Bonus ini merupakan bonus tahunan yang berasal dari laba yang dihasilkan PT PMLI setiap tahunnya. Bonus ini biasanya diberikan setiap akhir tahun di bulan Desember. Untuk kompensasi tambahan, seperti bonus dan THR, diakui setelah pekerja memberikan layanan kepada perusahaan selama satu tahun atau satu periode akuntansi.

Berikut adalah pencatatan jurnal yang dilakukan oleh PT PMLI saat memberikan bonus:

Tanggal	Deskripsi	Debit	Kredit
	Insentif Pegawai	Xxx	
	Hutang Usaha		xxx

Pada komponen bagi laba dan bonus dalam imbalan kerja jangka pendek, PT PMLI mengukur bonus berdasarkan daftar yang digunakan perusahaan untuk diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas prestasi pegawai. Dalam situasi ini, perusahaan tidak memiliki kewajiban hukum untuk memberikan insentif atau bonus. Perusahaan memiliki kebiasaan memberikan bonus kepada pegawai dan melakukan pembagian laba dan bonus berdasarkan ketetapan manajemen perusahaan. Sehingga kewajiban tersebut dapat diestimasi secara andal. Karena bonus berasal dari hasil kerja pegawai dan bukan dari transaksi dengan pemilik bisnis, perusahaan menganggapnya sebagai biaya operasional daripada bagian dari pembagian keuntungan.

## Penyajian Imbalan Kerja Jangka Pendek pada PT PMLI

PT PENDIDIKAN MARITIM DAN LOGISTIK INDONESIA LAPORAN LABA RUGI DAN PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN Untuk Tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember 2022 (Disajikan dalam Rupiah, Kecuali Dinyatakan Lain)		PT PENDIDIKAN MARITIM AND LOGISTIK INDONESIA STATEMENT OF PROFIT OR LOSS AND OTHER COMPREHENSIVE INCOME For The Year Ended December 31, 2022 (Expressed in Rupiah, Unless Otherwise Stated)		
Tahun yang Berakhir pada Tanggal 31 Desember/ Year Ended December 31,				
	2022	Catatan/ Notes	2021	
Pendapatan operasi	202.173.912.287	19,23a	131.463.854.516	Operating revenues
Beban operasi	(183.998.132.470)	20	(122.417.408.558)	Operating expenses
Beban operasi lainnya	(576.652.965)	21	(1.282.486.429)	Other operating expense - net
<b>LABA USAHA</b>	<b>17.599.126.852</b>		<b>7.763.959.529</b>	<b>INCOME FROM OPERATIONS</b>
Pendapatan keuangan	366.563.778	22a	327.865.072	Finance income
Beban keuangan	(62.921.824)	22b	(98.045.230)	Finance expenses
<b>LABA SEBELUM PAJAK PENGHASILAN BADAN</b>	<b>17.902.768.806</b>		<b>7.993.779.371</b>	<b>INCOME BEFORE CORPORATE INCOME TAX</b>
<b>BEBAN PAJAK PENGHASILAN BADAN</b>				<b>CORPORATE INCOME TAX EXPENSE</b>
Kini	(4.931.842.108)	16c	(2.891.544.920)	Current
Tangguhan	(265.370.393)	16f	902.767.774	Deferred
<b>LABA TAHUN BERJALAN</b>	<b>12.705.556.305</b>		<b>6.005.002.225</b>	<b>INCOME FOR THE YEAR</b>
<b>PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	<b>OTHER COMPREHENSIVE INCOME</b>
<b>TOTAL LABA KOMPREHENSIF TAHUN BERJALAN</b>	<b>12.705.556.305</b>		<b>6.005.002.225</b>	<b>TOTAL COMPREHENSIVE INCOME FOR THE YEAR</b>

Sumber : PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) 2022

### Gambar 3.3 Laporan Laba Rugi dan Komprehensif Lain PT PMLI

Penyajian imbalan kerja jangka pendek PT PMLI dilakukan dengan mencatatnya sebagai biaya dalam laporan keuangan perusahaan. Imbalan kerja jangka pendek, seperti gaji, tunjangan, dan bonus, dicatat sebagai pengeluaran selama periode pelaporan. Informasi mengenai imbalan tersebut direkam dengan menggunakan sistem akuntansi yang sesuai, seperti mencatat gaji pegawai berdasarkan kontrak kerja yang disetujui saat pertama kali mulai bekerja. Melalui penyajian yang tepat, PT PMLI dapat melacak dan melaporkan secara akurat biaya imbalan kerja jangka pendek dalam laporan keuangan perusahaan. Dalam laporan realisasi biaya operasional, PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia (PMLI) mengungkapkan secara terperinci beban imbalan kerja jangka pendek melalui pos-pos gaji dan tunjangan. Total beban gaji pegawai kemudian disajikan sebagai komponen biaya operasional dalam laporan laba rugi dan komprehensif lainnya. Biaya operasional ini kemudian dijelaskan dalam laporan laba rugi perusahaan sebagai pengurang pendapatan.

