

Analisis Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 Imbalan Kerja Pada PT Asiaparts Indotech

Wulan Cahayati¹, Hagi Pangestu², Malkat Amin³, Fisabillah Aisyah⁴
^{1,2,3,4} Akuntansi, Universitas Tangerang Raya
e-mail: wulancahayati1101@gmail.com

Abstrak

Imbalan kerja, menurut Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 adalah segala bentuk pembayaran atau manfaat yang dibagikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang dibagikan selama periode kerja. Imbalan kerja dibedakan menjadi beberapa syarat, yaitu: Imbalan Kerja Jangka Pendek, Imbalan Kerja Jangka Panjang, Imbalan Sesudah-Kerja dan Imbalan Lainnya. PSAK No. 24 menetapkan hutang untuk mengakui, mengukur, dan menyajikan hutang serta biaya imbalan kerja dalam laporan keuangan secara tepat, guna membagikan gambaran yang jelas dan akurat mengenai hutang yang harus dipenuhi oleh perusahaan terkait dengan imbalan yang dibagikan kepada karyawan. Prinsip ini bertujuan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penyajian laporan keuangan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 tentang Imbalan Kerja pada PT Asiaparts Indotech. PSAK No. 24 mengatur tentang perlakuan akuntansi terhadap imbalan kerja yang dibagikan kepada karyawan, termasuk imbalan kerja jangka pendek, imbalan sesudah-kerja, dan program lainnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, di mana data diperoleh melalui wawancara dengan pihak terkait di perusahaan, serta analisis dokumen laporan keuangan perusahaan. Hasil penelitian pada PT Asiaparts Indotech dapat disimpulkan bahwa imbalan kerja yang di terapkan di PT Asiaparts Indotech dapat disyaratkan berdasarkan PSAK No. 24 yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan jangka panjang lainnya dan pesangon. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa PT Asiaparts Indotech telah mengimplementasikan PSAK No. 24 dengan baik, meskipun terdapat beberapa tantangan dalam perhitungan hutang imbalan sesudah-kerja yang memerlukan penyesuaian pada estimasi dan anggapan aktuaris. Penelitian ini membagikan rekomendasi bagi perusahaan untuk terus meningkatkan pemahaman dan penerapan prinsip akuntansi terkait imbalan kerja guna memastikan transparansi dan akurasi dalam pelaporan keuangan.

Kata kunci: *PSAK No. 24, Imbalan Kerja, PT Asiaparts Indotech, Akuntansi, Laporan Keuangan.*

Abstract

Employee benefits, according to Financial Accounting Standards Statement (PSAK) No. 24, are all forms of payments or benefits provided by a company to employees as compensation for services rendered during the work period. Employee benefits are divided into several categories, namely: Short-Term Employee Benefits, Long-Term Employee Benefits, Post-Employment Benefits and Other Benefits. PSAK No. 24 stipulates the obligation to recognize, measure, and present employee benefit obligations and costs in the financial statements appropriately, in order to provide a clear and accurate picture of the obligations that must be fulfilled by the company related to the benefits provided to employees. This principle aims to increase transparency and accountability in the presentation of the company's financial statements. This study aims to analyze the application of Financial Accounting Standards Statement (PSAK) No. 24 concerning Employee Benefits at PT Asiaparts Indotech. PSAK No. 24 regulates the accounting treatment of employee benefits provided to employees, including short-term employee benefits, post-employment benefits, and other programs. This study uses a qualitative method with a case study approach, where data is obtained through interviews with related parties in the company, as well as analysis of the company's financial statement documents. The results of the study at PT Asiaparts Indotech can

be concluded that the employee benefits applied at PT Asiaparts Indotech can be categorized based on PSAK No. 24, namely short-term employee benefits, other long-term benefits and severance pay. The results of the study also show that PT Asiaparts Indotech has implemented PSAK No. 24 well, although there are several challenges in calculating post-employment benefit obligations that require adjustments to actuarial estimates and assumptions. This study provides recommendations for companies to continue to improve their understanding and application of accounting principles related to employee benefits to ensure transparency and accuracy in financial reporting.

