

**ANALISIS PENERAPAN IMBALAN KERJA KESESUAIANYA
DENGAN PSAK 219 PADA PT. TRI STAR MANDIRI**

SKRIPSI



**MUHAMMAD MURSALIM
NIM: 105731115020**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**ANALISIS PENERAPAN IMBALAN KERJA KESESUAIANYA
DENGAN PSAK 219 PADA PT. TRI STAR MANDIRI**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**Muhammad Mursalim
NIM:105731115020**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Akuntansi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis***

Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**Dan Dia bersama kamu di mana saja kamu berada. Dan Allah maha
Melihat apa yang kamu kerjakan.**

(Q.S Al-Hadid 4)

**Engkau beribadah kepada Allah seakan-akan engkau melihat-Nya.
Jika engkau tidak melihat-Nya, sesungguhnya dia pasti melihatmu.**

HR Muslim

PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta nikmat yang
sangat luar biasa. Atas karunia-Nya dan kemudahan yang diberikan
sehingga skripsi yang sederhana ini dapat selesai dengan baik dan
tepat waktu. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada
baginda Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wassalam, dan semoga
kelak kita akan mendapatkan syafa'atnya nanti di hari kiamat. Aamiin
ya rabbal 'alaminn.**

**Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta
Ayahanda Jabiruddin Dan Ibunda Nurhidayah terimakasih papa dan
mama yang selalu mendoakan kebaikan anak-anaknya, yang selalu
memberikan cinta, kasih sayang, dukungan serta motivasi. Menjadi
suatu kebanggaan bagi saya memiliki orang tua yang selalu
mendukung dan mendoakan anaknya untuk mencapai cita-citanya.
Adikku tercinta yang selalu memberikan semangat serta sahabat-
sahabatku yang selalu memberikan dukungan dan membantu dalam
menyelesaikan skripsi ini.**

PESAN DAN KESAN

**Saya merasa sangat senang bisa kuliah di Universitas
Muhammadiyah Makassar, saya mendapatkan banyak ilmu dan
pengalaman dari bapak dan ibu dosen maupun teman-teman.**

**Almamater biru adalah Almamaterku Tercinta Tempatku Menimba
Ilmu, Tempatku Menjadi Pribadi Yang Maju, Dan Juga
Berkembang.Terimakasih.....**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Analisis Penerapan Imbalan Kerja Kesesuaiannya
Dengan Psak 219 Pada PT. Tri Star Mandiri
Nama Mahasiswa : Muhammad Mursalim
No. Stambuk/ NIM : 105731115020
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 juli 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 Juli 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Dr. Syamsuddin, S.pd., M.Ak
NIDN: 0909107902

Pembimbing II

Asriam Hasan, SE., M.Sc
NIDN: 0916028902

Mengetahui:



Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651-507

Ketua Program Studi

Mira, SE., M. Ak, Ak
NBM: 128 6844



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

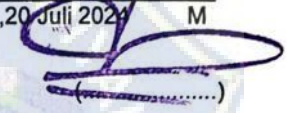

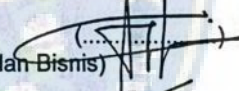



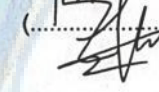


LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: MUHAMMAD MURSALIM, Nim:105731115020 diterima dan disahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0008/SK-Y/62201/091004/2024 M, Tanggal 14 Muharram 1446 H/ 20 Juli 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Muharram 1446 H
20 Juli 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas umum: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Andi Arman, SE., M. Si., Ak., CA 
2. Faidul Adziem Musa, SE.,M.Si 
3. Agusdiwana suarni, SE.,M.Acc 
4. Sitti Zulaeha, S.Pd.,M.Si 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Mursalim
Stambuk : 105731115020
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Imbalan Kerja Kesesuaiannya
Dengan Psak 219 Pada PT. Tri Star Mandiri

Dengan ini menyatakan bahwa,

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya
bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Muhammad Mursalim
NIM: 105731115020

Diketahui oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi,

Mira, SE., M.Ak., Ak
NBM: 128 6844

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Mursalim
NIM : 105731115020
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul:

Analisis Penerapan Imbalan Kerja Kesesuaiannya Dengan Psak 219 Pada PT.
Tri Star Mandiri

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 20 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Mursalim
NIM: 105731115020

ABSTRAK

MUHAMMAD MURSALIM. 2024. *Analisis Penerapan Imbalan Kerja Kesesuaiannya Dengan PSAK 219 Pada PT. Tri Star Mandiri*. Skripsi. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Syamsuddin dan Asriani Hasan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan akuntansi imbalan kerja pada PT. Tri Star Mandiri. Peneliti mengambil objek penelitian di PT. Tri Star Mandiri. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data berupa penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yaitu wawancara langsung dengan pihak perusahaan yaitu kepala ruangan bagian keuangan. Hasil penelitian di PT. Tri Star Mandiri dapat disimpulkan bahwa imbalan kerja di PT. Tri Star Mandiri dapat dikategorikan dalam empat kategori berdasarkan PSAK 219 yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang dan pesangon pemutusan kontrak kerja. Dari keempat imbalan kerja tersebut hanya imbalan kerja jangka pendek yang diterapkan telah sesuai dengan PSAK 219. Sedangkan ke tiga imbalan kerja lainnya yaitu imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang, dan pesangon hanya imbalan pascakerja untuk program imbalan pasti di terapkan sementara program iuran pasti tidak diterapkan dan imbalan kerja jangka panjang, pesangon belum diterapkan sehingga tidak perlu disesuaikan dengan PSAK 219.

Kata Kunci: Imbalan Kerja, Penerapan, PSAK 219

ABSTRACT

MUHAMMAD MURSALIM. 2024. Analysis of the Application of Employee Benefits in Conformity with PSAK 219 at PT. Tri Star Mandiri. Thesis. Department of Accounting, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Mentored by: Syamsuddin and Asriani Hasan.

This study aims to find out how the application of employee benefit accounting at PT. Tri Star Independent. Researchers took the object of research at PT. Tri Star Mandiri. The data analysis method used is qualitative analysis with a descriptive approach. This research data is obtained from primary and secondary data. Data collection techniques in the form of literature research and field research are direct interviews with the company, namely the head of the finance room. The results of research at PT. Tri Star Mandiri can be concluded that the benefits of employment at PT. Tri Star Mandiri can be categorized into four categories based on PSAK 219, namely short-term employee benefits, post-employment benefits, long-term benefits and severance pay for termination of employment contracts. Of the four employee benefits, only short-term employee benefits applied are in accordance with PSAK 219. While the other three employee benefits, namely post-employment benefits, long-term benefits, and severance pay, are only post-employment benefits for defined benefit programs applied and are in accordance with PSAK 219 while defined contribution programs are not applied and long-term employee benefits, severance has not been applied so it does not need to be adjusted to PSAK 219.

Keywords: *Employee Benefits, Applicability, PSAK 219*

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “**Analisis Penerapan Imbalan Kerja Kesuaiannya Dengan Psak 219 Pada PT. Tri Star Mandiri**”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Jabiruddin dan Ibu Nurhidayah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah diberikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Mira, S.E.,M.Ak selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Syamsuddin, S.Pd., M.Ak selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing, membantu dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu asriani Hasan, SE., M.Sc selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/aiabu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Angkatan 2020 yang selalu belajar dan berjuang bersama.
9. Terima Kasih banyak teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampung penulis skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para

pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritikan demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammdiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 10 Mei 2024

Penulis

Muhammad Mursalim



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Akuntansi.....	6
2. Imbalan Kerja.....	7
3. UUK nomor 13 tahun 2003.....	18

B. Tinjauan Empiris atau Tinjauan Terdahulu.....	21
C. Kerangka pikir	24
BAB III. METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Fokus Penelitian	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
D. Jenis dan Sumber data.....	27
E. Informan	28
F. teknik pengumpulan data.....	29
G. Metode analisis data.....	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
B. Hasil Penelitian (Hasil Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja)	44
C. Pembahasan Penelitian	60
BAB V. PENUTUP.....	62
A. kesimpulan	62
B. saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Karyawan PT.Tri Star Mandiri	42
Tabel 4.1 Slip Gaji Karyawan	48
Tabel 6.1 Perbandingan Penerapan Imbalan Kerja	57
Tabel 8.1 Perbandingan Waktu Pemberian Imbalan.....	59



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka pikir.....	25
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi	38
Gambar 6.1 Logo PT.Tri Star Mandiri	39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Foto Dokumentasi Penelitian	67
Lampiran 2 : Surat Izin Penelitan.....	68
Lampiran 3 : Hasil Turnitin	71
Lampiran 4 : Hasil Validasi Data.....	82
Lampiran 5 : Hasil Validasi Abstrask.....	83



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Umumnya perusahaan selalu ingin meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan perusahaannya. Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia (karyawan) untuk menjalankan semua aktivitas perusahaan. Karyawan adalah aset yang terpenting dalam perusahaan dimana dengan adanya karyawan aktivitas perusahaan bisa berjalan dengan baik. Jadi semua yang dimiliki perusahaan seperti aset lancar, aset tetap, aset berwujud dan aset tidak berwujud itu dikendalikan oleh karyawan. Jadi Semua aktivitas dalam perusahaan semua dikendalikan oleh karyawan sehingga perusahaan menghasilkan laba. (Hasan, 2018)

Indonesia, memiliki Organisasi yang di namakan Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) organisasi ini yang membuat aturan standar Akuntansi Keuangan (SAK) Aturan yang dibuat IAI adalah mengatur kegiatan akuntansi yang dilakukan oleh perusahaan. perlu kita ketahui, standar akuntansi keuangan merupakan suatu kerangka dalam membuat laporan keuangan agar terdapat keseragaman dalam penyajian laporan keuangan (komite prinsipil akuntansi Indonesia : 1994).(Lamohamad, 2023).

Fenomena yang pernah terjadi di indonesia, terjadinya demonstrasi yang dilakukan para pekerja atau karyawan PT. TRANS RETAIL INDONESIA (TRANSMART). Demonstrasi terjadi pada hari kamis, 16 maret 2023. Sebanyak seratus (100) perempuan dan laki-laki karyawan PT TRANS RETAIL INDONESIA, mereka turun ke lapangan menggelar aksi demonstrasi

mereka menyerukan “hidup buruh” sepanjang jalan sambil mengibarkan bendera putih berlogo FSPFN dan poster berisi sejumlah tuntutan atas kejadian pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan perusahaan. Aksi demonstrasi dilakukan di depan Head office Transmart lebak bulus, jakarta selatan pukul 09.00 WIB. Para karyawan menuntut perusahaan membayar kekurangan upah minimum provinsi (UMP) karyawan yang besarnya masih dibawah aturan. Selain itu, karyawan menuntut bayaran upah lembur sesuai ketentuan undang-undang yang berlaku. Para karyawan juga meminta kepada pihak perusahaan berhenti mengatur-ngatur waktu cuti karyawan yang sudah di atur undang-undang. Selain itu, FEDERASI SERIKAT PEKERJA FRONT NASIONAL (FSPFN) meminta agar mempekerjakan kembali karyawan yang di PHK sesuai ketentuan pasal 151 undang-undang Nomor 13 tahun 2003.

Hal yang serupa terjadi juga terjadi pada PT Sarirajut Indah dimana Terdapat lebih dari 169 pekerja tetap dan 50 pekerja tenaga kontrak meminta agar PT Sarirajut Indah diproses sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan karena perusahaan membayar gaji karyawan dengan dicicil dan mereka juga membayar gaji karyawan dibawah UMK. Atas hal ini, seorang karyawan berharap agar gaji yang didapat dibayar lunas tanpa dicicil. “Kami memiliki keluarga dan memiliki tanggung jawab yang harus kami penuhi, besar harapan kami agar hasil jasa kami di bayar dengan lunas. Kami meminta agar perusahaan memperhatikan nasib kami yang sudah mengabdikan selama 32 tahun lamanya, ”kata seorang karyawwan. Saat ditanya mengenai ketidakmampuan perusahaan membayar gaji kepada karyawannya, Wakid selaku Ketua Serikat Pekerja Tekstil Seluruh Indonesia, mengatakan bahwa

penundaan pembayaran gaji memang sudah jelas melanggar aturan ketenagakerjaan dan alasan mengapa pihak manajemen perusahaan tidak kunjung membayar gaji karyawan dikarenakan perusahaan saat itu tidak mempunyai uang dan perusahaan terlilit utang (Syah et al., 2023a)

Fenomena tersebut diatas jelas merupakan bukti bahwa masih ada perusahaan yang tidak menjalankan aturan dengan baik. Hal tersebut tidak sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) No. 13 Tahun 2003 sehingga peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan yang menerapkan PSAK 219 apakah sudah sesuai dengan aturan.

PSAK 219 penting untuk diterapkan supaya perusahaan mengakui imbalan kerja yang sudah diberikan. Apabila dalam suatu perusahaan tidak terdapat akun terkait imbalan kerja dalam laporan keuangannya jelas perusahaan tersebut menyembunyikan kewajiban untuk imbalan kerja (Watung et al., 2016) Pengungkapan imbalan kerja yang tidak tepat akan mendorong ketidakpercayaan investor dan karyawan jelas itu akan menghambat kemajuan suatu perusahaan. Imbalan kerja berdampak terhadap efektifitas suatu perusahaan dan kinerja karyawan jika imbalan kerja tidak diterapkan dengan baik. Perlakuan negatif terhadap karyawan akan berdampak pada perusahaan karena bisa mendorong karyawan melakukan suatu kecurangan seperti korupsi dan penyelundupan yang akan merugikan suatu perusahaan.

peneliti sangat tertarik untuk menganalisis penerapan PSAK 219. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas peneliti mengambil judul “**ANALISIS PENERAPAN IMBALAN KERJA KESESUAIANNYA DENGAN PSAK 219 PADA PT. TRI STAR MANDIRI**”

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah apakah penerapan imbalan kerja sudah sesuai dengan PSAK 219 pada PT. Tri Star Mandiri?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana penerapan imbalan kerja dan apakah sudah sesuai dengan PSAK 219 pada Pt.Tri Star Mandiri.

