

Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Bank Perkreditan Rakyat

Syadrina Ulya Azzahra

Program Studi Akuntansi, Universitas Teknologi Digital, 40613, Indonesia
syadrina10221240@digitechuniversity.ac.id

Susilawati

Program Studi Akuntansi, Universitas Teknologi Digital, 40613, Indonesia
susilawati@digitechuniversity.ac.id

Abstract

This study evaluates the implementation of PSAK 24 related to Employee Benefits in accounting practices. at PT. BPR PSAK 24 regulates how companies recognize, measure, present, and disclose employee benefits provided to employees. This study uses a qualitative descriptive method with a case study approach. Data were obtained through interviews, observations, and documentation of company policies related to employee benefits. The results of the study indicate that PT. BPR has implemented PSAK 24 in various aspects of employee benefits, including salary, holiday allowance, annual leave, and defined contribution programs. However, there are several inconsistencies, such as the absence of specific regulations regarding non-monetary rewards, long service awards, and profits and bonuses in the company's Standard Operating Procedure (SOP). In addition, the company does not yet have a clear policy regarding benefits for employees who are permanently disabled.

Keywords: PSAK 24, Employee Benefits, Accounting, Employee Management.

Abstrak

Penelitian ini mengevaluasi implementasi PSAK 24 terkait Imbalan Kerja dalam praktik akuntansi di PT. BPR. PSAK 24 mengatur tentang bagaimana perusahaan mengakui, mengukur, menyajikan, dan mengungkapkan imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap kebijakan perusahaan terkait imbalan kerja Hasil penelitian mengindikasikan bahwa PT. BPR telah mengimplementasikan PSAK 24 dalam berbagai aspek imbalan kerja, termasuk gaji, tunjangan hari raya, cuti tahunan, dan program iuran pasti. Namun, terdapat beberapa ketidaksesuaian, seperti tidak adanya pengaturan spesifik mengenai imbalan non-moneter, penghargaan masa kerja, serta laba dan bonus dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan. Selain itu, perusahaan belum memiliki kebijakan yang jelas terkait imbalan bagi karyawan yang mengalami cacat permanen.

Kata Kunci: PSAK 24, Imbalan Kerja, Akuntansi, Pengelolaan Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 tentang *Imbalan Kerja* mengatur bagaimana entitas harus mengakui, mengukur, menyajikan, dan mengungkapkan kewajiban imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan. Standar ini bertujuan agar informasi terkait imbalan kerja disajikan secara transparan, akurat, dan dapat dibandingkan antar entitas (Ikatan Akuntan Indonesia, 2021). Transparansi tersebut penting agar para pemangku kepentingan, seperti manajemen, investor, dan regulator, dapat menilai kinerja keuangan serta tanggung jawab perusahaan terhadap karyawannya dengan lebih baik.

Dalam praktiknya, banyak perusahaan, terutama skala menengah ke bawah dan lembaga keuangan daerah, masih mengalami kesulitan dalam penerapan PSAK 24. Hambatan ini sering muncul karena kurangnya pemahaman mengenai pengakuan dan pengukuran imbalan kerja, khususnya terkait imbalan pascakerja seperti pensiun, pesangon, atau tunjangan kesehatan pascakaryawan tidak lagi aktif (Hery, 2020). Ketidaksiharian antara kebijakan internal dan ketentuan PSAK 24 sering kali menyebabkan penyajian laporan keuangan menjadi tidak sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum.

PT. BPR sebagai lembaga keuangan yang beroperasi di sektor perbankan, turut menghadapi tantangan dalam penerapan PSAK 24. Beberapa kebijakan perusahaan belum mengatur secara rinci mengenai imbalan non-moneter, penghargaan masa kerja, serta kompensasi bagi karyawan yang mengalami cacat permanen. Ketidakhadiran pedoman yang spesifik dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) menyebabkan risiko ketidaksiharian antara kebijakan perusahaan dan standar akuntansi (Wahyuni & Firmansyah, 2022). Hal ini dapat berdampak pada keandalan laporan keuangan dan citra perusahaan di mata regulator.