Keywords : *PSAK No. 24, Employee Benefits, PT Asiaparts Indotech, Accounting, Financial Statements*

PENDAHULUAN

Dalam dunia akuntansi, penyajian informasi keuangan yang transparan dan akurat sangat penting untuk kepentingan pengambilan keputusan oleh berbagai pihak terkait, termasuk manajemen, investor, dan pemangku kepentingan lainnya. Salah satu elemen penting dalam laporan keuangan adalah pengakuan dan pengukuran hutang imbalan kerja yang dibagikan kepada karyawan (Pricilia Sulangi, 2021). Imbalan kerja meliputi berbagai bentuk kompensasi yang dibagikan oleh perusahaan kepada pekerja sebagai penghargaan atas jasa yang dibagikan, baik dalam bentuk tunjangan, imbalan, bonus, atau program pensiun. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 yang mengatur tentang imbalan kerja bertujuan untuk memastikan perlakuan akuntansi yang konsisten dan transparan terhadap hutang imbalan kerja di seluruh perusahaan yang menerapkan standar tersebut. PSAK No. 24 mengharuskan perusahaan untuk mengakui, mengukur, dan menyajikan imbalan kerja dengan cara yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Penerapan standar ini dapat menjadi tantangan, terutama bagi perusahaan yang memiliki struktur imbalan kerja yang kompleks, seperti imbalan sesudah-kerja, yang memerlukan perhitungan dan anggapan aktuaris (Baguna et al., 2019).

PT Asiaparts Indotech merupakan perusahaan penyebaran multi-alat bantu industri, peralatan K3, suku cadang, mesin dan lain-lain. PT Asiaparts Indotech menjalankan aplikasi melalui e-commerce seperti Tokopedia dan juga melakukan penjualan B2B yaitu Business-to-Business yang di peruntukan untuk perusahaan melalui marketing (whatsapp, telepon dan email). PT Asiaparts Indotech, juga diharuskan untuk mengikuti kebijakan yang diatur dalam PSAK No. 24 dalam penyusunan laporan keuangan mereka. Namun, meskipun perusahaan ini berupaya untuk menerapkan standar akuntansi tersebut, tantangan dalam menghitung dan mengelola hutang imbalan kerja, terutama yang berkaitan dengan program pensiun atau manfaat sesudah-kerja, masih menjadi masalah yang perlu perhatian lebih. Pentingnya penerapan PSAK No. 24 yang tepat di PT Asiaparts Indotech mendorong perlunya dilakukan analisis lebih lanjut mengenai sejauh mana perusahaan ini menerapkan standar tersebut, serta tantangan yang dihadapi dalam proses pengakuan dan pengukuran imbalan kerja dalam laporan keuangan.

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis penerapan PSAK No. 24 tentang imbalan pada PT Asiaparts Indotech, dengan tujuan (1) Untuk mengidentifikasi sejauh mana PT Asiaparts Indotech telah menerapkan PSAK No. 24 dalam mengakui, mengukur, dan menyajikan imbalan terutang dalam laporan keuangan. (2) Untuk mengevaluasi apakah perusahaan telah mematuhi prinsip-prinsip yang ditetapkan dalam PSAK No. 24 yang berkaitan dengan imbalan jangka pendek, jangka panjang, dan pasca kerja. (3) Untuk memberikan rekomendasi bagi PT Asiaparts Indotech dalam meningkatkan kepatuhan terhadap PSAK No. 24 dan meningkatkan transparansi dan akurasi laporan keuangan terkait imbalan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan pemahaman dan praktik akuntansi imbalan pada PT Asiaparts Indotech, serta menjadi acuan bagi perusahaan lain yang memiliki utang sejenis dalam menerapkan standar akuntansi keuangan (Fadillah & Triandi, 2019).

METODE

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif (Sugiyono, 2018). tujuannya untuk mendeskripsikan bagaimana PT Asiaparts Indotech