DASlam gambar 3.3 penyajian beban imbalan kerja jangka pendek PT PMLI yang disajikan dalam laporan laba rugi dan penghasilan komprehensif lain.

### Kesesuaian Laporan Keuangan Imbalan Kerja Jangka Pendek PT PMLI dengan PSAK 24

Laporan keuangan imbalan kerja jangka pendek PT PMLI telah disusun dengan mengacu pada PSAK 24 (Akuntansi Imbalan Kerja). PSAK 24 memberikan panduan dan prinsip akuntansi yang relevan terkait pengakuan, pengukuran, dan penyajian imbalan kerja dalam laporan keuangan. Berikut tabel penyajian kesesuaian Laporan Keuangan Imbalan kerja jangka pendek PT PMLI:

Tabel 3. 1 Kesesuaian Terhadap PSAK 24

No	Komponen	PSAK 24	PT PMLI	Kesesuaian
1	Pengakuan dan Pengukuran	Ketika pekerja telah selesai memberikan jasanya kepada entitas maka entitas mengakui jumlah imbalan kerja yang tidak terdiskonto sebagai: 1. 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 dimuka) selama pembayaran tersebut akan menimbulkan, sebagai contoh, pengurangan pembayaran di masa depan atau pengembalian kas. 2. Beban, kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset.	PT PMLI mengakui imbalan kerja jangka pendek atas gaji, tunjangan, bonus yaitu setelah pegawai memberikan jasa kepada perusahaan dengan pengukurannya berdasarkan kontrak (gaji) dan kebijakan manajemen (bonus dan THR).	Sesuai
2	Penyajian	(PSAK 24 : par 15) Imbalan kerja jangka pendek yang diakui sebagai beban dalam laporan laba rugi harus disajikan secara terpisah atau dilaporkan secara terperinci dalam laporan laba rugi. Jumlah yang disajikan harus mencakup total imbalan kerja jangka pendek yang dibayarkan kepada pegawai selama periode pelaporan.	Imbalan kerja jangka pendek PT PMLI disajikan sebagai komponen biaya operasional dalam laporan laba rugi dan penghasilan komprehensif lainnya.	Sesuai

Sumber:

Berdasarkan tabel tersebut imbalan kerja jangka pendek menunjukkan adanya kesesuaian dalam pengakuan dan penyajian pada PT PMLI dengan PSAK No. 24. PSAK 24 memberikan pedoman yang jelas dan komprehensif mengenai bagaimana perusahaan harus mengakui dan menyajikan laporan keuangannya, PT PMLI sebagai perusahaan telah menerapkan prinsip-prinsip akuntansi yang tercantum dalam PSAK tersebut. Dalam konteks imbalan kerja jangka pendek, PSAK 24 mengharuskan perusahaan untuk mengakui dan mencatat kewajiban imbalan kerja yang timbul akibat jasa yang diberikan oleh karyawan. PT PMLI telah memastikan bahwa imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk gaji, bonus, maupun tunjangan lainnya, telah diakui dan dicatat secara akurat sesuai dengan ketentuan PSAK 24.

Selain itu, PT PMLI juga mengikuti prinsip-prinsip PSAK 24 dalam penyajian laporan keuangannya. Dengan demikian, kesesuaian antara PSAK 24 dengan PT PMLI terkait imbalan kerja jangka pendek menunjukkan bahwa perusahaan telah mematuhi pedoman akuntansi yang berlaku dan memberikan informasi yang relevan dalam laporan keuangannya. Hal ini memperkuat transparansi dan keandalan PT PMLI dalam menjalankan kegiatan operasionalnya serta memberikan kepastian bagi para pemangku kepentingan mengenai imbalan kerja yang diterima oleh karyawan.