Selain itu, banyak bagian keuangan di perusahaan kecil dan menengah belum memiliki staf akuntansi yang memahami standar tersebut secara komprehensif (Siregar & Marpaung, 2021). Rendahnya pelatihan dan kurangnya literasi akuntansi menyebabkan kesalahan dalam pengakuan imbalan kerja, terutama dalam mengestimasi liabilitas jangka panjang. Akibatnya, informasi keuangan yang disajikan menjadi kurang relevan bagi pengguna laporan keuangan.

Penerapan *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 tentang Imbalan Kerja* memiliki peran penting dalam memastikan transparansi dan keandalan laporan keuangan suatu entitas, terutama bagi lembaga keuangan seperti Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Standar ini mengatur pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan kewajiban imbalan kerja yang timbul dari hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Menurut Aditya (2023), implementasi PSAK 24 memberikan pedoman yang jelas bagi perusahaan untuk menilai kewajiban imbalan kerja secara tepat, sehingga mencerminkan posisi keuangan yang sebenarnya. Dalam konteks BPR, penerapan standar ini menjadi krusial karena lembaga ini mengelola

dana masyarakat dan wajib mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya manusia secara akuntabel serta sesuai prinsip kehati-hatian (Sari, 2020).

Selain itu, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan PSAK 24 memiliki pengaruh terhadap kinerja dan efisiensi organisasi. Halim (2022) menyatakan bahwa kepatuhan terhadap PSAK 24 mampu meningkatkan kualitas informasi keuangan yang dihasilkan dan memperkuat kepercayaan pemangku kepentingan terhadap manajemen perusahaan. Namun, tantangan dalam penerapannya masih sering ditemukan, seperti kurangnya pemahaman terhadap perhitungan imbalan pascakerja dan keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten di bidang akuntansi keuangan (Siregar & Marpaung, 2021). Oleh karena itu, penting untuk menganalisis sejauh mana penerapan PSAK 24 telah dilaksanakan pada BPR, serta bagaimana dampaknya terhadap akuntabilitas dan transparansi pelaporan keuangan lembaga tersebut.

Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang implementasi PSAK 24 di lingkungan PT. BPR. Melalui analisis kebijakan imbalan kerja yang ada dan perbandingan dengan ketentuan dalam PSAK 24, penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi area yang perlu perbaikan serta memberikan rekomendasi yang sesuai serta memperbaiki penerapan standar akuntansi terkait imbalan kerja (Kurniawati & Lestari, 2023).

Dengan adanya analisis ini, diharapkan PT. BPR dapat meningkatkan kepatuhan terhadap standar akuntansi dan memperkuat tata kelola perusahaan. Implementasi PSAK 24 yang tepat tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas laporan keuangan, tetapi juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dan transparansi kepada publik (Putri & Andini, 2022) dan Pratiwi (2021). Pada akhirnya, penerapan standar ini menjadi salah satu langkah strategis dalam mewujudkan akuntabilitas dan keberlanjutan operasional lembaga keuangan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini membahas penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 tentang Imbalan Kerja pada PT. BPR. PSAK 24 mengatur tentang pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan imbalan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tujuan utama dari standar ini adalah memastikan bahwa kewajiban perusahaan terhadap karyawan dicatat secara jelas dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.

Imbalan kerja mencakup semua bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Berdasarkan PSAK 24, imbalan kerja terbagi menjadi empat jenis utama:

1. Imbalan kerja jangka pendek, seperti gaji, upah, tunjangan, dan bonus yang dibayarkan dalam jangka waktu kurang dari 12 bulan setelah periode jasa karyawan;
2. Imbalan pascakerja, seperti program pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan setelah karyawan menyelesaikan masa kerjanya;

3. Imbalan kerja jangka panjang lainnya, termasuk cuti berbayar jangka panjang, penghargaan masa kerja, dan kompensasi untuk kecacatan permanen; serta
4. Pesangon, yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan saat terjadi pemutusan hubungan kerja baik secara sukarela maupun tidak.