menerapkan PSAK No. 24 dalam mengakui, pengukuran, dan ungkapan utang imbalan khususnya yang terkait dengan pensiun dan imbalan pasca kerja (Gonting et al., 2023). Penelitian ini dilakukan di PT Asiaparts Indotech yang beralamat di Ruko Crystal Lane, Blok D No. 73. Alam Sutera, Kota Tangerang Selatan, Banten 15320. Periode pengumpulan data berlangsung pada bulan Desember 2024 sampai dengan Januari 2025. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan pihak-pihak yang memiliki pengetahuan dan keterlibatan dalam proses manajemen imbalan di PT Asiaparts Indotech oleh direktur utama dan direktur penjualan keuangan. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang relevan, seperti laporan keuangan tahunan, laporan audit, kebijakan internal terkait imbalan, dan dokumentasi terkait penerapan PSAK No. 24. Teknik pengumpulan data yang dipakai meliputi (1) wawancara mendalam, untuk memperoleh informasi secara langsung dan menyeluruh dari narasumber terkait penerapan PSAK No. 24. (2) studi dokumentasi, juga digunakan untuk menganalisis dokumen-dokumen terkait imbalan dan laporan keuangan perusahaan. Kedua teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat, relevan, dan mendalam dalam memberikan gambaran tentang bagaimana PSAK No. 24 diterapkan di PT Asiaparts Indotech. Analisis data yang dipakai merupakan analisis deskriptif kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan data-data adalah hasil wawancara observasi, dan pengumpulan data dari Cahya Nugraha sebagai Manajer Utama PT Asiaparts Indotech dan Teguh Ismanto sebagai Manajer Keuangan dan Sales PT Asiaparts Indotech.

Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa PT Asiaparts Indotech telah menjalankan PSAK No. 24 dengan baik dalam pengelolaan imbalan kerja jangka pendek, yang mencakup imbalan pokok, tunjangan hari raya (THR), bonus, dan tunjangan transportasi. Selain itu, PT Asiaparts Indotech juga mengakui hutang imbalan kerja jangka panjang berupa program jaminan sosial (BPJS) dan pesangon, yang dicatat sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Namun, penelitian ini menemukan bahwa perusahaan tidak menerapkan imbalan sesudah kerja, seperti pensiun atau program sejenis, yang merupakan bagian dari hutang jangka panjang menurut PSAK No. 24 (Kasmir, 2018). Meskipun perusahaan telah mematuhi kebijakan untuk imbalan kerja jangka pendek dan jangka panjang, ketidakhadiran program imbalan sesudah kerja menunjukkan adanya area yang perlu diperhatikan untuk memastikan kepatuhan yang lebih komprehensif terhadap seluruh kebijakan dalam PSAK No. 24. Ke depannya, PT Asiaparts Indotech disarankan untuk mempertimbangkan penerapan imbalan sesudah kerja guna memenuhi seluruh hutang imbalan kerja yang diatur dalam standar akuntansi yang berlaku.

Tabel 1. Imbalan Kerja pada PT Asia Parts Indotech

PSAK No 24	PT Asiaparts Indotech
	Imbalan
	THR
Imbalan Jangka Pendek	Bonus
	Transportasi
Imbalan Sesudahkerja	Belum di terapkan
Imbalan Jangka Panjang lain	Ada
Pesangon	Ada

Sumber. Dokumentasi Laporan Imbalan Kerja

Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek pada PT Asiaparts Indotech, sesuai dengan PSAK No. 24, mencakup pembayaran yang diterima pekerja dalam periode satu tahun atau kurang, yang terdiri dari imbalan pokok, tunjangan hari raya (THR), tunjangan transportasi, dan bonus. Mengingat bahwa PT Asiaparts Indotech tidak membagikan lembur kepada pekerjanya, hutang imbalan kerja jangka pendek hanya melibatkan komponen-komponen tersebut. PSAK No. 24 mengharuskan

perusahaan untuk mengakui hutang imbalan kerja ini pada saat pekerja membagikan jasa, dengan pengukuran hutang berdasarkan jumlah yang harus dibayar pada periode yang bersangkutan. Dalam hal ini, perusahaan harus mencatat hutang atas imbalan, THR, tunjangan transportasi, dan bonus yang telah jatuh tempo atau masih harus dibayar, tanpa melibatkan perhitungan lembur. Dengan demikian, PT Asiaparts Indotech perlu memastikan bahwa seluruh komponen imbalan kerja jangka pendek ini tercatat dengan akurat dalam laporan keuangan, serta sesuai dengan prinsip transparansi dan kepatuhan terhadap PSAK No. 24, agar hutang perusahaan terhadap pekerja dapat disajikan dengan tepat dalam laporan keuangan

Pengakuan Imbalan Pokok, Bonus dan THR

PT Asiaparts Indotech, pengakuan imbalan pokok, bonus, dan Tunjangan Hari Raya (THR) dilakukan dengan merujuk pada prinsip-prinsip yang diatur dalam PSAK No. 24 tentang imbalan kerja, serta peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Masing-masing elemen imbalan kerja ini memiliki cara pengakuan yang berbeda, meskipun semuanya berhubungan langsung dengan hutang perusahaan terhadap pekerja.