D. Manfaat penelitian

A. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah pengetahuan tentang akuntansi imbalan kerja. Di samping itu penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

B. Manfaat praktis

a) Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan mengenai PSAK 219 tentang imbalan kerja di suatu perusahaan dan juga dapat mengetahui tata cara

pembagian imbalan kerja di suatu perusahaan dan tentunya menambah wawasan dari hasil penelitian yang di tetapkan.

b) Bagi pembaca

Dapat menambah wawasan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi dan acuan dalam penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan teori

1. Akuntansi

a. Pengertian akuntansi

Akuntansi adalah mengidentifikasi, mengklasifikasikan, mencatat transaksi yang berkaitan dengan keuangan. akuntansi adalah proses mengidentifikasi, mengukur dan menyampaikan informasi bagi para penggunanya dalam mempertimbangkan berbagai alternatif yang ada dan membuat kesimpulan.

Menurut *American Institute of certified Publik Accountants* (AICPA) dalam *Accounting Bulletin* No.1 (1953) dalam (Yudiati, 2015), menyatakan bahwa: akuntansi merupakan seni mencatat, mengelompokkan dan pengikhtisaran dengan cara yang berarti, atas semua transaksi dan informasi yang bersifat keuangan.

Menurut Taswan(Taswan, 2015) akuntansi adalah sistem informasi yang didalamnya menyangkut pencatatan akuntansi, pengklasifikasian, serta pengikhtisaran dalam transaksi yang memiliki sifat keuangan dengan adanya penginterpretasian hasil pencatatan yang disajikan dalam sautu laporan keuangan. Jadi akuntansi merupakan ilmu atau seni yang menyangkut transaksi, pencatatan, pengklasifikasian yang terjadi dalam suatu peristiwa ekonomi yang berguna bagi pengguna informasi yang digunakan sebagai pengambilan keputusan.

2. Imbalan kerja

Imbalan kerja merupakan suatu bentuk pengakuan oleh suatu perusahaan atas pertukaran jasa yang diberikan oleh karyawan yang telah melayani suatu perusahaan dalam jangka waktu yang ditentukan (Heni Yati, Ririn Ardini, Yulfian Ibnu Cahyo Widodo, 2022). (Wulandari, 2019) Jika dilihat dari jenis imbalan kerja yang termasuk kedalam definisi imbalan kerja di PSAK 219 adalah sebagai berikut:

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek
2. Imbalan Pasca Kerja
3. Imbalan Kerja Jangka Panjang
4. Imbalan Pemutusan Kontrak Kerja (PKK)

Dalam PSAK 219, imbalan kerja mengatur tentang akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja. Untuk tujuan akuntansi, dalam PSAK 219, revisi 2018 imbalan kerja dikelompokkan dalam empat (4) kategori yaitu:

1. Imbalan kerja jangka pendek

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan yang selain dari pesangon. Yang diharapkan akan terselesaikan sepenuhnya sebelum dua belas bulan (1 tahun) setelah akhir periode pelaporan tahunan setelah karyawan memberikan jasanya kepada suatu perusahaan. Untuk imbalan kerja jangka pendek mencakup : (Hasan, 2018)

- a. Upah, gaji, serta iuran jaminan sosial
- b. Cuti imbalan jangka pendek, seperti cuti tahunan dan cuti sakit

c. Utang bagi laba dan utang bonus dalam waktu 12 bulan setelah pelaporan akhir periode saat karyawan memberikan jasanya

d. Imbalan non moneter

Dalam PSAK 219 mensyaratkan semua imbalan kerja jangka pendek harus diakui perusahaan sebagai beban dalam satu periode akuntansi.

1) Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka pendek

Jika karyawan sudah memberikan jasanya kepada perusahaan dalam suatu periode akuntansi, maka perusahaan mengakui jumlah tak terdiskonto dari imbalan jangka pendek yang diharapkan akan dibayar sebagai imbalan atas jasa tersebut:

1. Sebagai liabilitas (beban akrual), setelah dikurangi dengan jumlah yang sudah dibayar. Jika jumlah yang sudah dibayar melebihi dari jumlah yang tidak terdiskonto dari imbalan tersebut, maka perusahaan mengakui kelebihan sebagai aset (beban dibayar dimuka) sebagai contoh pengurangan pembayaran di masa yang akan datang atau pengembalian kas.

2. Sebagai beban, kecuali Jika Standar Akuntansi Keuangan (SAK) mensyaratkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset.

2. Imbalan pasca kerja

Imbalan pasca kerja adalah imbalan kerja selain dari pesangon dan pemutusan kerja yang terutang setelah karyawan menyelesaikan kerjanya. Imbalan pasca kerja harus dicadangkan, karena imbalan

tersebut masuk ke dalam konsep akuntansi yaitu accrual basis. Ada 4 imbalan pasca kerja yang dihitung untuk di cadangkan dalam PSAK 219(Syah et al., 2023b)

Imbalan pasca kerja merupakan imbalan kerja yang terutang setelah karyawan menyelesaikan kontrak kerjanya. Imbalan pascakerja meliputi tunjangan pensiun dan imbalan pascakerja lain seperti tunjangan kesehatan pascakerja.

Terdapat dua jenis imbalan pasca kerja:

1. Iuran Pasti, Manfaat tergantung dari akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya. entitas tidak mempunyai kewajiban lagi di luar akumulasi iuran dan pengembangannya - Misalnya Tabungan Hari Tua (THT)
2. Manfaat Pasti, Manfaat diterima saat pensiun dan nilainya sudah ditetapkan lebih dahulu.

1.) Pengakuan dan pengukuran imbalan pasca kerja

Dalam iuran pasti, terdapat dua program imbalan pasca kerja dalam PSAK 219:

1. Program Iuran Pasti

Apabila karyawan telah memberikan jasanya kepada perusahaan maka pada periode akuntansi, perusahaan mengakui iuran terutang pada program iuran pasti atas jasa karyawan. Sebagai liabilitas (beban akrual) setelah dikurangi dengan iuran yang sudah dibayar. Apabila iuran yang sudah dibayar lebih dari iuran terutang untuk jasa sebelum akhir periode pelaporan, maka

perusahaan mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban di bayar dimuka) sepanjang kelebihan itu mengurangi pembayaran iuran untuk masa depan atau pembayaran kembali dalam bentuk kas dan dapat diakui perusahaan sebagai beban.

2. Program Imbalan Pasti

Untuk program imbalan kerja pasti yang perlu dilakukan perusahaan yaitu:

1. Menentukan defisit atau surplus dengan menggunakan teknik aktuarial, metode *Project Unit Credit*
2. Menetapkan jumlah liabilitas imbalan pasti neto sebagai jumlah defisit atau surplus
3. Menentukan jumlah yang diakui perusahaan dalam laporan laba rugi
4. Menentukan pengukuran kembali atas liabilitas imbalan pasti neto, yang nantinya akan diakui sebagai penghasilan komprehensif

Imbalan pascakerja yang dihitung untuk dicadangkan dalam PSAK 219 yaitu :

- Imbalan Pasca Kerja untuk Karyawan yang pensiun
- Imbalan Pasca Kerja Karena karyawan Sakit
- Imbalan Pasca Kerja untuk Karyawan yang Meninggal Dunia
- Imbalan Pasca Kerja karena karyawan Mengundurkan diri atau secara baik-baik

Proses akuntansi perusahaan untuk program imbalan pasti yaitu:

- 1) Menggunakan teknik aktuarial untuk membuat estimasi andal dari jumlah imbalan yang menjadi hak pekerja sebagai pengganti jasanya yang telah mereka berikan kepada perusahaan pada periode masa kini dan lalu
- 2) Mendiskontokan imbalan dalam menentukan nilai kini dari kewajiban imbalan pasti dan biaya jasa kini
- 3) Menentukan nilai wajar aset program
- 4) Menentukan jumlah keuntungan dan jumlah kerugian aktuarial serta menentukan jumlah yang harus diakui perusahaan
- 5) Menentukan besarnya biaya jasa yang lalu ketika program sudah diterapkan pertama kali atau diubah
- 6) Menentukan keuntungan dan kerugian ketika program sudah diselesaikan

Secara khusus PSAK 219 telah mensyaratkan informasi yaitu :

1. Dalam laporan laba/rugi komprehensif, jumlah yang diakui sebagai beban atau pendapatan imbalan pasti merupakan jumlah neto dari:
 - a) Biaya jasa kini
 - b) Biaya Bunga
 - c) Hasil yang diharapkan dari aset
 - d) Keuntungan serta kerugian aktuarial, sepanjang yang diakui
 - e) Biaya jasa lalu, sepanjang diakui
 - f) Dampak keuntungan dan kerugian penyelesaian

2. Dalam laporan posisi keuangan, jumlah yang di akui sebagai kewajiban imbalan pasti merupakan jumlah netto dari :

- a) Nilai kini kewajiban imbalan pasti pada tanggal pelaporan
- b) Ditambah atau dikurang, keuntungan serta kerugian aktuarial yang tak diakui
- c) Dikurang biaya jasa lalu yang belum diakui
- d) Dikurang nilai wajar aset program pada saat waktu pelaporan

3. Imbalan jangka panjang lainnya

Dalam PSAK 219 imbalan jangka panjang lainnya sebagai Imbalan kerja selain dari imbalan pascakerja, pesangon, dan imbalan berbasis ekuitas yang lebih dari 12 bulan atau satu tahun lebih setelah pelaporan akhir periode saat perkerja memberikan jasa kepada perusahaan.

Imbalan jangka panjang lainnya meliputi :

- a. Cuti panjang
- b. Imbalan jasa jangka panjang lainnya
- c. Penghargaan masa kerja berupa sejumlah uang atau berupa in/cincin terbuat dari emas dan lain-lain.

Khusus untuk Imbalan kerja jangka panjang lainnya, PSAK 219 mensyaratkan: Dalam pelaporan laba rugi komprehensif, jumlah yang harus diakui perusahaan sebagai beban atau pendapatan merupakan jumlah netto dari :

- a. Biaya jasa kini

- b. Biaya bunga
- c. Hasil yang diharapkan dari aset program
- d. Keuntungan dan kerugian aktuarial
- e. Biaya jasa yang sepenuhnya harus langsung diakui

1.) Pengakuan dan pengukuran imbalan jangka panjang lainnya

Pengukuran untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya biasanya tidak bergantung pada tingkat ketidakpastian yang seperti halnya pengukuran imbalan pascakerja. Untuk itu, pernyataan ini mensyaratkan metode akuntansi disederhanakan untuk imbalan jangka panjang lainnya. Berbeda dengan imbalan pasca kerja yang disyaratkan.

4. Pesangon atau Pemutusan Kontrak Kerja (PKK)

Pemutusan Kontrak Kerja diartikan dalam PSAK 219 sebagai Imbalan kerja yang terutang akibat dari keputusan perusahaan yang memutuskan kontrak kerja karyawan sebelum kontrak kerja selesai atau keputusan karyawan menerima himbuan dari perusahaan untuk mengundurkan dirinya secara sukarela dengan imbalan. Perlu diketahui tidak seperti imbalan kerja yang lain, peristiwa timbulnya kewajiban untuk membayar pesangon adalah PKK, bukan masa kerja karyawan perusahaan.

PSAK 219 menyatakan perusahaan harus mengakui pesangon pemutusan kontak kerja sebagai beban dan liabilitas dan jika perusahaan berkomitmen (apabila suatu perusahaan mempunyai

rencana untuk melakukan PKK dan kemungkinan kecil untuk dibatalkan) untuk memberhentikan pekerja atau menyediakan pesangon untuk pekerja yang menerima tawaran perusahaan untuk mengundurkan diri.

PSAK 219 juga menyatakan jika Pemutusan Kontrak Kerja (PKK) jatuh tempo lebih dari setahun (12 bulan) setelah pelaporan, maka besarnya pesangon harus diukur berdasarkan nilai masa kini.

1.) Pengakuan dan pengukuran pesangon

Perusahaan mengukur PKK pada saat pengakuan awal, dan mengukur serta mengakui perubahan selanjutnya, sesuai dengan sifat imbalan kerja, dengan ketentuan bahwa jika pesangon merupakan sebuah peningkatan pada imbalan pascakerja, maka entitas menerapkan persyaratan imbalan pascakerja, sebaliknya:

1. Apabila PKK diharapkan akan selesai kurang setahun sebelum pelaporan maka masuk kedalam persyaratan imbalan jangka pendek.
2. Apabila PKK tidak diharapkan akan selesai setahun sebelum pelaporan akhir maka masuk kedalam persyaratan imbalan jangka panjang lainnya.

1) Pengungkapan imbalan kerja

Dalam PSAK 219, pengungkapan imbalan kerja, sebagai berikut:

1. Imbalan Jangka Pendek

Imbalan Jangka Pendek, Imbalan Jangka Panjang Lain dan Pesangon. Pernyataan tersebut tidak mensyaratkan pengungkapan spesifik mengenai imbalan jangka pendek, imbalan jangka panjang

lain serta pesangon. Standar akuntansi keuangan (SAK) mungkin mensyaratkan pengungkapan tersebut. Sebagai contoh PSAK 7: Pengungkapan pihak berelasi mensyaratkan pengungkapan mengenai imbalan kerja untuk personil manajemen kunci. PSAK 1: penyajian laporan keuangan mensyaratkan pengungkapan beban imbalan kerja.

2. Imbalan pasca kerja

Imbalan Pasca Kerja merupakan imbalan yang diberikan suatu perusahaan kepada pekerja yang sudah berhenti bekerja. (Handayani et al., 2023)

a) Program Imbalan Pasti

Perusahaan mengungkapkan informasi yang memberikan kejelasan mengenai program imbalan pasti Serta memberi suatu kejelasan terhadap jumlah dari program imbalan pasti dalam suatu laporan.

b) Program Iuran Pasti

perusahaan mengungkapkan jumlah yang telah diakui sebagai beban untuk program iuran pasti.