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) 2021, imbalan kerja mencakup seluruh bentuk kompensasi yang diterima oleh pekerja atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Imbalan kerja ini mencakup beberapa kategori, yaitu imbalan kerja jangka pendek seperti (gaji, tunjangan, dan bonus) serta imbalan pascakerja (pensiun dan jaminan hari tua), imbalan kerja jangka panjang lainnya (cuti panjang dan penghargaan masa kerja), dan juga pesangon yang diberikan kepada karyawan saat hubungan kerja berakhir. Dalam praktiknya, penerapan PSAK 24 membantu perusahaan dalam menyajikan informasi yang relevan mengenai kewajiban imbalan kerja dalam laporan keuangan, sehingga dapat meningkatkan transparansi serta kepercayaan pemangku kepentingan.

Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja dalam PSAK 24 dilakukan berdasarkan jenisnya. Imbalan kerja jangka pendek harus diakui sebagai beban dalam laporan laba rugi periode berjalan. Sementara itu, imbalan pascakerja diukur dengan metode aktuarial untuk menentukan kewajiban perusahaan di masa mendatang. Kurangnya pemahaman dan penerapan yang tidak sesuai terhadap standar ini dapat menyebabkan pencatatan yang keliru, yang berdampak pada keakuratan laporan keuangan dan transparansi pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas penerapan PSAK 24 dalam berbagai jenis perusahaan. Pajow, Pangemanan, dan Pangerapan (2019) dalam penelitiannya di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sam Ratulangi Manado menemukan bahwa perusahaan telah menerapkan PSAK 24 secara menyeluruh, terutama dalam hal pengakuan dan pengukuran pesangon serta imbalan pascakerja. Penelitian lainnya oleh Zachreni, Aziz, dan Idris (2018) di PT. Pelindo Jasa Maritim menyimpulkan bahwa perusahaan telah mematuhi PSAK 24 dalam pemberian imbalan kerja jangka pendek, seperti gaji, tunjangan hari raya, dan jaminan sosial.

Namun, penelitian oleh Imamah dan Yandari (2022) di PT. BPRS Bhakti Sumekar menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menerapkan PSAK 24 dalam beberapa aspek, masih terdapat ketidaksesuaian dalam pengakuan imbalan kerja jangka panjang dan pesangon. Kesimpulan dari berbagai penelitian ini menunjukkan meskipun banyak perusahaan telah menerapkan PSAK 24, masih terdapat tantangan dalam implementasinya, terutama dalam hal transparansi pengungkapan dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana PT. BPR telah menerapkan PSAK 24 dalam sistem pengelolaan imbalan kerja. Fokus penelitian ini adalah mengidentifikasi aspek-aspek yang telah sesuai dengan standar, serta menemukan ketidaksesuaian yang masih

terjadi dalam kebijakan imbalan kerja perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kepatuhan terhadap standar akuntansi serta memperbaiki sistem imbalan kerja agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan regulasi akuntansi dan ketenagakerjaan yang berlaku.

terhadap kebijakan fiskal, dan mendukung transparansi usaha (Wahyuni, 2023) dan Yuliana (2022). Selain itu, penerapan standar ini mendorong penyusunan laporan keuangan yang lebih efisien dan ringkas, sehingga proses administratif seperti perpajakan dapat dilakukan dengan lebih cepat.