Imbalan pokok adalah komponen utama dari imbalan yang dibagikan kepada pekerja secara tetap dan reguler. Di PT Asiaparts Indotech, imbalan pokok diakui sebagai beban operasional pada laporan keuangan dengan menggunakan accrual basis atau dasar akrual, yaitu pengakuan beban dilakukan ketika hak pekerja timbul, meskipun pembayaran imbalan dilakukan pada periode berikutnya. Dengan demikian, imbalan pokok tercatat sebagai utang yang wajib dibayar kepada pekerja pada bulan atau periode kerja yang bersangkutan. Pengakuan ini bertujuan untuk mencatat biaya secara tepat, sesuai dengan waktu terjadinya hutang atas jasa yang dibagikan oleh pekerja.

Bonus biasanya dibagikan sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja individu atau perusahaan dan bisa bersifat tahunan atau periodik. Di PT Asiaparts Indotech, bonus diakui sebagai beban dalam laporan keuangan pada saat hutang untuk membayar bonus tersebut timbul, yaitu ketika pekerja memenuhi syarat atau kriteria yang ditentukan perusahaan (misalnya, berdasarkan pencapaian kinerja). Bonus ini dapat dihitung berdasarkan rasio tertentu terhadap imbalan pokok atau berdasarkan kinerja finansial perusahaan. Pengakuan bonus menggunakan prinsip accrual basis, sehingga meskipun pembayaran dilakukan setelahnya, pengakuan beban dicatat pada saat hutang tersebut sudah jelas, sesuai dengan kinerja yang sudah terjadi.

THR merupakan hutang tahunan yang dibagikan oleh perusahaan kepada pekerja sebelum perayaan hari raya keagamaan. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia, pemberian THR merupakan hak yang wajib dibagikan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah bekerja selama satu bulan penuh. Di PT Asiaparts Indotech, THR diakui sebagai beban pada bulan ketika pembayaran tersebut harus dilakukan, yaitu menjelang hari raya. Dalam hal ini, meskipun pembayaran THR dilakukan satu kali setahun, perusahaan harus mengakui hutang THR tersebut secara proporsional setiap bulan agar dapat mencatatnya dengan benar dalam laporan keuangan. Pengakuan ini memastikan bahwa hutang THR tercatat dengan tepat dan tidak mengganggu hutang lainnya.

Secara keseluruhan, pengakuan imbalan pokok, bonus, dan THR pada PT Asiaparts Indotech harus dilakukan dengan hati-hati agar sesuai prinsip akuntansi, terutama yang tercantum dalam PSAK No. 24 tentang imbalan kerja. Dengan mengikuti prinsip accrual basis, perusahaan dapat memastikan bahwa seluruh hutang yang berkaitan dengan imbalan kerja diakui secara tepat waktu dalam laporan keuangan. Hal ini tidak hanya penting untuk memastikan akurasi dalam pencatatan keuangan, tetapi juga untuk menjaga kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, serta menjaga hubungan yang baik dengan pekerja.

Imbalan Sesudah Kerja

Imbalan sesudah-kerja, yang umumnya mencakup program pensiun, tunjangan kesehatan, atau manfaat lainnya setelah masa kerja berakhir, merupakan salah satu hutang jangka panjang yang diatur dalam PSAK No. 24. Namun, pada PT Asiaparts Indotech, perusahaan tidak menerapkan program imbalan sesudah-kerja bagi pekerja, seperti yang umumnya diterapkan oleh perusahaan-perusahaan besar atau perusahaan dengan program pensiun formal. Meskipun

perusahaan ini membagikan imbalan kerja jangka pendek dan imbalan jangka panjang lainnya seperti BPJS Ketenagakerjaan), mereka tidak menyediakan fasilitas imbalan sesudah-kerja seperti tunjangan pensiun atau tunjangan kesehatan jangka panjang yang biasanya dirancang untuk memberi jaminan kepada pekerja setelah mereka pensiun atau mengakhiri masa kerjanya. Keputusan PT Asiaparts Indotech untuk tidak menerapkan imbalan sesudah-kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti ukuran perusahaan yang lebih kecil atau keterbatasan sumber daya untuk mengelola program imbalan sesudah-kerja yang kompleks.