Tujuan pemberian imbalan kerja yaitu:

Tujuan PSAK 219 adalah untuk mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja dan mengamanatkan agar organisasi mengakui: (Syah et al., 2023).

- 1) Kewajiban, jika karyawan telah memberikan jasanya dan berhak mendapat imbalan yang akan dibayarkan di masa depan jika pekerja menyelesaikan kontrak kerjanya.
- 2) Beban jika suatu perusahaan menikmati manfaat ekonomis yang didapat dari jasanya seorang karyawan yang berhak memperoleh atau mendapatkan imbalan kerja.

Tujuan pemberian imbalan kerja menurut beberapa ahli:

1. Gitosudarmo dalam Pratama,dkk (2015), yaitu sebagai berikut:
 - a. Dapat memotivasi pekerja atau anggota organisasi
 - b. Dapat membuat karyawan merasa nyaman dan senang
 - c. Untuk menarik orang-orang yang berkualitas
2. Menurut Handoko (2014) yaitu :
 - a. Memperoleh personalia yang kualified

Kompensasi perlu ditetapkan tinggi untuk menarik perhatian pelamar, karena perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi karena kadang gaji yang tinggi sangat bagus untuk menarik perhatian para pelamar atau karyawan yang sudah bekerja di perusahaan lain.

- b. Mempertahankan para pekerja yang ada

Jika tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang akan keluar. Untuk mencegah terjadinya hal itu, pengupahan harus dijaga supaya tetap kompetitif.

c. Menjamin keadilan

Pengupahan dan penggajian berusaha agar dapat memenuhi prinsip keadilan.

d. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Seperti aspek manajemen personalia lain, administrasi kompensasi menghadapi batasan legal. Program Kompensasi harus memperhatikan kendala dan memenuhi peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi pekerja.

3. Menurut hasibuan (2017) yaitu:

a. Sebagai ikatan kerja sama karyawan dengan majikan

Dengan adanya imbalan kerja, maka tercipta suatu ikatan kerja sama antara majikan dan karyawan, pihak karyawan mempunyai kewajiban untuk mengerjakan semua tugas yang diberikan perusahaan, pihak lain perusahaan wajib membayarkan imbalan kepada karyawan sesuai tugas yang telah di berikan.

b. Memberikan kepuasan kerja

Dengan pemberian imbalan diharapkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan lainnya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerjanya.

c. Rekrutmen yang efektif

Apabila imbalan yang akan diterapkan cukup besar, tentunya pengadaan karyawan yang *qualified* akan lebih muda.

d. Alat yang memotivasi pekerja

Imbalan motivasi seorang karyawan dalam bekerja. Tidak lain dari itu untuk memenuhi kebutuhannya, pekerja membutuhkan imbalan atau uang yang diperoleh dari suatu perusahaan tempat dia bekerja dan sangat mempengaruhi semangatnya.

e. Stabilitas karyawan

Imbalan yang cukup dapat mempengaruhi stabilitas pekerja. Keluar masuknya pekerja dapat ditekan bahkan bisa dikatakan tidak ada apabila suatu imbalan yang diberikan perusahaan merasa cukup adil sehingga pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

f. Disiplin

Disiplin adalah salah satu faktor yang penting dan harus diperhatikan, karena akan berpengaruh terhadap kinerja pekerja.

3. Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) nomor 13 tahun 2003

Perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mematuhi UUK nomor 13 tahun 2003. Undang-undang ketenagakerjaan mengatur secara umum cara pemberian imbalan di suatu perusahaan. mulai dari imbalan istirahat panjang sampai dengan pesangon Pemutusan Kontrak Kerja (PKK).

Berapa alasan mengapa karyawan berhenti bekerja; pekerja terlibat pidana, pekerja melakukan kesalahan, memasuki waktu pensiun, meninggal dunia, sakit, mengundurkan diri, perusahaan mengalami kerugian, dan perusahaan pailit.

Imbalan pascakerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) yang dicadangkan dalam PSAK 219 yaitu:

1. Imbalan Pasca Kerja Karena pekerja Pensiun atau selesai masa kontrak kerjanya
2. Imbalan Pasca Kerja Karena pekerja Sakit atau Cacat
3. Imbalan Pasca Kerja Karena pekerja Meninggal Dunia

Ketentuan mengenai UUK nomor 13 tahun 2003:(Ketenagakerjaan, 2003) :

1. Ketenagakerjaan merupakan hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelumnya, selama atau sesudah masa kerja
2. Tenaga kerja merupakan setiap individu mampu melakukan pekerjaannya guna menghasilkan jasa untuk memenuhi kebutuhan untuk diri sendiri maupun kelompok
3. Karyawan merupakan orang yang bekerja dalam suatu perusahaan dengan menerima imbalan.
4. Pemberi kerja merupakan orang pengusaha, badan hukum, atau badan yang mempekerjakan karyawan dengan membayar gaji atau memberi imbalan.
5. Pengusaha adalah :
 - 1) Orang perseorangan, yang menjalankan perusahaan milik sendiri
 - 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berdiri sendiri dan menjalankan perusahaan bukan miliknya.

6. Perusahaan adalah :

- 1) Setiap usaha yang berbadan hukum atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara sendiri yang memperkerjakan karyawan dengan memberikan upah atau imbalan
- 2) Usaha sosial dan usaha lain yang mempekerjakan orang lain dengan memberi gaji atau imbalan
- 3) Setiap usaha yang berbadan hukum atau tidak, baik milik swasta maupun milik negara sendiri yang memperkerjakan karyawan dengan memberikan upah atau imbalan
- 4) Usaha sosial dan usaha lain yang mempekerjakan orang lain dengan memberi gaji atau imbalan

Ketentuan mengenai pengupahan ketenagakerjaan dalam UUK no 13 tahun 2003 yaitu:

1. Karyawan berhak mendapatkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan
2. Untuk terwujudnya penghasilan agar memenuhi kehidupan yang layak sebagaimana disebutkan dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi karyawan.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi karyawan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) yaitu:
 - 1) Upah minimum
 - 2) Upah kerja lembur
 - 3) Upah untuk yang tidak masuk kerja karena halangan
 - 4) Upah untuk yang tidak masuk karena melakukan kegiatan lainnya selain dari pekerjaan yang diberikan perusahaan

- 5) Upah karena menjalankan haknya dengan istirahat dari kerjanya
- 6) Bentuk pembayaran upah
- 7) Denda serta potongan upah
- 8) Hal yang perlu diperhitungkan dalam pemberian upah
- 9) Struktur dan skala pengupahan profesional
- 10) Upah yang dibayar untuk pesangon
- 11) Upah untuk perhitungan pajak dari penghasilan

B. Tinjauan empiris atau penelitian terdahulu

Penelitian Terdahulu Terkait Penerapan PSAK 219 :

Menurut Penelitian sebelumnya, (Hasan, 2018). Analisis Penerapan Imbalan Kerja Kesuaiannya Dengan PSAK 24 Pada Hotel Al- Badar Makassar. Jenis penelitian merupakan penelitian deskriptif –kualitatif, yaitu suatu metode yang menggambarkan sebenarnya terjadi berdasarkan apa yang nampak. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa imbalan kerja di Hotel Al-Badar Makassar di kategorikan kedalam empat kategori berdasarkan PSAK 24 yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan jangka panjang lainnya serta pesangon. Dari empat imbalan tersebut hanya imbalan kerja jangka pendek yang terapkan dan dilaporkan sudah sesuai dengan PSAK 24.

Menurut penelitian sebelumnya juga ,(Aulia, 2020) Analisis Penerapan PSAK NO. 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Ukindo Blankahan Estate. Hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Ukindo

Blankahan Estate sesuai dengan PSAK No. 24 mengenai imbalan kerja. Perusahaan memberikan imbalan kerja dari mulai imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, dan imbalan pemutusan (pesangon), sedangkan imbalan kerja jangka panjang lain perusahaan belum memberikannya.

Menurut Penelitian sebelumnya dengan kasus yang sama (Margarita, 2017) Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Kesesuaiannya Dengan PSAK 24 Revisi 2015 Tentang Imbalan Kerja Studi Kasus Dilakukan PADA PT. X Tour. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. X Tour belum menerapkan dengan baik Standar Pengakuan, Pengukuran, dan Pengungkapan PSAK 24 mengenai pengakuan cuti berbayar,

Penelitian sebelumnya (Lamohamad, 2023) Analisis Penerapan PSAK 24 Imbalan Kerja Pada PT. Bprs Bhakti Sumekar. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif komparatif dengan tehnik reduksi data triangulasi sumber. Hasil penelitian ini mengatakan PT. Bprs Bhakti Sumekar sudah menerapkan imbalan kerja sesuai dengan PSAK 24. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif komparatif. Pada pengakuan imbalan kerja jangka panjang tidak menerapkan secara penuh terkait PSAK 24. pesangon tidak diukur saat pengakuan awal, melainkan sesuai masa kerja pegawai dan perbedaan mengungkapkan informasi mengenai program imbalan kerja jangka panjang dan pasca kerja di PT. Bprs Bhakti Sumekar dengan PSAK 24.

Meri triandani,(TRIANDANI, 2019) Analisis Penerapan PSAK 24 Terhadap Imbalan Kerja Jangka Pendek PADA PT. Sumekar Bakti Utama Palembang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, Hasil penelitian ini mengatakan bahwa Penerapan PSAK 24 belum sepenuhnya

sesuai dengan SAK khususnya PSAK 24. Penerapan imbalan kerja jangka pendek yang sesuai standar PSAK 24 yaitu pengukuran, namun dalam pengakuan dan pengungkapannya belum sesuai dengan standar akuntansi keuangan dikarenakan ada kekeliruan dalam menamakan akun gaji. Sebaiknya PT. Sumber Bakti Utama merevisi laporan keuangan yang sesuai dengan SAK serta akun – akun yang sesuai sebagaimana mestinya.

Ada juga penelitian terdahulu (Heni Yati, Ririn Ardini, Yulfian Ibnu Cahyo Widodo, 2022) Analisis Penerapan Imbalan Pasca Kerja Pada PT. Pelangi Warna Chemicals. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan penerapan imbalan pasca kerja pada PT. Pelangi Warna Chemicals sudah sesuai dengan PSAK 24. Dimana Pemutusan Kontak Kerja (PKK) terjadi karena pengunduran diri, kemaitan, pensiun, sakit, berkepanjangan, perusahaan telah memenuhi kewajibannya dalam mendistribusikan imbalan pasca kerja.

Ada juga penelitian terdahulu (Tantya, 2018) Analisis Penerapan PSAK 24 Imbalan Kerja Pada Otoritas Jasa Keuangan. penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus dan metode penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi serta dokumentasi. Hasil penelitian bahwa OJK sudah menerapkan imbalan kerja sesuai dengan PSAK 24 tahun 2003. Pengukuran dan pengakuan, pengungkapan dan pencatatan imbalan kerja pada otoritas jasa keuangan tidak terdapat perbedaan dengan PSAK 24. Hanya terdapat perbedaan saat pengungkapan informasi tentang program imbalan kerja jangka dan pasca kerja. Implikasi yang terjadi karena bedanya pencatatan pesangon yaitu gaji terkesan naik dan tidak berasal dari naiknya gaji tetapi berasal

dari pembayaran pesangon untuk pekerja OJK. Hal ini mengakibatkan integritasi yang tidak tepat terhadap kenaikan gaji.

Ada juga penelitian terdahulu dengan judul yang hampir mirip (M. K. Lamohamad., 2015) Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Sahid Kawanua Manado. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif. Hasil penelitian di Hotel Sahid Kawanua maka dapat disimpulkan bahwa imbalan kerja di Hotel Sahid Kawanua dapat dikategorikan kedalam tiga kategori berdasarkan PSAK 24 yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, dan Pesangon dan pelaporan yang dilakukan atas ke tiga imbalan tersebut telah sesuai dengan PSAK 24.

C. Kerangka pikir

Di dalam penelitian baik penelitian kualitatif maupun kuantitatif terdapat istilah yang dinamakan dengan kerangka pikir. Sama halnya dengan arti kerangka pads umumnya yang berarti sebagai penopang atau rancangan. Selain itu pemikiran diartikan sebagai ide atau gagasan yang perlu dituangkan. Oleh sebab itu kerangka pikir dapat diartikan sebagai suatu rancangan yang digunakan untuk membantu penulis dalam menyelesaikan karja tulis yang dibuatnya.

Kerangka pikir adalah alur pikir seorang peneliti yang digunakan sebagai dasar pemikiran untuk memperkuat fokus yang menjadi latar belakang dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif, dibutuhkan landasan yang mendasari penelitian agar penelitian lebih terarah. Oleh karena itu dibutuhkan kerangka pikir untuk mengembangkan konsep penelitian

sehingga dapat memperjelas konteks penelitian, metodologi, serta penggunaan teori dalam penelitian. (Keifer, 2018)

Kerangka pikir merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju. Jadi kerangka pikir merupakan alur yang dijadikan pola berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap suatu objek yang dapat menyelesaikan arah rumusan masalah dan tujuan penelitian. (Sugiyono, 2013)

Gambar 2.1 kerangka pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian deskriptif kualitatif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan yang sebenarnya terjadi berdasarkan yang nampak. Analisis ini memberikan gambaran yang jauh lebih jelas mengenai objek yang diteliti di perusahaan mengenai analisis penerapan imbalan kerja kesesuaiannya dengan PSAK 219 pada PT. Tri Star Mandiri.

B. Fokus penelitian

Menurut Moleong (2017:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif menurut Hendryadi, et. al, (2019:218) merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penerapan imbalan kerja pada PT. Tri Star Mandiri sudah sesuai dengan PSAK 219. Bagaimanakah sesungguhnya penerapan imbalan kerja pada PT. Tri Star Mandiri.

C. Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di PT.TRI STAR MANDIRI yang berlokasi di jalan pelita raya VI No.8 kel.Bua kana, Kec. Rappocini, Kota Makassar Sulawesi Selatan.

2. Waktu penelitian

Adapaun waktu pelaksanaan penelitian dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 2 bulan mulai dari bulan maret 2024 sampai dengan bulan mei 2024.