Secara umum, standar ini mencakup tiga jenis laporan utama:

- 1) Laporan posisi keuangan, yang menampilkan informasi mengenai aset yang dimiliki, kewajiban yang harus dipenuhi, dan permodalan.
- 2) Laporan laba rugi, berisi rangkuman pendapatan serta pengeluaran selama periode tertentu yang menjadi acuan evaluasi performa keuangan.
- 3) Catatan atas Laporan Keuangan (CALK), menjelaskan secara rinci kebijakan akuntansi yang diterapkan, termasuk informasi tambahan yang mendukung pemahaman atas kondisi keuangan dan performa usaha.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan studi kasus dengan metode deskriptif kualitatif. Pemilihan studi kasus dilakukan karena penelitian difokuskan pada analisis secara mendalam mengenai penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 tentang Imbalan Kerja pada PT. BPR. Metode deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan serta memahami fenomena yang terjadi dalam penerapan standar akuntansi tersebut berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai sumber (Sugiyono, 2024). Dalam pelaksanaannya, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang terlibat langsung dalam proses pengumpulan data di lapangan melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen guna memperoleh informasi terkait implementasi PSAK 24 di perusahaan.

Penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana kebijakan imbalan kerja diterapkan serta mengidentifikasi ketidaksesuaian dalam prosedur perusahaan. Subjek penelitian adalah kebijakan imbalan kerja yang diterapkan oleh PT. BPR. Informan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa pihak yang memiliki keterlibatan langsung dalam pengelolaan imbalan kerja. Selain itu, karyawan juga menjadi informan penting untuk memahami bagaimana kebijakan ini diterapkan dan dirasakan oleh mereka. Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa teknik utama. Wawancara mendalam dilakukan dengan pihak HRD untuk memahami kebijakan imbalan kerja serta hambatan dalam penerapan PSAK 24.

Observasi dilakukan untuk melihat langsung bagaimana sistem pencatatan imbalan kerja diterapkan dalam laporan keuangan perusahaan. Selain itu, studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen terkait, seperti laporan keuangan, peraturan perusahaan, dan Standar Operasional Prosedur (SOP)

terkait imbalan kerja. Kombinasi dari ketiga teknik ini memungkinkan penelitian memperoleh data yang lebih komprehensif dan valid.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR, dengan menggunakan metode studi kasus, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat dan mendalam mengenai penerapan PSAK 24 di PT. BPR.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Imbalan Kerja Jangka Pendek

PT. BPR telah menerapkan berbagai bentuk imbalan kerja jangka pendek sesuai dengan ketentuan PSAK 24, seperti gaji pokok, tunjangan hari raya (THR), dan cuti tahunan berbayar. Gaji karyawan ditetapkan berdasarkan jabatan dan masa kerja dengan pembayaran dilakukan setiap tanggal 25 setiap bulan. Perusahaan juga memberikan THR kepada karyawan yang telah bekerja selama 12 bulan secara penuh, sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 06 Tahun 2016.

$\frac{\text{Masa kerja} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}}{12}$

Gambar 1 Perhitungan Pemberian THR

Sumber : SOP Perusahaan (2024)

Selain itu, hak cuti tahunan berbayar selama 12 hari kerja diberikan kepada karyawan yang telah bekerja selama satu tahun berturut-turut. Namun, dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan, belum terdapat pengaturan mengenai imbalan non-moneter seperti fasilitas kendaraan dinas, tunjangan perumahan, dan fleksibilitas jam kerja.

Imbalan Pascakerja

Imbalan pascakerja di PT. BPR mencakup program iuran pasti yang meliputi Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kesehatan (JKN) merupakan bentuk perlindungan bagi karyawan wajib berkontribusi dengan pemotongan gaji sebesar 2% untuk JHT, 1% untuk JP, dan 1,07% untuk JKN. Kebijakan ini sesuai dengan ketentuan PSAK 24, yang mengharuskan perusahaan mencatat kewajiban imbalan pascakerja dalam laporan keuangan berdasarkan metode aktuarial. Namun, perusahaan masih belum memiliki kebijakan khusus mengenai asuransi jiwa pascakerja atau manfaat kesehatan jangka panjang bagi karyawan yang telah pensiun.

Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

Selain imbalan kerja jangka pendek dan pascakerja, PT. BPR juga memberikan cuti berbayar jangka panjang kepada karyawan. Cuti besar atau cuti sabbatical tersedia bagi karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan SOP perusahaan. Namun, tidak terdapat ketentuan yang jelas mengenai penghargaan masa

kerja bagi karyawan yang telah mengabdikan dalam jangka waktu lama. Selain itu, perusahaan belum memiliki kebijakan terkait imbalan cacat permanen bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja atau kehilangan kemampuan bekerja secara permanen.

Pesangon

Perusahaan telah menerapkan kebijakan pesangon sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Besaran pesangon dihitung berdasarkan masa kerja karyawan, dengan perhitungan minimal satu bulan gaji untuk karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun, dan meningkat seiring dengan bertambahnya masa kerja. Hingga saat ini, PT. BPR belum pernah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), namun perusahaan telah menyiapkan mekanisme pencatatan kewajiban pesangon dalam laporan keuangan.

Tabel 1. Daftar Perhitungan Uang Pesangon

Masa kerja kurang dari 1 tahun	1 bulan gaji
Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2	2 bulan gaji
Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3	3 bulan gaji
Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4	4 bulan gaji
Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5	5 bulan gaji

Sumber: SOP Perusahaan (2024)

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa PT. BPR telah mengimplementasikan PSAK 24 dalam berbagai aspek imbalan kerja. Imbalan kerja jangka pendek, seperti gaji, tunjangan hari raya, dan cuti tahunan, telah diterapkan sesuai ketentuan dengan standar akuntansi yang berlaku. Namun, masih terdapat beberapa ketidaksesuaian, terutama dalam hal pengakuan imbalan non-moneter dan bonus, yang belum secara eksplisit diatur dalam SOP perusahaan. Penerapan imbalan pascakerja juga telah memenuhi ketentuan PSAK 24 melalui program iuran pasti, tetapi belum mencakup aspek perlindungan pascakerja lainnya, seperti asuransi jiwa atau manfaat kesehatan jangka panjang bagi pensiunan.

Analisis Penerapan PSAK 24 Terhadap Imbalan kerja Pada Bank Perkreditan Rakyat

Penerapan PSAK 24 pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) menjadi langkah penting dalam menciptakan laporan keuangan yang akurat serta meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pengelolaan imbalan kerja yang transparan. Berdasarkan penelitian Remy, Aziz, dan Idris (2018) serta Pajow, Pangemanan, dan Pangerapan (2019), penerapan PSAK 24 membantu perusahaan dalam mengidentifikasi serta mengukur kewajiban imbalan kerja, baik jangka pendek maupun

jangka panjang, secara tepat sehingga laporan keuangan dapat mencerminkan kondisi riil perusahaan. Sementara itu, Mulyadi (2020) menegaskan bahwa penerapan standar akuntansi yang konsisten mendukung penyajian laporan keuangan yang sesuai prinsip *fair presentation* dan meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan. Hal ini sejalan dengan penelitian Milad, Wibowo, dan Atho'illah (2019) yang menekankan bahwa tata kelola dan akuntabilitas informasi publik menjadi elemen penting untuk mewujudkan transparansi keuangan dalam lembaga keuangan seperti BPR.

Selain itu, aspek sumber daya manusia juga menjadi faktor kunci dalam efektivitas penerapan PSAK 24. Menurut Hasibuan (2020) dan Rani (2021), imbalan kerja yang dikelola dengan baik tidak hanya berfungsi sebagai bentuk kewajiban keuangan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Temuan Kusnadi (2024) dan Pramudito (2021) menunjukkan bahwa implementasi PSAK 24 yang tepat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan karyawan dan transparansi laporan keuangan, meskipun masih dihadapkan pada tantangan teknis seperti keterbatasan pemahaman dan sumber daya akuntansi di tingkat BPR. Oleh karena itu, penerapan PSAK 24 pada BPR tidak hanya memerlukan kepatuhan terhadap standar akuntansi, tetapi juga dukungan manajemen dalam peningkatan kompetensi SDM serta penerapan tata kelola yang baik agar tujuan transparansi dan akuntabilitas dapat tercapai secara optimal.