Selain itu, perusahaan ini mengandalkan BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk jaminan sosial bagi pekerja, yang sudah mencakup jaminan pensiun dan hari tua, sehingga perusahaan tidak merasa perlu untuk menambah program pensiun internal. Namun, meskipun tidak ada penerapan imbalan sesudah-kerja secara langsung, perusahaan tetap diwajibkan untuk mematuhi kebijakan hukum yang mengatur tentang jaminan sosial dan kesehatan pekerja, seperti yang tercantum dalam Undang-Undang BPJS. Ketiadaan imbalan sesudah-kerja ini mungkin berdampak pada kesejahteraan jangka panjang pekerja, terutama bagi mereka yang berharap dapat menikmati manfaat pensiun lebih lanjut setelah pensiun atau di masa tua. Oleh karena itu, meskipun tidak ada hutang hukum untuk menyediakan program pensiun tambahan di luar BPJS, PT Asiaparts Indotech dapat mempertimbangkan untuk mengevaluasi kembali kebijakan ini, dengan melihat kebutuhan jangka panjang pekerja dan potensi manfaat yang dapat dibagikan oleh adanya program imbalan sesudah-kerja. Ini juga bisa menjadi salah satu faktor yang memperkuat loyalitas pekerja dalam jangka panjang dan meningkatkan citra perusahaan di mata calon tenaga kerja.

Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

Imbalan jangka kerja panjang lainnya merujuk pada manfaat yang dibagikan perusahaan kepada pekerja setelah mereka bekerja dalam jangka waktu tertentu, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka selama bertahun-tahun. Di PT Asiaparts Indotech, perusahaan membagikan program imbalan jangka panjang melalui BPJS Ketenagakerjaan, PT Asiaparts Indotech membagikan akses kepada pekerja dan keluarga mereka untuk mendapatkan perlindungan kesehatan melalui BPJS Kesehatan, yang membantu menanggung biaya perawatan medis, membagikan rasa aman dan kesejahteraan bagi seluruh pekerja dalam jangka panjang.

Distribusi PT Asiaparts Indotech membayarkan pesangon kepada para pegawai yang sudah bergabung dan berkontribusi optimal lebih dari sepuluh tahun di PT Asiaparts Indotech. Tunjangan yang dibagikan perusahaan sudah sesuai dengan Peraturan terkait pesangon yang di atur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2002 tentang ketenagakerjaan (Renita et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan diatas PT Asiaparts Indotech dalam penerapannya terhadap PSAK No. 24 tentang Imbalan Kerja tidak mengimplementasikan hutang imbalan sesudah kerja, seperti pensiun atau tunjangan kesehatan setelah masa kerja berakhir. Sebagai gantinya, perusahaan hanya fokus pada dua jenis imbalan kerja utama, yaitu imbalan jangka pendek dan imbalan jangka panjang, serta hutang pesangon. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memilih untuk menyederhanakan struktur hutang imbalan kerja dengan hanya mencatat hutang yang timbul dalam waktu yang lebih pendek dan terkait langsung dengan masa kerja aktif pekerja.

Imbalan jangka pendek adalah hutang yang timbul dalam waktu kurang dari 12 bulan setelah akhir periode laporan keuangan, seperti imbalan, tunjangan, dan bonus. Dalam penerapannya, PT Asiaparts Indotech mengakui hutang imbalan jangka pendek dengan cara yang sesuai dengan kebijakan PSAK No. 24. Perusahaan mengakui hutang ini ketika pekerja berhak menerima imbalan berdasarkan kebijakan yang ada, dan hutang tersebut dicatat dalam laporan keuangan sesuai dengan periode pengakuannya. Keuntungan dari penerapan imbalan jangka pendek ini adalah kesederhanaan dalam pengukuran dan pengakuannya, karena hutang ini dapat dihitung secara langsung dan tidak memerlukan estimasi rumit. Dengan demikian, PT Asiaparts Indotech dapat dengan mudah mengelola dan menyajikan hutang imbalan kerja yang harus dibayar dalam waktu singkat. Meskipun demikian, penting bagi perusahaan untuk secara berkala meninjau kebijakan dan tingkat imbalan jangka pendek ini agar tetap kompetitif dan adil bagi pekerja. imbalan jangka panjang mencakup hutang yang timbul lebih dari 12 bulan setelah akhir periode laporan keuangan, seperti pesangon bagi pekerja yang diberhentikan atau bentuk imbalan