D. Jenis dan sumber data

Dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

- Data primer

Data Primer adalah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media prantara) baik itu individu maupun kelompok(Rizky D, 2020). Data primer di lakukan untuk menjawab suatu pertanyaan penelitian. mengumpulkan data primer dilakukan dengan metode survey dan juga metode observasi. Metode survey adalah metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan atau wawancara. melakukan wawancara agar mendapatkan informasi yang di butuhkan. Kemudian melakukan pengumpulan data dengan metode observasi. Metode observasi adalah metode dengan cara mengumpulkan data primer dengan melakukan

pengamatan terhadap kejadian yang terjadi dengan datang ke lokasi penelitian untuk mengamati aktivitas yang terjadi agar mendapatkan data atau informasi yang sesuai dengan apa yang di nampak dan sesuai dengan kenyataannya.

- Data sekunder

Data Sekunder, adalah data yang dikumpulkan melalui dokumen resmi perusahaan dan data yang sudah diolah seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan dokumen-dokumen lainnya. (Rumimper et al., 2017). mendapatkan data sekunder ini dengan cara meminta ijin kepada pihak yang perusahaan untuk mendapat bukti nyata. Seperti laporan keuangan dan struktur organisasi dalam perusahaan tersebut.

E. Informan

Menurut Moleong (Moleong, 2017) subjek informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan kita informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Dalam penelitian ini diperlukan beberapa informan dalam kegiatan transaksi keuangan di perusahaan. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah staf PT. Tri Star Mandiri di devisi keuangan dan serta direktur perusahaan. Bagian keuangan dipilih sebagai informan karena bagian ini berkaitan langsung dengan pencatatan transaksi keuangan dan dianggap lebih memahami alur transaksi keuangan yang berjalan selama ini serta mempunyai informasi yang lebih yang di butuhkan dalam penelitian ini. Dalam devisi keuangan, yang diambil sebagai informan yaitu kepala ruangan dan stafnya. Di samping itu, peneliti memilih direktur

sebagai informan untuk mengetahui sudut pandang beliau terkait sistem keuangan dan laporan keuangan perusahaan.

F. Teknik pengumpulan data

Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- Wawancara, menjadi salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi dari informan yang terkait. Menurut Sugiyono (Sugiyono., 2016) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.
- Observasi, Menurut Sugiyono(Sugiyono., 2016) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi dalam penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di PT. TRI STAR MANDIRI.
- Dokumentasi, merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data pendukung yang diperlukan dalam penelitian, seperti mengenai gambaran umum instansi dan data mengenai penyajian laporan keuangan yang memuat informasi imbalan kerja.(Wulandari & Dewi, 2019)

- Penelitian kepustakaan, penelitian pustaka berarti mempelajari hasil penelitian yang sebelumnya agar mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Metode kepustakaan juga merupakan satu jenis metode penelitian kualitatif yang lokasi penelitiannya dilakukan di pustaka, dokumen, arsip, dan lainnya. (Mubarok, 2019)

G. Metode analisis data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengungkapkan fakta atau kejadian dan keadaan yang terjadi dalam perusahaan untuk mendapatkan kesimpulan penelitian dan saran yang berguna bagi suatu perusahaan. (Watung et al., 2016). Dalam penelitian ini metode yang di pakai analisis deskriptif untuk dapat mendeskripsikan keadaan yang akan diamati di lapangan agar lebih spesifik, transparan, dan mendalam. Upaya dalam menganalisis penerapan imbalan kerja kesesuaiannya dengan PSAK 219 pada PT. TRI STAR MANDIRI:

1. Mengetahui struktur organisasi di PT. TRI STAR MANDIRI.
2. Mengetahui cara perhitungan imbalan kerja sesuai dengan ketentuan PT. TRI STAR MANDIRI dan ketentuan PSAK 219.
3. Membandingkan PSAK 219 dengan pencatatan imbalan kerja yang dilaksanakan di PT. TRI STAR MANDIRI.
4. Mengumpulkan bukti pemberian imbalan kerja perusahaan berupa laporan keuangan dan lain-lain.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Objek Penelitian

PT. Tri Star Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor. Keberadaan PT. Tri Star Mandiri sebagai perusahaan swasta yang telah banyak memberikan kontribusi pada pemerintah, khususnya dalam bidang pembangunan rumah dan pengembangan (*Real astate and developer*) serta kontaktor. PT.Tri Star Mandiri perusahaan kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Tri Star Mandiri beralamat di Jl. Pelita Raya VI No.8 Kota Makassar.

1. Sejarah Singkat PT. Tri Star Mandiri

PT. Tri Star Mandiri berkedudukan di Makassar dan didirikan oleh Thaiwudy Wikorso, Johannes Herwantio dan Erwyn Tanzil pada tanggal 1 oktober 2001 dengan nomor akte 1/2001 oleh Notaris Frans Polim, SH yang berkedudukan di Makasar.

Pada awal kegiatan operasinya, PT. Tri Star Mandiri hanyalah memiliki sepuluh karyawan tetap. Seiring berjalannya waktu sampai sekarang ini perusahaan telah memiliki jumlah karyawan yang banyak yang ditempatkan pada lokasi proyek yang ada diwilayah Indonesia Timur. Perkembangan PT. Tri Star Mandiri tentunya dipengaruhi faktor-faktor seperti pemasaran, sumber daya alam, teknologi, logistik dan peralatan yang dimiliki oleh perusahaan sehingga perusahaan bisa tetap eksis ditengah persaingan.

Setelah melalui proses panjang dan persiapan yang sangat berat, pada tanggal 14 Juli 2004 akhirnya PT. Tri Star Mandiri melaksanakan pencatatan saham perdana dengan kode saham TSM di Bursa Efek Makassar. Pada penawaran saham perdana tersebut, saham PT. Tri Star Mandiri mengalami *oversubscribed* sebesar lebih dari 3 kali. Proses diinvestasi saham swasta pada PT. Tri Star Mandiri tersebut didasarkan pada peraturan pemerintah No. tahun 2003 tentang penjualan saham Negara RI pada PT. Tri Star Mandiri. Dalam peraturan pemerintah tersebut dijelaskan bahwa penjualan saham PT. Tri Star Mandiri akan dilakukan melalui pasar modal dan atau mitra strategis dengan jumlah maksimal 3% dari jumlah yang telah dilakukan dan disetor.

Dengan kinerja yang semakin membaik dan keberhasilan program transformasi bisnis dalam beberapa tahun terakhir, PT. Tri Star Mandiri bertekad memasuki tahapan strategis yaitu menjadi salah satu perusahaan swasta terkemuka di Kawasan Regional Indonesia. visi strategis tersebut diawali dengan tahapan mengembangkan kekuatan di semua segmen untuk menjadi universal perusahaan yang mendominasi pasar barang dan jasa domestik, dengan fokus pada pertumbuhan segmen *consumer* dan *domestic*, dengan menguasai pasar Indonesia sebagai *fastest Growing Market* di Indonesia. PT. Tri Star Mandiri berada dalam posisi lebih menguntungkan dibandingkan pesaing-pesaing regional.

2. Visi dan Misi PT.Tri Star Mandiri

1. Visi

- a. Menjadi perusahaan yang kompetitif, berkualitas, berkompetensi serta menguasai sumber dan jaringan di dalam dan luar negeri dan mampu melayani dan menjual berbagai produk kualitas internasional.
- b. Memberi kepuasan kepada pelanggan sebagai pengguna jasa dan produk.
- c. Menjadi mitra terpercaya dalam bidang usaha jasa konstruksi
- d. Menjadi perusahaan konstruksi yang berdaya saing dan memuaskan para pelanggan serta melaksanakan kegiatan-kegiatan yang memberikan dampak positif kepada para klien.
- e. Menjadi perusahaan konstruksi yang tangguh di Indonesia yang berskala nasional, handal, inovatif dan berdaya saing serta mampu berkembang sehat dan mandiri.
- f. Menjadi perusahaan yang mampu memberikan solusi bisnis berbasis teknologi informasi dan komunikasi sesuai dengan kebutuhan klien.

2. Misi

- a. Mengoptimalkan nilai perusahaan, kontribusi kepada pemegang saham dan tanggung jawab sosial.
- b. Membangun SDM yang berkompeten dan memiliki nilai-nilai positif, integritas, kreativitas serta bermartabat.
- c. Memperluas produk-produk yang bernilai tambah
- d. Mengembangkan usaha baru berbasis kompetensi
- e. Mewujudkan harmonisasi dan komunikasi yang lebih baik kepada semua pihak.

- f. Memberikan produk dan jasa konstruksi kepada klien dengan kepuasan pelanggan yang menjadi prioritas utama dan pertama.
- g. Menjadikan perusahaan di bidang jasa konstruksi yang dikelola secara profesional oleh tenaga ahli dibidangnya dan mampu berkompetisi.
- h. Menjadikan perusahaan dibidang jasa konstruksi yang mengutamakan kepuasan pelanggan melalui produk yang bermutu tepat waktu dengan harga yang bersaing.
- i. Mengembangkan jaringan kerja dan aliansi strategik yang meningkatkan daya saing dan nilai perusahaan.
- j. Memberdayakan manajemen perusahaan yang profesional dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.
- k. Menciptakan iklim kerja yang mendorong peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
- l. Memberikan nilai tambah bagi pemegang saham, pelanggan, mitra perusahaan, karyawan, serta masyarakat dalam meraih kesuksesan bersama.

3. Nilai Perusahaan PT. Tri Star Mandiri

Dalam bisnis yang kami miliki, kata kunci bagi kami adalah profesionalisme, kepercayaan dan kejujuran. Asset utama kami adalah orang-orang kami. Keahlian dan profesionalisme merupakan jendela bagi kepuasan klien terhadap layanan kami.

Dalam hal pelayan jasa di bidang usaha perdagangan barang dan jasa, konstruksi, kami sadar bahwa tingkat persaingan di pasar sangat ketat dan kompetitif, untuk itulah kami menawarkan suatu tingkat layanan yang

didasarkan pada teknologi, kualitas produk, kecepatan fabrikasi, kemudahan pembayaran dan layanan yang baik.

Kepuasan klien akan layanan kami hanya akan terbentuk oleh hasil kerja kami, untuk itulah kami membangun pendekatan terhadap klien tidak hanya berdasarkan pendekatan bisnis semata namun lebih ke pendekatan kekeluargaan, sehingga kepercayaan dan keterbukaan dari kedua belah pihak merupakan satu-satunya jalan bagi suksesnya bisnis ini ke depan.

Tugas kami adalah membantu membangun bisnis anda sebagai klien kami, itu merupakan pusat dari cara kami bekerja sehingga apa yang menjadi keinginan klien juga menjadi tanggung jawab kami untuk mewujudkannya. Kami tidak hanya ingin menjadi rekanan dalam jangka pendek, namun untuk jangka panjang. Kami ingin menjadi pilot *project* yang bagus bagi anda calon klien-klien kami berikutnya.

4. Garis Besar Strategi PT. Tri Star Mandiri

a. Strategi utama

1. Strategi pengembangan pasar dengan membuka geografis baru (ekspansi regional) melalui pengembangan jaringan dengan tujuan untuk meningkatkan kekuatan dan peluang, mengurangi kelemahan dan ancaman resiko melalui mencari usaha-usaha baru yang produk, pasar, saluran distribusi, teknologi dan kebutuhan sumber dayanya sehingga bersinergi.
2. Strategi differensiasi sumber daya manusia dan pelayanan, dengan tujuan menciptakan kesan yang baik yang berbeda dengan pesaing baik dari aspek SDM dan pelayanan guna menciptakan kepuasan pelanggan.

3. Strategi inovasi terutama dalam sistem informasi manajemen dan teknologi komunikasi.

b. Strategi Umum

Untuk mencapai visi dan misi perusahaan, PT. Tri Star Mandiri memusatkan perhatian pada: optimalisasi Produksi, Optimalisasi Pemasaran, Pengembangan Usaha

c. Strategi Khusus

1. Kami akan menjaga keunggulan kualitas produk dan jasa menjadi lebih baik dari kebutuhan pasar.
2. Kami akan mempertahankan posisi sebagai produsen terbesar dengan keragaman produk batubara dan mineral ikutannya,
3. Kami melakukan diversifikasi dalam bidang usaha yang didasarkan atas kompetensi yang dikuasai.
4. Kami melakukan pembinaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan sejalan dengan pengembangan usaha dan tingkat persaingan global
5. Kami tetap memelihara hubungan yang harmonis dengan pemasok, pelanggan, karyawan, pemerintah, masyarakat dan lingkungan sekitar.

d. Strategi pengembangan usaha

1. Pengembangan usaha dijalankan dengan tujuan penciptaan value creation guna memberi nilai tambah perusahaan dan diutamakan pada *down-stream industry* dan *by-product*.
2. Pengembangan usaha mempertimbangkan bisnis yang memiliki prospek ke depan dengan berdasarkan kompetensi bisnis yang dimiliki, keunggulan dan kapabilitas.

3. Dalam proses pengembangan usaha dapat melibatkan mitra strategis dalam upaya terciptanya sinergi dari kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pihak.
4. Pengembangan usaha dilakukan melalui analisis usaha yang cermat dan profesional, dan analisis aspek legal secara mendalam untuk mendapatkan kepastian hukum yang layak.

5. Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap organisasi perusahaan melakukan penyusunan struktur perusahaan dengan mengidentifikasi dan mengklasifikasi fungsi dan kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan, mengelompokkan kegiatan sampai dengan menempatkan pada bidang kerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Struktur organisasi menunjukkan pembagian kerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing personil. Selain itu struktur organisasi menunjukkan spesialisasi pekerjaan, saluran perintah maupun penyampain laporan.