## PENUTUP

Setelah melakukan tinjauan dan pembahasan, dapat disimpulkan hal-hal berikut: Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek (gaji dan tunjangan) untuk pegawai PKWT (Perjanjian Kerja Waktu tertentu) ditentukan berdasarkan kontrak dan UUD Ketenagakerjaan). Imbalan kerja diakui setelah pegawai menyelesaikan pekerjaan dan dicatat ke akun KSMU (Kerjasama Mitra usaha) Buruh dan Tenaga Kerja. Bonus diukur dan diakui berdasarkan ketetapan manajemen perusahaan dan dicatat sebagai insentif pegawai. Beban imbalan kerja jangka pendek atas pegawai PWKT disajikan pada laporan laba rugi sebagai bagian dari beban operasional. Perusahaan tidak membuat rincian beban operasional. Penerapan akuntansi imbalan kerja jangka pendek pada PT PMLI telah sesuai dengan ketentuan pada PSAK 24 yaitu pengakuan beban pada saat terjadinya beban dan disajikan pada laporan keuangan secara wajar.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Baguna, S. E., Nangoi, G. B., & Alexander, S. W. (2019). *Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 Pada PT Berlian Kharisma Pasifik*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol 7, No 3.
- [2] Dewan Standar Akuntansi Keuangan, 2013. *PSAK No. 1. Tentang Laporan Keuangan*. Jakarta: IAI.
- [3] Dewan Standar Akuntansi Keuangan, 2015. *PSAK 24. Tentang Imbalan Kerja*. Jakarta: IAI.
- [4] Ikatan Akuntan Indonesia. 2015. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 24 (Revisi 2013) Imbalan Kerja*. Jakarta
- [5] Kieso, Jerry J. dkk. 2017. *Akuntansi Keuangan Menengah Intermediate Accounting*. Volume 2. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- [6] Lembayung Nurkumalasari. 2021. *Analisis PSAK 24 atas Imbalan Kerja dalam Laporan Keuangan pada PG Pesantren Baru Kediri*. Jurnal Cendekia Akuntansi. Kediri.
- [7] Longdong, Inggrit Lisa. 2015. *Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. Jurnal EMBA Vol. 3 No. 4.
- [8] Martani, Dwi, dkk. 2019. *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Edisi 2 buku 2. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- [9] Purba, Marisi P. 2013. *Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Imbalan Kerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [10] Santoso, Iman. 2010. *Akuntansi Keuangan Menengah*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [11] Sukma, R. E. 2017. *Evaluasi Penerapan Perlakuan Akuntansi PSAK 24 Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Pasca Bekerja pada PT Gudang Garam Tbk*. Simki-Economic Vo. 01 No. 09.
- [12] Tjandra, Gerry. 2014. *Dampak Penerapan PSAK 24 (Revisi 2010), FAS 158 dan ED PSAK 24 Revisi 2013 Imbalan Paska Kerja Program Imbalan Pasti*. Media Bisnis Vol 6, No. 1.
- [13] Tjandra, Gerry. 2014. *Dampak Penerapan PSAK 24 (Revisi 2010), FAS 158 dan ED PSAK 24 Revisi 2013 Imbalan Paska Kerja Program Imbalan Pasti*. Media Bisnis Vol 6, No. 1.
- [14] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kementerian Perindustrian
- [15] Harjono, D.K., Susanto, H. and Suwarno, S., 2023. Legal Framework of Innovative Financing in Sustainable Development Through Public-Private Partnerships= Quadro Jurídico Do Financiamento Inovador Para O Desenvolvimento Sustentável Através De Parcerias Público-Privadas. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(6), pp.1-13.

- [16] Kurniawan, K., Subowo, H. and Firmansyah, I., 2022. Bibliometric analysis of carbon accounting research. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(3), pp.482-489.
- [17] Subowo, H., Noviantika, T.A. and Sumantri, S., 2023. Pengaruh Persepsi Kemudahan Penggunaan, Persepsi Risiko, Persepsi Kepercayaan Pada Generasi Millenials Dalam Menggunakan Mobile Banking: Studi Kasus Pada Nasabah Bank BCA. *Jurnal Informatika Kesatuan*, 3(2), pp.91-100.
- [18] Nurisnaini, N., Chyntia, R. and Supriadi, Y., 2023. Pengaruh Produktivitas, Profitabilitas, Dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Harga Saham: Studi Kasus Perusahaan Sub Sektor Makanan dan Minuman Periode 2015-2020. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(1), pp.11-20.
- [19] Sumantri, G.M. and Sukartaatmadja, I., 2022. Pengaruh ROA, CR Dan TATO Terhadap Harga Saham Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di BEI Periode 2016-2020. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(1), pp.179-188.
- [20] Khim, S., Fadillah, S.F. and Muktiadji, N., 2023. Faktor-faktor Yang Meningkatkan Harga Saham Perusahaan Food And Beverages: Studi Kasus Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(1), pp.73-82.
- [21] Adnyana, I.G.S., 2017. Understanding Audit Methods To Assist Planning On Program Evaluation: Sharing Gao's Experience On National Health Security Program. *Jurnal Tata Kelola dan Akuntabilitas Keuangan Negara*, 3(1), pp.69-89.
- [22] TB. Dicky Faldy Syahid Noor, Tirta Mursitama, Sri Bramantoro Abdinagoro, Destha Titi Raharjana, Naima Andleeb (2023) "The Renaissance Of Green Marketing Innovation Of Villages Sustainable Tourism", *CEMJP*, 31(4), pp. 228–241. Available at: [https://journals.kozminski.cem-j.org/index.php/pl\\_cemj/article/view/1088](https://journals.kozminski.cem-j.org/index.php/pl_cemj/article/view/1088) (Accessed: 9 August 2024).