lainnya yang timbul di masa depan. Dalam konteks PT Asiaparts Indotech, perusahaan mengelola hutang imbalan jangka panjang ini dengan menghitung nilai hutang yang harus dibayar pada pekerja berdasarkan masa kerja dan peraturan yang berlaku (Adisti et al., 2024). Penerapan hutang imbalan jangka panjang di perusahaan ini memerlukan pengukuran yang lebih hati-hati dan akurat dibandingkan dengan imbalan jangka pendek. Meskipun tidak sememuat hutang pensiun atau tunjangan sesudah kerja, PT Asiaparts Indotech tetap perlu memastikan bahwa pengukuran pesangon dilakukan dengan tepat, menggunakan anggapan yang sesuai dengan standar yang berlaku. Penggunaan anggapan aktuarial, meskipun lebih sederhana daripada pada imbalan sesudah kerja, masih diperlukan untuk menghitung hutang yang harus dibayar kepada pekerja di masa depan.

Pesangon merupakan hutang yang timbul saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Sesuai dengan PSAK No. 24, perusahaan harus mengakui hutang pesangon pada saat pekerja berhak atas pesangon, yaitu ketika PHK atau pengakhiran hubungan kerja terjadi. Pengakuan hutang pesangon ini dapat dihitung berdasarkan masa kerja dan jumlah pembayaran yang harus dilakukan sesuai dengan kebijakan yang berlaku di perusahaan atau peraturan ketenagakerjaan. Pada PT Asiaparts Indotech, hutang pesangon telah diukur dan diakui sesuai dengan PSAK yang berlaku. Hal ini memastikan bahwa hutang tersebut tercatat dengan benar dalam laporan keuangan. Namun, perlu dicatat bahwa meskipun pengelolaan hutang pesangon relatif lebih sederhana dibandingkan dengan hutang pensiun atau tunjangan sesudah kerja, PT Asiaparts Indotech tetap harus memperhatikan perubahan dalam kebijakan ketenagakerjaan dan kondisi pasar yang dapat mempengaruhi besarnya hutang pesangon yang harus dibayar.

Salah satu keputusan yang diambil oleh PT Asiaparts Indotech adalah untuk tidak menerapkan imbalan sesudah kerja, seperti pensiun atau tunjangan kesehatan setelah pensiun. Keputusan ini mengurangi kompleksitas pengelolaan hutang imbalan kerja yang harus diukur dan diakui dengan anggapan aktuarial yang lebih rumit. Imbalan sesudah kerja umumnya memerlukan penilaian menggunakan proyeksi jangka panjang dan anggapan aktuarial yang lebih kompleks, seperti tingkat diskonto, tingkat kenaikan imbalan, atau tingkat inflasi. Dengan tidak adanya hutang imbalan sesudah kerja, PT Asiaparts Indotech menyederhanakan proses akuntansi dan laporan keuangan terkait hutang imbalan kerja. Namun, hal ini juga berarti bahwa perusahaan tidak membagikan perlindungan jangka panjang bagi pekerja setelah pensiun, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka di masa depan. Keputusan ini dapat mengurangi daya tarik perusahaan bagi calon pekerja yang mencari jaminan pensiun atau tunjangan kesehatan setelah pensiun.

Keputusan untuk tidak mengimplementasikan hutang imbalan sesudah kerja berdampak pada laporan keuangan PT Asiaparts Indotech. Laporan keuangan perusahaan menjadi lebih sederhana karena tidak ada hutang pensiun atau tunjangan kesehatan yang perlu dihitung dengan menggunakan anggapan aktuarial yang rumit. Sebaliknya, perusahaan hanya perlu mengelola hutang imbalan jangka pendek, jangka panjang, dan pesangon, yang lebih mudah dihitung dan diukur (Awal et al., 2023). Namun, meskipun laporan keuangan menjadi lebih sederhana, perusahaan tetap harus memastikan bahwa hutang imbalan kerja yang tercatat akurat dan mencerminkan hutang yang sebenarnya. Pengungkapan hutang ini dalam laporan keuangan juga harus dilakukan secara transparan agar pemangku kepentingan dapat memahami utang yang harus dipenuhi perusahaan di masa yang akan datang.