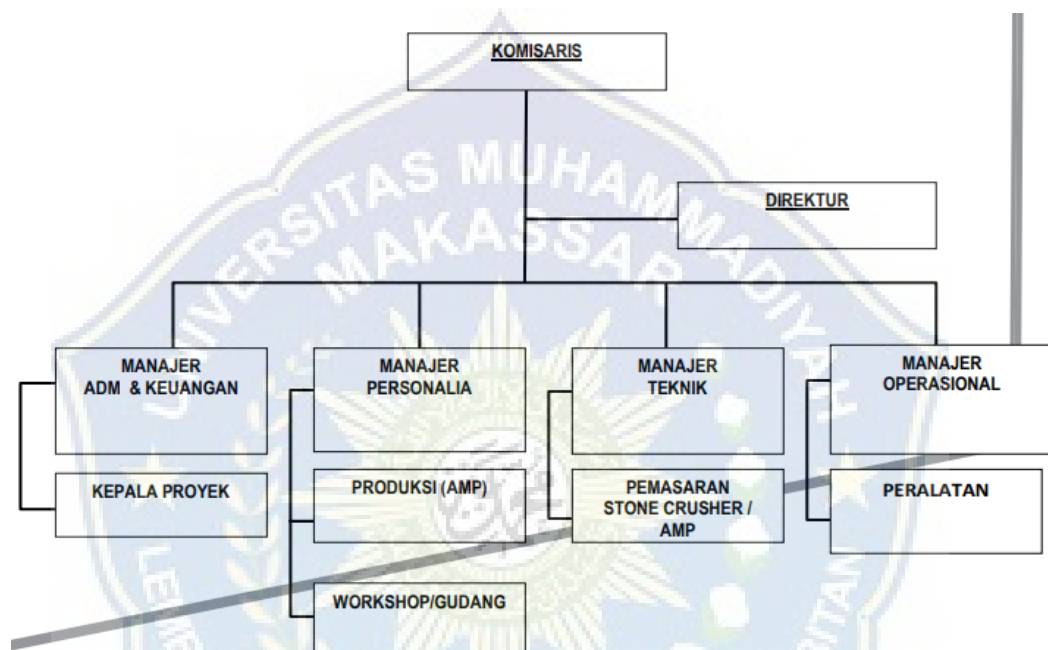
Setiap perusahaan memiliki struktur organisasi yang menggambarkan hubungan personal dalam lingkup perusahaan. Struktur organisasi adalah susunan komponen kerja dan bagian-bagian posisi dalam sebuah organisasi

Struktur organisasi yang baik dapat memengaruhi personil dengan cara bekerja sama dengan baik antar personil lain. Hal ini akan menciptakan kesatuan yang utuh sehingga tujuan organisasi, visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan sempurna.

Demikian juga pada PT. Tri Star Mandiri dalam melaksanakan tugas dan aktivitasnya telah menentukan struktur organisasinya dengan menggambarkan hubungan serta koordinasi dan tanggung jawab masing-

masing. Untuk itu, lebih jelasnya struktur organisasi PT. Tri Star Mandiri dapat di lihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : *Company Profil TSM 2021*

Gambar 6.1 Logo PT.Tri Star Mandiri



Sumber : Instagram PT. Tri Star Mandiri

6. Deskripsi Kerja (*job description*)

dalam suatu organisasi dengan segala aktifitasnya, terdapat kaitan orang yang menjalankan aktifitasnya. Semakin banyak kegiatan yang mereka lakukan dalam organisasi maka makin kompleks juga hubungan dalam organisasi tersebut. Pembagian kerja yang baik merupakan syarat keberhasilan untuk menangani berbagai kegiatan usaha agar sasaran suatu perusahaan dapat tercapai.

Struktur organisasi merupakan alat ukur control bahkan diharapkan struktur organisasi dapat membawa persatuan suatu perusahaan bahkan dapat dikatakan organisasi yang mempersatukan fungsi yang terdapat dalam lingkungan perusahaan tersebut. Adapun pembagian masing-masing tugas dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Komisaris

Tugas Dewan Komisaris adalah melakukan pengawasan terhadap pengurusan yang dilakukan oleh Direksi serta memberikan nasihat berkenaan dengan kebijakan Direksi dalam menjalankan perusahaan.

2. Direktur

Tugas dan tanggung jawab direktur adalah:

- a. Menentukan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b. Bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan.
- c. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.
- d. Memelihara dan mengawasi kekayaan perseroan terbatas.
- e. Bertanggung jawab dalam memimpin dan membina perusahaan secara efektif dan efisien.
- f. Mewakili perusahaan, mengadakan perjanjian, merencanakan dan mengawasi pelaksanaan tugas personalia yang bekerja pada perusahaan
- g. Menetapkan besarnya deviden perusahaan.

3. Manajer Adm dan Keuangan

Tugas manajer adm adalah mengendalikan seluruh dokumen yang terbaru dan sah digunakan, membuat dan memperbaharui master list dokumen, catatan, dan status dokumen/catatan, mengnggandakan dan mendistribusikan dokumen ke masing-masing unit terkait. Sedangkan Tugas manajer keuangan adalah mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan aspek keuangan.

4. Manajer personalia

Yaitu bagian yang mengurus hal-hal yang berhubungan dengan kepegawaian umum dan informasi *tehnology* (Komputerisasi Data).

5. Manajer teknik

Yaitu bagian yang menangani aktifitas pengadaan Barang dan jasa.

6. Manajer operasional

Yaitu bagian yang menangani aktifitas di dalam perusahaan memberikan dukungan teknis terhadap solusi yang dibutuhkan.

7. Kepala proyek

1. memimpin dan memotivasi tim-tim proyek dan para pemangku kepentingan (stakeholder).
2. mengkoordinasikan tim proyek agar tetap berada pada jalurnya dan menjaga proyek sesuai anggaran.
3. Melakukan kegiatan pemantauan dan pengendalian untuk melacak kemajuan proyek.

8. Produksi (AMP)

1. Menyiapkan peralatan K3 yang berkaitan dengan pelaksanaan produksi campuran aspal panas diunit AMP.
2. Peraturan perundang-undangan yang terkait dipelajari dan diterapkan pada unit kerja untuk menghindari kegagalan bangunan dan kegagalan konstruksi dilapangan.
3. Menentukan jenis dan kapasitas unit AMP, dan peralatan bantu lainnya.
4. Menghitung kebutuhan unit AMP, dan peralatan bantu lainnya.
5. Memonitor pelaksanaan pekerjaan produksi campuran aspal panas.

9. Pemasaran *stone crusher*/AMP

10. Peralatan

11. Workshop/Gudang

7. Daftar Karyawan Tetap Pada PT. Tri Star Mandiri

Tabel 2.1

Daftar Karyawan TSM

NO.	NAMA KARYAWAN	JABATAN	L/P
1	Thiawudy Wikarso	Komisaris Utama	L
2	Johannes Herwantio	Komisaris	L
3	Ferry	Direktur	L
4	Erwyn Tanzyl	Komisaris	L
5	Jamaluddin	Karyawan	L
6	Mulyadi Djalani	karyawan	L
7	Musrifa Ode Saofa	Karyawati	P
8	Hasna Bohari Se	Karyawati	P
9	Hengky T	Karyawan	L
10	Samriaty ST	Karyawati	P
11	Hadrawati	Karyawan	P
12	Roland John	Karyawan	L
13	Yusnaeni Yunus	Karyawati	P
14	Mahmud Kasim	Karyawan	L
15	Ir. Pasennangi	Karyawan	L
16	Nur Ilma	Karyawan	P
17	Andi Muh Indra Arman	Karyawan	L
18	Sukmawati	Karyawan	P
19	Arfa A	Karyawan	L
20	Agustina	Karyawan	L
21	Jumadi	Karyawan	L
22	Malik	Karyawan	L
23	Rahim Beddu Siwali	Karyawan	L
24	Dahlan (Muh Dahlan)	Karyawan	L
25	Makkulau	Karyawan	L
26	Hamid (Hamid Dg Salle)	Karyawan	L
27	Faisal Akil	Karyawan	L
28	Muhammad Arif	Karyawan	L
29	Saharuddin (Bonto-Bonto)	Karyawan	L
30	Ahmad B	Karyawan	L
31	Peri	Karyawan	L
32	Abdul Rajab (Rajab Dg.Gau)	Karyawan	L
33	Manai Dg Tiro	Karyawan	L

34	Najamuddin	Karyawan	L
35	Rais, S.Ip (Rais)	Karyawan	L
36	Jamaluddin (Sopir)	Karyawan	L
37	Abd Rahman	Karyawan	L
38	Muhiddin	Karyawan	L
39	Rakhmat	Karyawan	L
40	Nasruddin	Karyawan	L
41	Azis (Abdul Azis)	Karyawan	L
42	Jalil Dg Liwang	Karyawan	L
43	Ramli Dg Bombang	Karyawan	L
44	Bahrul Kisman	Karyawan	L
45	Syamsir Dg. Janji	Karyawan	L
46	Baso Botto	Karyawan	L
47	Nolandri N.N.Latupeirissa	Karyawan	L
48	Macing	Karyawan	L
49	Haruna	Karyawan	L
50	Syamsuadi	Karyawan	L
51	Syarifuddin Dg Sijaya / Pudding	Karyawan	L
52	G Dg Mangung	Karyawan	L
53	Muh Nur Hakim.H	Karyawan	L
54	Fandi Yustiyawan	Karyawan	L
55	Henri	Karyawan	L
56	Erliany	Karyawan	P
57	Haslinda Bangsawan	Karyawan	P
58	Syahwal Ariadi	Karyawan	L
59	Yapet Tayan	Karyawan	L
60	Firda Mawarni A	Karyawan	P
61	Imam Taufiq	Karyawan	L
62	Muhammad Shahib Syafaat	Karyawan	L

Sumber : Perhitungan pph 21 TSM Tahun 2024

Dari tabel tersebut di atas dapat disimpulkan jumlah karyawan tetap pada PT.

Tri Star Mandiri yaitu:

Laki-laki = 52 Orang

Perempuan = 10 orang +

Jumlah = 62 orang

B. Hasil Penelitian (Hasil Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja)

Pada PT. Tri Star Mandiri pemberian imbalan kerja merupakan gabungan dari dasar gaji karyawan yang menjadi hak pekerja karena telah melaksanakan kewajibannya. Pemberian gaji di PT. Tri Star Mandiri berdasarkan pada jabatan dan tanggung jawab pekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan cara wawancara, observasi terhadap PT. Tri Star Mandiri dalam hal ini *head of finance department* yaitu bapak Jamaluddin. Dalam hasil wawancara tersebut beberapa pertanyaan peneliti berikan untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas sehingga hasil yang didapatkan dapat memadai.

Perbandingan penerapan PSAK 219 dan berdasarkan PT. Tri Star Mandiri:

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan ini selain pesangon yang diharapkan akan terselasaikan sepenuhnya sebelum satu tahun atau dua belas (12) bulan dimana karyawan memberikan jasanya kepada perusahaan atau menyelesaikan kewajibannya.

Pengakuan dan pengukurannya dilakukan jika karyawan telah memberikan jasanya kepada perusahaan dalam satu periode akuntansi. Maka perusahaan akan mengakui jumlah tidak terdiskonto dari imbalan kerja jangka pendek yang akan dibayar sebagai imbalan atas jasa pekerja. Imbalan ini diakui sebagai liabilitas (Beban Akrua), setelah dikuangi jumlah yang terbayarkan, dan jika terjadi pembayaran lebih atau terjadi lebih bayar maka akan diakui sebagai beban di bayar dimuka. Di akui sebagai beban, kecuali PSAK mensyaratkan imbalan kerja termasuk dalam biaya perolehan aset. Pengungkapannya dilakukan berdasarkan PSAK 1, PSAK 7.

Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh PT. Tri Star Mandiri kepada karyawan adalah Gaji Pokok, iuran jaminan sosial, uang makan, cuti berimbalan jangka pendek. Gaji pokok yang diberikan oleh PT. Tri Star Mandiri untuk membayar imbalan kepada karyawan karena telah memberikan jasa kinernya itu sudah disesuaikan dan ditetapkan dengan kontrak kerja dan pada saat penerimaan karyawan. Setiap karyawan diperusahaan terdapat perbedaan penggajiannya antara karyawan hal ini terjadi karena tugas dan tanggung jawab karyawan yang berbeda yang begitu padat untuk karyawan yang tingkat lebih di atas dengan karyawan lain.

Karyawan pada PT. Tri Star Mandiri bekerja selama 8 jam/hari, di PT. Tri Star Mandiri tidak ada pembagian shift, jadi jam kerja karyawan mulai dari: jam 09.00 – 05.00 wita. Hari kerja di PT. Tri Star Mandiri ini dalam satu (1) bulannya itu 20 hari ji kerja jadi, satu (1) minggu karyawan hanya dapat bekerja selama 5 hari mulai dari hari senin – jum'at. Jadi bisa disebut 5 hari kerja 2 kali off.

Di PT. Tri Star Mandiri imbalan kerja jangka pendek adalah gaji pokok, iuran jaminan sosial, uang makan, THR, bonus/bagi laba. Untuk cuti jangka pendek di PT. Tri Star Mandiri tidak menimbulkan biaya karena tidak dilakukan pembayaran. Semua imbalan tersebut diatas akan diselesaikan dalam waktu 12 bulan dan akan diakui sebagai liabilitas (Beban Akrua) kecuali cuti imbalan jangka pendek karena tidak menimbulkan biaya.

Gaji pokok karyawan merupakan jumlah yang dibayarkan setiap bulannya kepada karyawan atas jasa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Karyawan melaksankn tugasnya dan tanggung jawabnya

dalam bulan berjalan dan perusahaan berkewajiban membayarkan gaji karyawan setiap bulannya. Setiap transaksi baik itu pengeluaran kas, pendapatan yang dibayarkan atau diterima langsung dilaporkan dan dicatat dalam laporan keuangan. Gaji pokok, dan iuran jaminan sosial, gaji lembur karyawan, THR, bonus/bagi laba di rekapitulasi pada laporan gaji bulanan sebanyak 62 karyawan kemudian dilaporkan dalam laporan keuangan PT. Tri Star Mandiri, sehingga jurnalnya:

Pengakuan gaji pokok dan iuran jaminan sosial :

Gaji pokok	Rp. 158.492.043
Asuransi kesehatan	Rp. 15.907.488
Utang pph	Rp. 4.880.000
Bank	Rp169.519.531

Uang makan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dikaitkan dengan kehadiran karyawan bisa dikatakan tunjangan ini tunjangan tidak tetap. Untuk gaji lembur, THR, bonus di rekapitulasi dalam slip gaji karyawan.