Dalam konteks imbalan kerja jangka panjang lainnya, perusahaan telah memberikan cuti berbayar jangka panjang, tetapi belum memiliki kebijakan terkait penghargaan masa kerja dan imbalan cacat permanen (Ermawati, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan masih perlu menyempurnakan kebijakan imbalan kerja agar lebih komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dalam kebijakan pesangon, PT. BPR telah mengikuti ketentuan yang berlaku dan mencatat kewajiban pesangon dalam laporan keuangan, meskipun hingga saat ini belum pernah terjadi PHK.

Menurut Wahyuni & Firmansyah (2022), evaluasi terhadap BPR menemukan bahwa meskipun aspek pengakuan dan pengungkapan imbalan kerja telah dilaksanakan, terdapat kelemahan pada aspek pengukuran kewajiban jangka panjang yang belum sepenuhnya sesuai standar. Hal ini sejalan dengan penelitian Imamah & Yandari (2022) yang menunjukkan bahwa pada PT BPRS Bhakti Sumekar, imbalan kerja jangka panjang belum sepenuhnya dihitung menggunakan metode aktuarial sebagaimana disyaratkan PSAK 24. Dengan demikian, terlihat bahwa BPR perlu memperkuat aspek teknis akuntansi (misalnya asumsi aktuarial, pengukuran liabilitas) agar kepatuhan terhadap PSAK 24 dapat ditingkatkan.

Di sisi lain, literatur juga menyoroti bahwa penerapan PSAK 24 tidak hanya soal kepatuhan teknis, tetapi juga berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan tata kelola organisasi. Sutrisno (2022) memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang profesional dan sistem imbalan yang transparan akan mendukung implementasi standar akuntansi dengan lebih baik, karena karyawan yang memahami

hak-nya dan tercatat dengan baik akan mendorong pelaporan yang lebih akuntabel. Hal ini didukung oleh Yates (2022) yang menekankan bahwa akuntansi berkelanjutan (*sustainable accounting*) mensyaratkan integrasi antara pengelolaan SDM, pengungkapan informasi, dan tata kelola yang baik. Dengan demikian, bagi BPR, keberhasilan penerapan PSAK 24 tidak hanya bergantung pada laporan keuangan semata, tetapi juga pada kompetensi akuntan, sistem SDM, dan budaya organisasi yang mendukung akuntabilitas.

Jika dikaitkan dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan PSAK 24 di PT. BPR serupa dengan temuan Pajow, Pangemanan, dan Pangerapan (2019) di PT. Angkasa Pura I, yang telah menerapkan PSAK 24 dalam berbagai aspek imbalan kerja, tetapi masih menghadapi tantangan dalam transparansi pengungkapan. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Imamah dan Yandari (2022) di PT. BPRS Bhakti Sumekar, yang mengidentifikasi adanya ketidaksesuaian dalam pengakuan imbalan kerja jangka panjang. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa PT. BPR telah menerapkan PSAK 24 dalam sebagian besar aspek imbalan kerja, tetapi masih memerlukan perbaikan dalam beberapa hal. Teori yang dapat dimodifikasi dari penelitian ini adalah bahwa penerapan PSAK 24 tidak hanya bergantung pada kepatuhan terhadap standar akuntansi, tetapi juga pada kesiapan perusahaan dalam mengembangkan kebijakan yang lebih komprehensif untuk kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, diperlukan rekomendasi perbaikan, seperti menyusun kebijakan imbalan non-moneter, penghargaan masa kerja, serta perlindungan bagi karyawan yang mengalami cacat permanen, langkah ini dilakukan agar penerapan PSAK 24 dapat berjalan dengan optimal dan memberikan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan.