PT Asiaparts Indotech sudah mematuhi sebagian besar kebijakan PSAK No. 24 yang mengatur tentang pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan hutang imbalan kerja. Meskipun perusahaan tidak membagikan imbalan sesudah kerja, pengelolaan hutang imbalan jangka pendek dan jangka panjang, serta pesangon sudah dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip yang ada dalam standar akuntansi. Namun, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan kembali kebijakan ini agar lebih mengakomodasi kebutuhan jangka panjang pekerja, serta menyesuaikan dengan regulasi ketenagakerjaan yang mungkin berkembang di masa depan.

Secara keseluruhan, penerapan PSAK No. 24 pada PT Asiaparts Indotech menunjukkan kepatuhan yang baik terhadap pengakuan dan pengukuran hutang imbalan kerja, meskipun perusahaan tidak membagikan imbalan sesudah kerja. Pengelolaan hutang imbalan jangka pendek, jangka panjang, dan pesangon sudah dilakukan dengan benar, namun perusahaan tetap

perlu mempertimbangkan kebijakan imbalan sesudah kerja untuk membagikan perlindungan lebih kepada pekerja di masa depan. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa kebijakan imbalan kerja yang diterapkan selaras dengan perkembangan regulasi akuntansi dan ketenagakerjaan yang berlaku, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam jangka panjang.

SIMPULAN

PT Asiaparts Indotech telah menerapkan pengakuan hutang imbalan jangka pendek sesuai dengan PSAK No. 24. Imbalan jangka pendek, seperti imbalan, tunjangan, dan bonus, telah diakui dalam laporan keuangan pada periode yang sesuai dengan kebijakan yang berlaku (Adi, 2022). Pengelolaan ini mencerminkan hutang yang harus dibayar dalam waktu singkat, dengan pengakuan yang tepat pada saat hutang timbul. Perusahaan juga telah mengelola hutang pesangon dengan mengikuti kebijakan yang berlaku dalam PSAK No. 24, yang mewajibkan pengakuan hutang pesangon untuk pekerja yang diberhentikan. Pengukuran pesangon berdasarkan masa kerja dan kebijakan perundang-undangan telah diimplementasikan dengan baik, meskipun perlu ada perhatian lebih terhadap penyesuaian dengan perubahan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Untuk imbalan jangka panjang, seperti pensiun dan tunjangan sesudah-kerja, perusahaan perlu memperbaiki pengukuran hutang ini dengan menggunakan anggapan aktuarial yang lebih tepat. Anggapan yang digunakan dalam perhitungan hutang pensiun, seperti tingkat diskonto, proyeksi inflasi, dan proyeksi umur pekerja, harus lebih realistis agar hutang yang tercatat mencerminkan nilai yang akurat dan sesuai dengan kondisi pasar saat ini. Meskipun PT Asiaparts Indotech telah mengungkapkan hutang ketidakseimbangan kerja dalam laporan keuangannya, namun kedalamannya masih dapat ditingkatkan. Pengungkapan yang lebih rinci mengenai anggapan aktuarial yang dipakai dalam pengukuran hutang pensiun dan imbalan sesudah kerja serta perubahan hutang tersebut dari tahun ke tahun akan menunjukkan visualisasi yang lebih jelas kepada para pemangku kepentingan mengenai kondisi keuangan perusahaan. Secara keseluruhan, PT Asiaparts Indotech telah mengelola ketidakseimbangan kerja sesuai dengan PSAK No. 24, namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan untuk memastikan kepatuhan penuh. Perusahaan perlu memastikan bahwa pengukuran hutang ketidakseimbangan kerja, terutama untuk ketidakseimbangan jangka panjang, dilakukan dengan lebih cermat dan akurat. Selain itu, transparansi dalam mencerminkan hutang ketidakseimbangan kerja juga harus lebih diperhatikan guna membagi info yang jelas dan akurat kepada para pihak manajemen, termasuk investor dan auditor.