Perhitungan gaji lembur didasarkan pada upah bulanan. Besarnya gaji lembur yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Upah lembur diakui pada saat karyawan memberikan manfaat dan diukur dengan rupiah dengan rumus :

$$\text{Lembur} = \text{jam kerja lembur} \times \text{tarif/jam}$$

Contoh Pengakuan Gaji Lembur :

Lembur karyawan (62 x tarif/jam)	Rp. 916.139
Bank	Rp. 916.139

THR diberikan perusahaan kepada karyawan setiap tahunnya pada saat menjelang hari raya. THR bisa menjadi motivasi karyawan sekaligus menjadi infaq kepada karyawan. THR merupakan kebijakan pemerintah yang wajib diberikan perusahaan kepada pekerjanya, dan perusahaan mendapat sanksi apabila tidak diberikan THR kepada karyawan.

Di PT. Tri Star Mandiri besarnya THR di berikan kepada karyawan adalah sebesar gaji pokok karyawan :

THR = Gaji Pokok

Pengakuan THR :

Bonus/THR (Total Gaji Seluruh Karyawan) Rp. 158.492.043

Bank

Rp. 158.492.043

Bonus pada PT. Tri Star Mandiri diberikan atas dasar laba dan keuntungan perusahaan. Bonus yang diberikan kepada karyawan menjadi motivasi untuk disiplin dalam bekerja. Bonus diberikan perusahaan setiap tahunnya setelah akhir periode. Besarnya bonus yang diberikan perusahaan sebesar 2,5% tergantung dari berapa laba atau keuntungan perusahaan.

Pengakuan Bonus:

Bonus/THR (2,5% x misalnya laba 10 Milyar) Rp. 125.000.000

Bank

Rp. 125.000.000

Berikut gambaran slip gaji karyawan PT. Tri Star Mandiri:

Tabel 4.1
Contoh Slip Gaji Karyawan

1		PT. TRI STAR MANDIRI			
		SLIP GAJI			
A. Data Karyawan					
Bln/Tahun	:	Januari 2024	Jabatan	:	Karyawan
Nama	:	Nama karyawan	Lokasi	:	-
B. Komponen Gaji					
Gaji Pokok	:				2.500.000
BPJS Subsidi	:				
lembur/jam	:	-	-		-
Bonus/THR	:	-			-
Total Gaji Kotor					2.500.000
C. Komponen Pengurang					
Kas Bon	:				-
PPH 21	:				-
BPJS	:				-
Pot. Lainnya	:				-
Total Pengurang					0
Gaji Bersih (THP)					2.500.000

Sumber : Perhitungan pph 21 TSM Tahun 2024

Cuti berimbangan pada PT. Tri Star Mandiri akan diselesaikan secepatnya selama dua belas (12) bulan. Untuk cuti jangka panjang setiap satu (1) tahunnya tetap diberikan.

Cuti berimbangan jangka pendek yang dimaksud adalah cuti jangka pendek. Di PT. Tri Star Mandiri cuti dalam satu tahunnya hanya dapat di ambil karyawan selama 12 hari. Dari cuti tersebut sudah termasuk cuti tambahan yang diberikan kepada karyawan yang melaksanakan hari

rayanya misalnya cuti hari raya selama 2 hari kemudian perusahaan mencukupkan cuti selama 7 hari (1 minggu) jadi sisah cuti yang bisa di ambil sisah 8 hari.

Pada PT. Tri Star Mandiri menyajikan beban imbalan kerja jangka pendek secara detail pada slip gaji. Gaji karyawan tersebut kemudian dimasukkan dalam laporan keuangan bagian biaya operasional. Untuk akun pajak penghasilan pph 21 disajikan dalam laporan posisi keuangan. pengakuan dan pengukuran dari gaji pokok, iuran jaminan sosial, uang makan, dan THR, khusus gaji pokok dicatat sebagai beban yang diukur pada saat beban tersebut terjadi atau terutang pada karyawan. Dari hasil wawancara jika ada iuran yang telah di bayar maka di kurangi dan di catat sebagai beban dan jika iuran yang telah di bayar jika melebihi iuran terutang maka diakui beban dibayar dimuka. Dalam hal Pengungkapan, PT. Tri Star Mandiri mengungkapkan semua imbalan yang termasuk imbalan kerja jangka pendek pada laporan slip gaji dan bagian biaya gaji dan tunjangan yang kemudian dimasukkan ke dalam laporan keuangan.

2. Imbalan Pasca kerja

Imbalan pasca kerja menurut PSAK 219 yaitu imbalan kerja selain pesangon dan pemutusan kerja yang terutang setelah karyawan menyelesaikan masa kerjanya. Imbalan pasca kerja diklasifikasikan dalam dua jenis yaitu iuran pasti dan manfaat pasti. Iuran pasti, manfaat tergantung dari akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya. Diluar dari akumulasi iuran dan pengembangannya perusahaan tidak memiliki kewajiban lagi seperti THT (Tunjangan Hari Tua).

Akuntansi iuran pasti diklasifikasikan sebagai program iuran pasti dan program imbalan pasti. Akuntansi iuran pasti apabila pekerja telah memberikan jasanya kepada perusahaan pada periode akuntansi, perusahaan mengakui iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa pekerja. Perusahaan mencatat setiap iuran tersebut yang telah di bayarkan agar tidak membutuhkan jasa aktuarial dan tidak menimbulkan keuntungan dan kerugian aktuarial. Apabila iuran yang sudah dibayar melebihi iuran terutang untuk jasa sebelum akhir periode pelaporan, maka perusahaan mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar dimuka) sepanjang kelebihan tersebut mengurangi pembayaran iuran masa depan atau pembayaran kembali dalam bentuk kas dan dapat diakui sebagai beban.

Imbalan pascakerja ini dapat di klasifikasikan sebagai "program iuran pasti dan program imbalan pasti.

Program iuran pasti adalah program imbalan yang mewajibkan suatu perusahaan membayar sejumlah iuran tertentu kepada entitas (dana) terpisah, sehingga perusahaan tidak memiliki kewajiban untuk membayar iuran lebih lanjut jika entitas tersebut tidak memiliki aset yang cukup untuk membayar seluruh imbalan pascakerja. Program iuran pasti ini mengharuskan perusahaan menginvestasikan uang dalam jumlah tetap atas nama karyawan selama masa kerja karyawan. Jadi besarnya imbalan pensiun ini dimasa depan tidak pasti.

Program imbalan pasti adalah program imbalan pasca kerja yang menyediakan imbalan yang dijanjikan kepada karyawan di akhir masa kerja

dan perusahaan harus memastikan telah membayar cukup iuran untuk memenuhi beban imbalan yang ditentukan dalam program itu. Untuk program ini perusahaan mungkin menjanjikan pembayaran manfaat pensiun yang tetap kepada karyawan yang akan pensiun nantinya atau yang telah pensiun, besarnya uang pensiun untuk program ini dihitung berdasarkan lamanya masa kerja dan jabatan karyawan.

Program imbalan pasca kerja yang dimaksud diatas yaitu tunjangan pensiun dan imbalan pasca kerja lain . Seperti pada BUMN dan perusahaan besar yang lain rata-rata telah menyelenggarakan atau menerapkan program pensiunan.

Dari hasil wawancara PT. Tri Star Mandiri belum menerapkan program pensiun iuran pasti tetapi menerapkan dan menjalankan program pensiun imbalan pasti dan besarnya imbalan pasti sudah disepakati dengan karyawan sebesar 5% dari gaji pokok mereka. Dari hasil wawancara dengan kepala keuangan PT. Tri star mandiri belum menerapkan program pensiun iuran pasti karena para karyawan diperusahaan pada saat itu tidak sepatutnya dengan hal tersebut karena gaji mereka akan di potong tiap bulannya pada saat penerima gaji untuk dimasukkan ke program iuran pensiun.

Dari hasil wawancara program pensiun imbalan pasti yang dijalankan oleh PT. Tri Star Mandiri tidak semua karyawan diberikan, hanya beberapa Karyawan yang di berikan program imbalan pasti ini. hanya 4 orang karyawan yang dijalankan program imbalan pastinya. Dari hasil wawancara perusahaan hanya menjalankan program pensiun imbalan pasti ke pada empat (4) karyawan tersebut dimana PT. Tri Star Mandiri menjalankan

program imbalan pasti hanya kepada karyawan yang sudah sangat lama bekerja di PT.Tri Star Mandiri dan loyalitas dari ke 4 karyawan ini sudah tidak diragukan lagi oleh perusahaan sehingga diberikan dan dijalankan program imbalan pastinya dan besarnya imbalan pasti diberikan sebesar 5% dari gaji pokok mereka.

Pengakuan imbalan pascakerja di PT. Tri Star Mandiri :

Imbalan pasca kerja (5% x 12.537.320) Rp. 626.866

Utang imbalan pasca kerja Rp. 626.866

Imbalan pasca kerja merupakan imbalan kerja yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya. Contohnya tunjangan pensiun yang diberikan kepada karyawan setelah menyelesaikan masa kerja. Untuk imbalan pasca kerja diklasifikasikan dalam program pensiun iuran pasti dan program pensiun imbalan pasti. Tetapi PT. Tri Star Mandiri memberikan dan menjalankan program imbalan pasti hanya empat (4) karyawan saja. Pihak perusahaan tidak menyelenggarakan imbalan pasti kepada semua karyawan melainkan hanya beberapa karyawan saja. Jelas pemberian imbalan pasti kepada karyawan ini tidak merata atau bisa dikatakan tidak adil bagi karyawan lainnya. Jelas masih ada kewajiban perusahaan yang tersembunyi untuk pemberian imbalan pasca kerja khususnya imbalan pasti yang seharusnya menjadi hak bagi karyawan untuk nantinya diberikan setelah mereka pensiun dan bisa berdampak terhadap efektifitas perusahaan dan kinerja karyawan bagi yang belum dijalankan program imbalan pastinya.

Dari hasil observasi yang dilakukan pengungkapan program imbalan pasti pada PT. Tri Star Mandiri dalam laporan laba rugi jumlah yang diakui sebagai beban imbalan pasti merupakan jumlah neto dari biasa jasa kini, kerugian dan keuntungan dari imbalan pasti dan biaya jasa lalu. Imbalan pasti diakui sebagai beban dan di ukur berdasarkan iuran yang harus dibayarkan nantinya kepada karyawan yang dijalankan program imbalan pastinya.

Dari hasil observasi yang dilakukan dalam laporan posisi keuangan PT. Tri Star Mandiri jumlah yang di akui sebagai kewajiban untuk program imbalan pasti adalah jumlah neto dari nilai kini kewajiban imbalan pasti.

3. Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

Imbalan kerja selain imbalan pascakerja pesangon. Imbalan jangka panjang lainnya merupakan imbalan yang jatuh tempo lebih dari 12 bulan atau satu tahun lebih setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa kepada perusahaan. Jika tidak diharapkan akan selesai seluruhnya sebelum 12 bulan setelah akhir periode tahunan saat karyawan memberikan jasanya maka pengakuan atas imbalan kerja jangka panjang lain di lakukan seperti imbalan pascakerja akan tetapi metode yang digunakan tidak membutuhkan pengukuran kembali. PSAK 219 tidak mengatur rinci atas pengungkapan imbalan kerja ini akan tetapi akan di ungkapkan berdasarkan PSAK 1.

Imbalan kerja jangka panjang belum diterapkan di PT. Tri Star Mandiri karena keadaan dan aktivitas perusahaan saat ini masih sangat padat. Mengingat perusahaan PT. Tri Star Mandiri ini merupakan perusahaan

yang bergerak di bidang kontraktor banyak proyek yang harus terselesaikan dengan cepatnya jikalau proyek selesai perusahaan akan melakukan tender lagi karena jika tidak ada proyek maka perusahaan akan kehilangan aktivitasnya jadi ini yang menjadi alasan sulitnya perusahaan untuk memberikan imbalan cuti jangka panjang seperti cuti panjang. selain dari cuti panjang tidak diungkapkan, juga belum pernah terjadi pada karyawan yang sakit bertahun-tahun karena itu jg termasuk pemberian cuti panjang. Tidak ada juga pengungkapan lainnya seperti penghargaan masa kerja karyawan berupa candra seperti pin/cincin yang terbuat dari emas dan lain-lain.

4. Pesangon Pemutusan Kontrak Kerja (PKK)

Pesangon diartikan dalam PSAK 219 sebagai imbalan kerja terutang akibat dari keputusan suatu instansi untuk memutuskan kontrak kerja karyawan sebelum kontrak kerja selesai normal atau keputusan karyawan sendiri untuk menerima himbuan suatu perusahaan untuk mengundurkan diri secara sukarela dengan imbalan. Tapi perlu diketahui, pesangon tidak seperti imbalan kerja yang lain tetapi peristiwa timbulnya kewajiban ini untuk membayar pesangon adalah Pemutusan Kontrak Kerja (PKK), bukan karena masa kerja karyawan perusahaan. Kejadian yang menyebabkan kewajiban imbalan ini adalah pemberhentian kerja karyawan atau terminasi kontak kerja dan bukan jasa yang diberikan pekerja. Pesangon timbul karena akibat terminasi yang di putuskan manajemen tetapi tidak termasuk bila terminasi atas permintaan pekerja sendiri.

Berikut cara perhitungan pesangon PKK :

1. Apabila masa kerja kurang dari 1 tahun = UP (Uang Pesangon) sebesar 1 bulan upah.
2. Apabila masa kerja karyawan 1 tahun atau lebih dan kurang dari 2 tahun = UP (Uang Pesangon) sebesar 2 bulan upah.
3. Apabila masa kerja 2 tahun atau lebih dan kurang dari 3 tahun = UP (Uang Pesangon) sebesar 3 bulan upah.