Secara keseluruhan, hasil studi menunjukkan bahwa untuk BPR dalam mengimplementasikan PSAK 24 secara optimal, beberapa poin penting perlu diperhatikan: (1) metode pengukuran (aktuaris, asumsi) liabilitas imbalan kerja jangka panjang, (2) penyajian dan pengungkapan yang lengkap sesuai standar, dan (3) penguatan kompetensi SDM & tata kelola internal yang mendukung. Tanpa ketiga aspek tersebut, penerapan PSAK 24 cenderung hanya sebatas formalitas dan belum mencerminkan transparansi dan akuntabilitas yang sesungguhnya (Takatelide, 2025).

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

PT. BPR telah menerapkan PSAK 24 dalam berbagai aspek imbalan kerja, terutama dalam pengakuan dan pencatatan gaji pokok, tunjangan hari raya, cuti tahunan, serta program dengan iuran pasti seperti Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), serta Jaminan Kesehatan (JKN). Namun, masih terdapat beberapa ketidaksesuaian dalam penerapannya, seperti belum adanya kebijakan yang jelas terkait imbalan non-moneter, penghargaan masa kerja, serta mekanisme pengakuan laba dan bonus dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan. Selain itu,

perusahaan juga belum memiliki regulasi spesifik mengenai imbalan bagi karyawan yang mengalami cacat permanen.

Ketidaktepatan dalam penerapan PSAK 24 ini dapat berdampak pada transparansi laporan keuangan serta kepuasan karyawan terhadap kebijakan imbalan kerja yang diterapkan perusahaan. Meski secara umum PT. BPR telah memenuhi standar yang ditetapkan, terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perbaikan agar implementasi PSAK 24 dapat berjalan secara lebih optimal. Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang ada agar kesejahteraan karyawan lebih terjamin dan kepatuhan terhadap standar akuntansi semakin meningkat.

Selain itu, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan PSAK 24 dalam perusahaan tidak hanya bergantung pada regulasi akuntansi, tetapi juga pada kesiapan manajemen dalam mengembangkan kebijakan yang lebih komprehensif dan selaras dengan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, PT. BPR perlu memperbaiki beberapa kebijakan yang masih kurang optimal agar sistem imbalan kerja yang diterapkan tidak hanya memenuhi standar akuntansi tetapi juga mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar PT. BPR segera mengembangkan kebijakan imbalan kerja yang lebih komprehensif. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah menyusun kebijakan yang lebih jelas mengenai imbalan non-moneter, seperti fasilitas kesehatan tambahan, kendaraan dinas, atau tunjangan perumahan, guna meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan pemberian penghargaan masa kerja bagi karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu lama sebagai bentuk apresiasi terhadap loyalitas mereka.

Perusahaan juga disarankan untuk memasukkan mekanisme pemberian laba dan bonus ke dalam SOP, sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dan memastikan transparansi dalam sistem penggajian. Selain itu, kebijakan terkait kompensasi bagi karyawan yang mengalami cacat permanen akibat kecelakaan kerja perlu diperjelas agar perusahaan dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerjanya.

Dari segi akademik, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait penerapan PSAK 24 di sektor perbankan maupun industri lainnya. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan cakupan yang lebih luas, misalnya dengan membandingkan implementasi PSAK 24 di berbagai perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan standar ini. Selain itu, penelitian mendalam mengenai dampak imbalan kerja terhadap kinerja karyawan juga dapat menjadi topik yang menarik untuk dikembangkan.