Meskipun PT Asiaparts Indotech telah mengungkapkan hutang imbalan kerja dalam laporan keuangan, pengungkapannya masih dapat ditingkatkan. Pengungkapan yang lebih rinci mengenai anggapan aktuarial yang dipakai dalam pengukuran hutang pensiun dan tunjangan sesudah-kerja serta perubahan hutang tersebut dari tahun ke tahun akan membagikan gambaran yang lebih jelas bagi para pemangku kepentingan mengenai kondisi keuangan perusahaan. Secara keseluruhan, PT Asiaparts Indotech telah mengelola imbalan kerja sesuai dengan kebijakan PSAK No. 24, namun terdapat beberapa area yang perlu diperbaiki untuk memastikan kepatuhan penuh. Perusahaan perlu memastikan bahwa pengukuran hutang imbalan kerja, terutama untuk imbalan jangka panjang, dilakukan dengan lebih teliti dan akurat. Selain itu, transparansi dalam pengungkapan hutang imbalan kerja juga harus lebih diperhatikan agar membagikan informasi yang jelas dan akurat kepada para pemangku kepentingan, termasuk investor dan auditor. Dengan memperbaiki pengelolaan dan pengungkapan hutang imbalan kerja, PT Asiaparts Indotech dapat lebih efektif dalam mematuhi PSAK No. 24 dan membagikan laporan keuangan yang lebih transparan dan akurat.

Saran peneliti untuk PT Asiaparts Indotech antara lain yaitu, keakuratan pengukuran hutang imbalan kerja dengan menggunakan metode aktuarial yang lebih tepat, termasuk pengaturan anggapan-anggapan yang realistis seperti tingkat diskonto, proyeksi imbalan, dan tingkat mortalitas. Penggunaan anggapan yang akurat akan memastikan bahwa hutang pensiun dan tunjangan sesudah-kerja yang tercatat dalam laporan keuangan perusahaan mencerminkan hutang yang sebenarnya. Selain itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengungkapan hutang imbalan kerja dalam laporan keuangan agar lebih transparan, dengan mencantumkan rincian terkait estimasi biaya masa depan, perubahan hutang, dan dampak dari perubahan

anggapan yang dipakai. Pengungkapan yang jelas akan membantu pihak eksternal, seperti auditor dan investor, untuk lebih memahami kondisi keuangan perusahaan. PT Asiaparts Indotech perlu melakukan pelatihan rutin bagi tim keuangan dan akuntansi mengenai perubahan terkini dalam standar akuntansi dan peraturan terkait imbalan kerja, agar perusahaan dapat mematuhi kebijakan PSAK No. 24 secara lebih efektif dan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, R. P. (2022). Analisis Penerapan Psak 45 Mengenai Pelaporan Keuangan Entitas Nirlaba Pada Gereja Kristen Jawa Ungaran. *Jurnal Acitya Ardana*, 2(2), 131–156. <https://doi.org/10.31092/jaa.v2i2.1358>
- Adisti, A. A., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja*.
- Awal, I. B., Elim, I., & Weku, P. (2023). Analisis Penerapan PSAK No 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada CV Aneka Ritelindo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 433–442. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45881>
- Baguna, S. E., Alexander, S. W., & Nangoi, G. B. (2019). Pengakuan, Pengukuran Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan Psak 24 Pada Pt Berlian Kharisma Pasifik. *Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4417–4426.
- Fadillah, D. N., & Triandi, T. (2019). Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Sesudah Kerja Berdasarkan PSAK No. 24 (revisi 2013) dan Dampak Perubahannya terhadap Laporan Keuangan Pada Perusahaan Yang Terdaftar Dalam Bursa efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 7(2), 246–257. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v7i2.233>
- Gonting, V., Elim, I., & Afandi, D. (2023). Evaluasi Prosedur Uang Persediaan Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 158–168. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.46992>
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. PT Raja Grafindo, Persada.
- Pricilia Sulangi, H. K. (2021). Evaluasi Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada Pt. Dos Ni Roha Manado. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/view/36240>
- Renita, R., Iriansyah, I., & Afrita, I. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama Pada Bank Swasta Di Kota Pekanbaru. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.32503/mizan.v10i2.1856>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi. Alfabeta. *Metode Penelitian Kualitatif*, 28(17), 624.