Pada PT. Tri Star Mandiri bila pekerjaan karyawan banyak dan waktu karyawan padat untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka, maka perusahaan membutuhkan karyawan untuk rekrut agar aktivitas perusahaan berjalan dengan efektif. Karyawan yang direkrut diberikan kontrak kerja selama 1 tahun lamanya dan jika kontrak karyawan habis dan perusahaan melihat kemampuan karyawan baik dan hasil kerja dengan target minimal yang ditentukan perusahaan maka terjadi penambahan kontrak selama perusahaan masih membutuhkan karyawan kontrak tersebut. Kesepakatan perusahaan dengan karyawan pada saat perekrutan, Apabila kontrak dipastikan selesai sebelum habis masa kontrak maka sisah gaji tetap dibayarkan sesuai dengan yang disepakati.

Di PT. Tri Star Mandiri belum ada terjadi pemutusan kontrak kerja (PKK) dengan alasan apakah itu karyawan melakukan kesalahan karena jika ada karyawan yang melakukan kesalahan dimana kesalahan itu dapat dimaklumi pihak manajemen maka ditunggu sampai kontraknya habis dan gaji tetap dibayarkan kecuali jika karyawan melakukan kesalahan berat dan

resikonya terhadap perusahaan tinggi dan dapat merugikan perusahaan itu sendiri maka akan diberhentikan kontraknya atau di PKK .

Pernah terjadi pada karyawan yang melakukan kesalahan tetapi karyawan yang melakukan kesalahan tersebut menghilang dan mengundurkan diri dengan sendirinya tanpa menyelesaikan administrasi. sesuai dengan kesepakatan, perusahaan tetap memberikan gaji sesuai dengan berapa lama masa kerja karyawan. Pada PT. Tri Star Mandiri tidak ada pengakuan pesangon untuk karyawan yang di putuskan kontraknya kerjanya. Jika ada karyawan melakukan kesalahan ditunggu sampai masa kontraknya habis dan tetap diberikan gajinya sesuai dengan kesepakatan.



Tabel 6.1
Perbandingan Penerapan Imbalan Kerja

NO	IMBALAN KERJA	PENERAPAN IMBALAN KERJA		SESUAI ATAU TIDAK
		MENURUT PSAK 219	MENURUT PT. TRI STAR MANDIRI	
1	Imbalan Kerja Jangka Pendek	Menurut Psak 219 imbalan kerja jangka pendek mencakup gaji, iuran jaminan sosial, cuti berimbalan jangka pendek seperti cuti tahunan utang bagi laba atau bonus yang diharapkan akan selesai sebelum 1 tahun. untuk bonus setelah pelaporan akhir periode. Pengakuan dan pengukurannya, diakui sebagai liabilitas (beban akrual) dan diakui sebagai beban.	Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan PT. Tri Star Mandiri adalah gaji pokok, iuran jaminan sosial, uang makan, cuti berimbalan jangka pendek dan bonus. Pada PT. Tri Star Mandiri menyajikan beban imbalan kerja jangka pendek secara detail pada slip gaji. Gaji karyawan tersebut kemudian dimasukkan dalam laporan keuangan bagian biaya operasional. Untuk akun pajak penghasilan pph 21 disajikan dalam laporan posisi keuangan. pengakuan dan pengukuran dari gaji pokok, iuran jaminan sosial, uang makan, dan THR, khusus gaji pokok dicatat sebagai beban yang diukur pada saat beban tersebut terjadi atau terutang pada karyawan.	sesuai dengan Psak 219

NO	IMBALAN KERJA	PENERAPAN IMBALAN KERJA		SESUAI ATAU TIDAK
		MENURUT PSAK 219	MENURUT PT.TRI STAR MANDIRI	
2	Imbalan pasca kerja	imbalan pasca kerja dikategorikan kedalam imbalan pasca kerja untuk program iuran pasti dan program imbalan pasti.	PT. Tri Star Mandiri tidak menerapkan imbalan pasca kerja untuk program iuran pasti tetapi menjalankan program imbalan pasti tetapi belum sepenuhnya dan tidak adil bagi karyawan lainnya karena hanya 4 orang saja yang dijalankan program imbalan pastinya tetapi perusahaan memiliki alasan tertentu dan tidak dipermasalahkan bagi karyawan lainnya.	untuk program imbalan pasti dalam pengungkapannya sudah sesuai dengan psak 219 tetapi penerapan belum sepenuhnya sesuai dengan psak 219
3	imbalan kerja jangka panjang lainnya	Imbalan kerja yang jatuh temponya lebih dari 1 tahun setelah pelaporan akhir periode setelah karyawan memberikan jasanya kepada perusahaan. imbalan jangka panjang lainnya meliputi cuti panjang, penghargaan masa kerja berupa sejumlah uang atau berupa cincin yang terbuat dari emas.	di PT. Tri Star Mandiri tidak ada pengakuan atas imbalan kerja jangka panjang lainnya	Tidak perlu disesuaikan dengan psak 219

NO	IMBALAN KERJA	PENERAPAN IMBALAN KERJA		SESUAI ATAU TIDAK
		MENURUT PSAK 219	MENURUT PT. TRI STAR MANDIRI	
4	pesangon pemutusan kontrak kerja	pesangon diartikan dalam psak 219 sebagai imbalan kerja terutang akibat dari keputusan perusahaan memutuskan kontrak kerja karyawan sebelum kontrak kerja selesai normal. Psak 219 menyatakan perusahaan harus mengakui pesangon sebagai beban dan liabilitas.	penerapan Pesangon di PT. Tri Star Mandiri tidak detrapkan dikarenakan belum pernah terjadi pemutusan kontrak kerja terhadap karyawan.	pengakuan pesangon tidak ada maka tidak perlu disesuaikan dengan psak 219

Tabel 8.1
Perbandingan Waktu Pemberian Imbalan

NO	IMBALAN KERJA	WAKTU PEMBERIAN IMBALAN
1	Imbalan kerja jangka pendek	imbalan yang terselesaikan selama 1 tahun setelah akhir periode (1 Tahun)
2	imbalan pasca kerja	imbalan yang akan diterima karyawan jika sudah tidak bekerja lagi atau pensiun (imbalan ini tidak menentu kapan pemberiannya)
3	imbalan kerja jangka panjang	imbalan yang selesai lebih dari 1 tahun setelah akhir periode
4	pesangon	waktu pemberian pesangon bergantung kepada keputusan perusahaan jika terjdai pemutusan kontrak kerja terhadap karyawan (tidak ada ketentuan waktu)

C. Pembahasan hasil penelitian

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek pada PT. Tri Star Mandiri dalam pencatatan akuntansinya telah sesuai dengan persyaratan yang menurut PSAK 219 dimana pihak perusahaan PT.Tri Star Mandiri mengakui biaya akrual setelah karyawan memberikan jasanya selama satu periode dan menyelesaikan kewajibannya dalam 12 bulan.pengakuan pada pembahasan sangat jelas dan sesuai dengan PSAK 219 ketika lebih bayar maka akan dikembalikan, jika kurang bayar diakui sebagai utang untuk dibayar.

2. Imbalan pasca kerja

Imbalan pasca kerja untuk program imbalan pasti pada PT. Tri Star Mandiri dalam pencatatan akuntansinya diterapkan dan telah sesuai dengan PSAK 219. Sementara imbalan pasca kerja untuk program iuran pasti tidak diberikan karena karyawan tidak sepakat dengan hal tersebut karena gaji mereka akan dipotong setiap bulannya untuk dimasukkan ke iuran pasti. Program iuran pasti tidak diterapkan sehingga tidak bisa disesuaikan pengakuannya.

3. Imbalan kerja jangka panjang lainnya

Imbalan jangka panjang lain seperti cuti jangka panjang pada PT. Tri Star Mandiri dimana alasan perusahaan karena melihat aktivitas karyawan sangat padat sehingga jika karyawan tidak aktif karena diberikan cuti panjang maka akan mempengaruhi aktivitas perusahaan dan pekerjaan karyawan sebagai tanggung jawabnya akan tertinggal jauh dengan melihat

pekerjaan sangat padat. Tidak ada juga pengakuan atas penghargaan masa kerja karyawan berupa uang atau candra mata seperti cincin emas. Pengakuannya tidak ada sehingga tidak perlu disesuaikan dengan PSAK .

4. Pesangon

Dalam hal Terjadinya PKK (Pemutusan Kontrak Kerja), perusahaan diwajibkan membayarkan dan hak pekerja mendapatkan UP (Uang Pesangon), UPMK (Uang Penghargaan Masa Kerja), dan UPH (Uang Pengganti Hak).(Undang - Undang RI No 13 tahun 2003 pasal 156,)

Uang pesangon di PT. Tri Star Mandiri tidak diberikan karena tidak pernah terjadi pemutusan kontak kerja terhadap karyawan. PT. Tri Star Mandiri telah melakukan kesepakatan di awal dengan karyawan di rekrut bahwa jika terjadi kesalahan, selama itu kesalahan ringan maka akan ditunggu kontraknya sampai habis kecuali jika kesalahan berat yang dapat merugikan perusahaan maka akan terjadi pkk. Pengakuan pesangon tidak ada maka tidak perlu disesuaikan dengan PSAK 219.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

PT.Tri Star Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor. Keberadaan PT. Tri Star Mandiri sebagai perusahaan swasta yang telah banyak memberikan kontribusi pada pemerintah, khususnya dalam bidang pembangunan rumah dan pengembangan (real estate and developer) serta kontraktor. PT. Tri Star Mandiri berkedudukan di Makassar dan didirikan oleh Thaiwudy Wikorso, Johannes Herwantio dan Erwyn Tanzil pada tanggal 1 oktober 2001. Berdasarkan hasil penelitian di PT.Tri Star Mandiri adapun kesimpulan pada penelitian ini :

1. Penerapan akuntansi untuk imbalan kerja jangka pendek pada PT. Tri Star Mandiri telah diterapkan sesuai dengan PSAK 219. Perusahaan ini menerapkan PSAK 219 secara maksimal khusus imbalan kerja jangka pendek dari pengakuan gaji pokok, upah lembur, bonus, THR dan cuti jangka pendek sangat jelas dalam pencatatan akuntansinya. Pencatatan akuntansi imbalan kerja jangka pendek dibuatkan laporan rekapitulasi gaji karyawan dan slip gaji karyawan. Dalam slip gaji terdapat gaji pokok, gaji lembur, uang makan, bonus dan THR.
2. Imbalan pascakerja untuk program imbalan pasti yang diterapkan dan pengungkapan serta pengungkapannya telah sesuai dengan PSAK 219. sementara imbalan pasca kerja untuk program iuran pasti belum diterapkan karena karyawan tidak sepakat dengan hal tersebut karena gaji mereka akan dipotong setiap bulannya untuk dimasukkan ke program iuran pasti.

3. Imbalan kerja jangka panjang lainnya, pesangon belum diterapkan karena melihat kondisi perusahaan untuk saat ini sangat padat sehingga imbalan kerja jangka panjang lainnya seperti pemberian cuti panjang tidak diberikan. Untuk pesangon PKK tidak diterapkan karena dalam perusahaan PT. Tri Star mandiri belum pernah terjadi pemutusan kontrak kerja terhadap karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka dikemukakan saran yang ditujukan kepada PT. Tri Star Mandiri sebagai bentuk kepedulian perusahaan kepada karyawan dan meningkatkan serta memperbaiki kinerja karyawan dan pencatatan keuangan :

PT. Tri Star Mandiri tetap mempertahankan penerapan imbalan kerja yang sudah sesuai dengan ketentuan PSAK 219. Usahakan imbalan kerja yang disebut dalam PSAK 219 diterapkan seluruhnya. Sebaiknya perusahaan terus mengikuti perkembangan standar akuntansi keuangan yang berlaku umum di Indonesia sebagai acuan dalam mencatat laporan keuangan, terlebih khususnya dalam hal penerapan PSAK 219 dikarenakan imbalan kerja merupakan beban operasional perusahaan yang besar yang dapat berpengaruh terhadap laba perusahaan sehingga dibutuhkan pengungkapan yang jelas agar dapat tersaji informasi yang memadai untuk pengambilan keputusan yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, N. (2020). *Analisis Penerapan Psak No . 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada Pt . Ukindo Blankahan Estate*. 11(2), 1–11.
- Handayani, I., Kusuma, I. C., Marsudi, J., & Triwidatin, Y. (2023). *Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja pada PT Nusantara Insurance Broker & Consultant*. 1(7), 609–622.
- Hasan, M. (2018). *analisis penerapan akuntansi imbalan kerja kesesuaiannya dengan psak 24 pada hotel al-badar makassar*. 1, 430–439.
- Heni Yati, Ririn Ardini, Yulfian Ibnu Cahyo Widodo, P. A. (2022). *Analisis Penerapan Imbalan Pasca Kerja Pada Pt Pelangi Warna Chemicals 1**Heni. *Jurnal Ilmiah .*, 2.
- Keifer. (2018). *Tinjauan Pustaka Dan Kerangka Pemikiran Bab li*.
- AngeF, K. Ge. (2018). *Tinjauan Pustaka Dan Kerangka Pemikiran Bab li*. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 12–65.
- Ketenagakerjaan, U. U. (2003). *undang-undang ketenagakerjaan nomor 13*.
- Lamohamad, M. K. T. (2023). *Analisis Penerapan Psak 24 Mbalan Kerja Pada Pt. Bprs Bhakti Sumekar*, 4(1), 25–36.
- M. K. Lamohamad., J. J. T. (2015). *Analisis Penerapan Psak 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Sahid Kawanua Manado*. 3(4), 462–469.
- Margarita, (2017). *Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja: Kesesuaiannya Dengan Psak 24 Revisi 2015 Tentang Imbalan Kerja (Studi Kasus Dilakukan Pada Pt. X Tour)*.
- Moleong. (2017). *metode penelitian kualitatif*.
- Mubarok, A. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. 33–42.