Dengan melakukan perbaikan dan penyempurnaan dalam penerapan PSAK 24, PT. BPR bukan hanya itu, tetapi juga dapat memperkuat kepatuhan terhadap standar akuntansi melainkan juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan transparan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, memperkuat hubungan industrial yang harmonis, serta meningkatkan kredibilitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, F. (2023). Evaluasi Penerapan PSAK 24 dalam Pengukuran Imbalan Kerja: Perspektif Akuntansi dan Manajemen. *Jurnal Akuntansi*, 16(1), 34-50.
- Ermawati, D. D. (2024). Analisis penerapan PSAK 24 mengenai imbalan pasca kerja pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 2(3), 439-459.
- Halim, M. (2022). Dampak Penerapan PSAK 24 terhadap Kinerja Perusahaan: Studi Empiris di Sektor Perbankan. *Jurnal Keuangan*, 14(3), 89-102.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2020). *Akuntansi Keuangan Menengah (Intermediate Accounting)*. Jakarta: Grasindo.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2021). *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24: Imbalan Kerja*. Jakarta: IAI.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2020). *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24: Imbalan Kerja*. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.
- Imamah, N., & Yandari, A. D. (2022). Analisis Penerapan PSAK 24 Imbalan Kerja pada PT. BPRS Bhakti Sumekar. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 18(2), 67-80.
- Kurniawati, D., & Lestari, R. (2023). Analisis implementasi PSAK 24 tentang imbalan kerja pada lembaga keuangan mikro. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 10(2), 115–128. <https://doi.org/10.32509/jak.v10i2.115>
- Kusnadi, A. (2024). Analisis Imbalan Kerja dan Kepuasan Karyawan: Penerapan PSAK 24 di Perusahaan Retail. *Jurnal Manajemen Keuangan*, 18(1), 67-80.
- Milad, M. K., Wibowo, A. T., & Atho'illah, A. Y. (2019). Penguatan Tata Kelola Transparansi Informasi Publik, Akuntabilitas, dan Efisiensi Keuangan di Universitas demi Mewujudkan Good University Governance. *Jurnal Tata Kelola*, 3(2), 220-233.
- Mulyadi. (2020). *Akuntansi Keuangan Menengah (Edisi 5)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pajow, A. N., Pangemanan, S. S., & Pangerapan, S. (2019). Analisis Penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Akuntansi Perusahaan*, 15(2), 45-60.
- Pramudito, A. (2021). Transparansi Laporan Keuangan: Studi Kasus Penerapan PSAK 24. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(3), 112-125.
- Pratiwi, R. (2021). Tantangan dalam Penerapan PSAK 24: Studi Kasus pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 15(2), 112-125.

- Putri, A., & Andini, N. (2022). Penerapan PSAK 24 dalam pengungkapan imbalan kerja karyawan pada perusahaan perbankan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 9(1), 45–58.
- Rani, I. (2021). Dampak Imbalan Kerja terhadap Motivasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 78-89.
- Remy, Z., Aziz, M., & Idris, H. (2018). Analisis Penerapan PSAK No. 24 tentang Imbalan Kerja Jangka Pendek pada PT. Pelindo Jasa Maritim. *Jurnal Akuntansi Perusahaan*, 14(1), 56-72.
- Sari, D. (2020). Analisis Penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 12(1), 45-60.
- Siregar, T., & Marpaung, E. (2021). Kendala penerapan PSAK 24 pada perusahaan sektor jasa di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 8(3), 201–210.
- Sugiyono, S. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 6). Jakarta: Kencana.
- Takatelide, G., Karamoy, H., & Gerungai, N. Y. T. (2025). Evaluasi penerapan PSAK 24 tentang imbalan kerja pada PT. Pathemaang Raya Bitung. *Manajemen Bisnis dan Keuangan Korporat*, 3(1), 106-114.
- Wahyuni, S., & Firmansyah, A. (2022). Evaluasi penerapan PSAK 24 pada entitas keuangan: Studi kasus pada BPR di Jawa Tengah. *Jurnal Riset Akuntansi dan Audit*, 15(1), 33–48.
- Yates, R. (2022). Sustainable Accounting: New Frontiers in Accounting Practice. *Jurnal Akuntansi Berkelanjutan*, 8(1), 45-61.