- Rizky D, A. K. (2020). *metodologi penelitian. Jenis Kesimpulan dan Saran Metode A*, 3(5), 1–15.
- Rumimper, G., Alexander, S., & Warongan, J. (2017). *Analisis Penerapan Psak 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Pt Vandika Abadi. Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2), 1001–1010.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Syah, S. R., Sufardi, S., & Fajriana, N. (2023). *Penerapan Psak 24 Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Pascakerja Pada Pt Sang Hyang Seri (Persero) Makassar. Jurnal Economina*, 2(5), 1054–1068.
- Syah, S. R., Sufardi, S., & Fajriana, N. (2023). *Penerapan PSAK 24 Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Pascakerja Pada PT Sang Hyang Seri (PERSERO) Makassar. Jurnal Economina*, 2(5), 1054–1068.
- Tantya, R. (2018). *Analisis penerapan PSAK 24 Imbalan kerja pada otoritas Jasa Keuangan*.
- Taswan. (2015). *akuntansi perbankan. In Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis (Vol. 15)*.
- Triandani, M. (2019). *Analisis Penerapan Psak 24 Terhadap Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada Pt Sumber Bakti Utama Palembang*.
- Undang - Undang RI No 13 tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Undang - Undang RI No 13 tahun 2003 pasal 156, *Tentang Ketenagakerjaan*
- Watung, M. N., Nangoi, G. B., & Pusung, R. J. (2016). *Analisis Penerapan Psak 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada Pt Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kotamobagu. Jurnal EMBA*., 4(4), 793–802.
- Wulandari, A., & Dewi, R. S. (2019). *Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT Karya Havea Indonesia. Prosiding Seminar Nasional Hasil*., 1267–1273.
- Yudiati. (2015). *Teori Akuntansi penerbit Andi. Triana, R dan Kurniati, N. M. T.*



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Foto Dokumentasi Penelitian



Wawancara Langsung Dengan Informan



Teknik Pengumpulan Data (Observasi)

Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian

1. Surat permohonan penelitian dari kampus



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3863/05/C.4-VIII/III/1445/2024

08 March 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

27 Sya'ban 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 184/05/A.2-II/III/45/2024 tanggal 6 Maret 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD MURSALIM

No. Stambuk : 10573 1115020

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Akuntansi

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Analisis Penerapan Imbalan Kerja Kesesuaiannya dengan PSAK 24 pada PT. Tri Star Mandiri"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 13 Maret 2024 s/d 13 Mei 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.

NBM 1127761

2. Surat Izin Penelitian Dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Provinsi Sulawesi Selatan



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor : 13078/S.01/PTSP/2024 Kepada Yth.
 Lampiran : - Pimpinan PT. TRI STAR MANDIRI
 Perihal : Izin penelitian Makassar

di-
 Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3863/05/C.4-VIII/III/1445/2024 tanggal 08 Maret 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : MUHAMMAD MURSALIM
 Nomor Pokok : 105731115020
 Program Studi : Akuntansi
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" ANALISIS PENERAPAN IMBALAN KERJA KESESUAIANYA DENGAN PSAK24 PADAPT. TRI STAR MANDIRI "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 13 Maret s/d 13 Mei 2024

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 8 Maret 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
 2. Peringgal.

3. Surat Izin Penelitian (Stempel Izin Meneliti)



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 13078/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. TRI STAR MANDIRI
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	Makassar
		 PT. TRI STAR MANDIRI <i>General Contractor & Supplier</i> Makassar - Sulsel Tempat <i>13/3-24</i>

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3863/05/C.4-VIII/III/1445/2024 tanggal 08 Maret 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **MUHAMMAD MURSALIM**
 Nomor Pokok : 105731115020
 Program Studi : Akuntansi
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Sit Alauddin No. 259 Makassar
 PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" ANALISIS PENERAPAN IMBALAN KERJA KESESUAIANNYA DENGAN PSAK24 PADAPT. TRI STAR MANDIRI "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **13 Maret s/d 13 Mei 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 8 Maret 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. Peringgal.

Lampiran 3 : Hasil Turnitin



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**
Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Muhammad Mursalim
Nim : 105731115020
Program Studi : Akuntansi

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	22 %	25 %
3	Bab 3	3 %	10 %
4	Bab 4	2 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 17 Juli 2024
Mengetahui,
Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



Muhammad Sum., M.I.P
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

Bab I Muhammad Mursalim

105731115020

by Tahap Tutup

Submission date: 17-Jul-2024 02:55PM (UTC+0700)

Submission ID: 2418147268

File name: BAB_1_PENDAHULUAN_1.docx (38.93K)

Word count: 499

Character count: 3135

Bab I Muhammad Mursalim 105731115020

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source		3%
2	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper		2%
3	docplayer.info Internet Source		2%
4	autofresh.net Internet Source		2%
5	issuu.com Internet Source		2%

Exclude quotes OffExclude matches OffExclude bibliography Off

Bab II Muhammad Mursalim

105731115020

by Tahap Tutup

Submission date: 17-Jul-2024 02:56PM (UTC+0700)

Submission ID: 2418147581

File name: BAB_2_TINJAUAN_PUSTAKA_1.docx (69.28K)

Word count: 1528

Character count: 9649

Bab II Muhammad Mursalim 105731115020

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

23%

STUDENT PAPERS



PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	9%
2	Submitted to Universitas Cendrawasih Student Paper	3%
3	123dok.com Internet Source	3%
4	Eni Srihastuti, Lembayung Nurkumalasari. "ANALISIS PSAK 24 ATAS IMBALAN KERJA DALAM LAPORAN KEUANGAN PADA PG PESANTREN BARU KEDIRI", JCA (JURNAL CENDEKIA AKUNTANSI), 2022 Publication	2%
5	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	2%
6	yunitha-kusumawaty.blogspot.com Internet Source	2%
7	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%

Bab III Muhammad Mursalim

105731115020

by Tahap Tutup

Submission date: 17-Jul-2024 02:57PM (UTC+0700)
Submission ID: 2418147689
File name: BAB_3_METODE_PENELITIAN.docx (38.1K)
Word count: 352
Character count: 2174

Bab III Muhammad Mursalim 105731115020

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

teteto.wordpress.com

Internet Source



3%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



Bab IV Muhammad Mursalim 105731115020

by Tahap Tutup

Submission date: 16-Jul-2024 07:00AM (UTC+0700)
Submission ID: 2417482538
File name: BAB_IV_-_2024-07-16T065058.794.docx (139.94K)
Word count: 3445
Character count: 20426

Bab IV Muhammad Mursalim 105731115020

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source



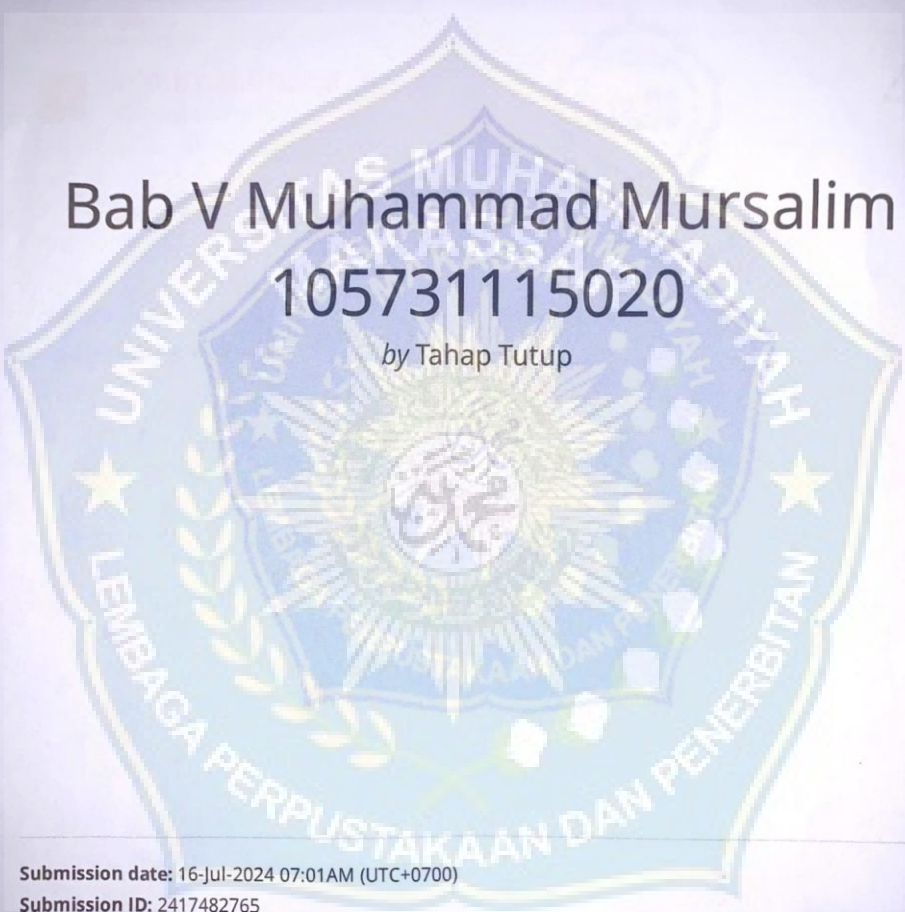
2%



Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%





Bab V Muhammad Mursalim
105731115020
by Tahap Tutup

Submission date: 16-Jul-2024 07:01AM (UTC+0700)

Submission ID: 2417482765

File name: BAB_V_-_2024-07-16T065057.354.docx (34.17K)

Word count: 250

Character count: 1540

Bab V Muhammad Mursalim 105731115020

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source



4%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off



Lampiran 4 : Hasil Validasi Data



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PUSAT VALIDASI DATA

Jl.SultanAlauddin 259 Makassar,Gedung Iqra Lt.8|e-mail:pvd.fcb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUALITATIF**

NAMA MAHASISWA	MUHAMMAD MURSALIM			
	105731115020			
PROGRAM STUDI	AKUNTANSI			
JUDUL SKRIPSI	ANALISIS PENERAPAN IMBALAN KERJA KESESUAIANNYA DENGAN PSAK 2019 PADA PT. TRI STAR MANDIRI			
NAMA PEMBIMBING 1	Syamsuddin, S.pd.,M.Ak			
NAMA PEMBIMBING 2	Asriani Hasan, SE.,M.Sc			
NAMA VALIDATOR	Sriwahyuni, S.E.,M.E			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	UraianPerbaikan/saran	Paraf*
	Pedoman wawancara/observasi/catatan lapangan/atau pedoman lainnya	28/06/2024	Sesuai	
2	Hasil verbatim dan coding wawancara/observasi/catatan lapangan/atau pedoman lainnya	28/06/2024	Sesuai	
3	Hasil Uji Keabsahan Data	28/06/2024	Sesuai	
4	Hasil deskripsi penelitian	28/06/2024	Sesuai	
5	Dokumentasi penelitian (rekaman wawancara/foto/dokumentasi lainnya)	28/06/2024	Sesuai	
6	Hasil analisis	28/06/2024	Sesuai	

Lampiran 5 : Hail Validasi Abstrak



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA	Muhammad Mursallm			
NIM	105731115020			
PROGRAM STUDI	Akuntansi			
JUDUL SKRIPSI	Analisis Penerapan Imbalan Kerja Kesiapan Dengan PSAK 219 Pada PT. Tri Star Mandiri.			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Syamsuddin, S.Pd., M. Ak			
NAMA PEMBIMBING 2	Asriani Hasan, SE., M.Sc			
NAMA VALIDATOR	Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.I			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf'
1	Abstrak	27/07/2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gunakan Main Supervisor untuk nama pembimbing I dan Co-Supervisor untuk nama pembimbing II 2. Sesudah nama mahasiswa dan kata skripsi gunakan tanda titik 3. Judul penelitian dicetak miring dan "kata kunci" dibold 4. "kata kunci" dan hasilnya dicetak miring 5. Abstrak terjemahan dicetak miring 	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

BIOGRAFI PENULIS



Muhammad Mursalim, panggilan Salim. Lahir di Kecamatan Bittuang Kabupaten Tana Toraja pada tanggal 29 Agustus 2002 dari pasangan suami istri Bapak Jabiruddin dan Ibu Nurhidayah. Peneliti adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Btn Ranggong Permai. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 183 Inpres Balla Bittuang lulus pada tahun 2014, SMPN 1 Bittuang lulus pada tahun 2017, SMAN 3 Enrekang lulus pada tahun 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Universitas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar. Pada tahun 2024 penulis berhasil menyelesaikan penulisan dan penyusunan Skripsi dengan judul "Analisis Penerapan Imbalan Kerja Kesesuaiannya Dengan Psak 219 Pada PT. Tri Star Mandiri"





**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

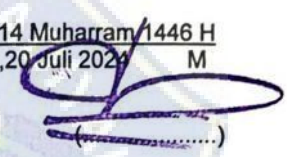
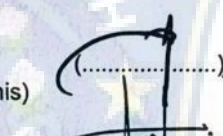
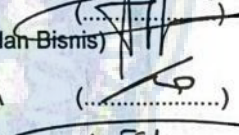
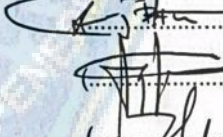
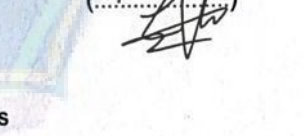

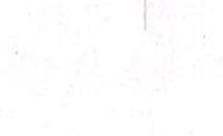
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: MUHAMMAD MURSALIM, Nim:105731115020 diterima dan disahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0008/SK-Y/62201/091004/2024 M, Tanggal 14 Muharram 1446 H/ 20 Juli 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Muharram 1446 H
20 Juli 2024 M

PANITIA UJIAN

- | | |
|--|--|
| 1. Pengawas umum: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) | 
(.....) |
| 2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | 
(.....) |
| 3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | 
(.....) |
| 4. Penguji : 1. Andi Arman, SE., M. Si., Ak., CA
2. Faidul Adziem Musa, SE.,M.Si
3. Agusdiwana suarni, SE.,M.Acc
4. Sitti Zulaeha, S.Pd.,M.Si | 



(.....)
(.....)
(.....)
(.....) |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507