

## Analysis of the Application of PSAK 24 concerning Employee Benefits at PT Nusantara Insurance Broker & Consultant

Iis Handayani<sup>1</sup>, Indra Cahya Kusuma<sup>2</sup>, Joko Marsudi<sup>3</sup>, Yuppy Triwidatin<sup>4\*</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda

**Corresponding Author:** Yuppy Triwidatin [yuppy\\_triwidatin@unida.ac.id](mailto:yuppy_triwidatin@unida.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Analysis, PSAK, Employee Benefits

*Received :* 11 June

*Revised :* 15 July

*Accepted:* 21 August

©2023 Handayani , Kusuma, Marsudi, Triwidatin: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study aims to determine whether the employee benefits at PT Nusantara Insurance Broker & Consultant comply with PSAK 24 standards regarding employee benefits. The research design used in this study is a qualitative descriptive method with data collection techniques used namely field studies and literature studies. The analytical method used in this study is descriptive qualitative analysis, namely analyzing a comparison between the theory of employee benefits in PSAK 24 and the practice of employee benefits at PT Nusantara Insurance Broker & Consultant. The results of this study indicate that most of the employee benefits at PT Nusantara Insurance Broker & Consultant in 2022 are in accordance with PSAK 24 standards.

---

## Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja pada PT Nusantara Insurance Broker & Consultant

Iis Handayani<sup>1</sup>, Indra Cahya Kusuma<sup>2</sup>, Joko Marsudi<sup>3</sup>, Yuppy Triwidatin<sup>4\*</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda

**Corresponding Author:** Yuppy Triwidatin [yuppy\\_triwidatin@unida.ac.id](mailto:yuppy_triwidatin@unida.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Analisis, PSAK, Imbalan Kerja

*Received :* 11 Juni

*Revised :* 15 Juli

*Accepted:* 21 Agustus

©2023 Handayani, Kusuma, Marsudi, Triwidatin: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah imbalan kerja pada PT Nusantara Insurance Broker & Consultant telah sesuai dengan standar PSAK 24 tentang imbalan kerja. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi lapangan dan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu menganalisis perbandingan teori imbalan kerja pada PSAK 24 dengan praktik imbalan kerja pada PT Nusantara Insurance Broker & Consultant. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa imbalan kerja pada PT Nusantara Insurance Broker & Consultant pada tahun 2022 sebagian besar telah sesuai dengan standar PSAK 24.

---

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan pada umumnya selalu ingin meningkatkan aktivitas dan kinerja peusahaannya untuk mencapai hasil dan tujuan. Setiap perusahaan mempunyai sumber daya manusia untuk menjalankan aktivitas perusahaan (pekerja). Imbalan kerja merupakan imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan dikarenakan imbalan tersebut dari bentuk pertukaran atas jasa yang telah diberikan oleh pekerja atau juga dapat dikarenakan pemutusan kontrak kerja. Berdasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK), imbalan kerja pada perusahaan secara umum tertuang dalam PSAK 24 tentang Imbalan Kerja mengatur akuntansi dan pengungkapan oleh pemberi kerja (perusahaan) untuk imbalan kerja. Pekerja akan mendapatkan imbalan kerja yang diatur PSAK 24 setelah menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan suatu entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk pemutusan kontrak kerja. Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan dengan pembayaran (atau dengan menyediakan barang atau jasa) baik secara langsung kepada pekerja, suami atau istri mereka, anak-anak atau tanggungan lain, atau kepada pihak lain seperti perusahaan asuransi. Pada tahun 2003 dikeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di sebutkan bahwa "Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa bekerja." Undang-Undang Ketenagakerjaan disusun dengan harapan dapat menciptakan rasa keadilan bagi semua pihak. Sekarang ini masih ada perusahaan yang belum menerapkan PSAK 24 dan Undang-Undang No. 13 Tentang ketenagakerjaan dengan baik. Ini bisa dilihat dari banyaknya fenomena demo karyawan karena gaji pekerja yang tidak di bayar perusahaan dan demo karyawan atas uang pensiun yang belum jelas peraturannya oleh perusahaan. Ini berkebalikan dengan peraturan dalam Undang-Undang No. 13 dimana imbalan kerja adalah hak bagi setiap karyawan.

Selain itu, permasalahan imbalan kerja yang lain juga sangat banyak terjadi seperti ketidak sesuaian gaji, bonus, masalah cuti, tidak adanya uang pesangon atau yang berkaitan dengan imbalan kerja. Masalah ini merupakan masalah yang besar dalam perusahaan karena terkait dengan sumber daya manusia. Untuk mengatasi masalah tersebut dalam perusahaan maka sangat perlu adanya pengungkapan akuntansi imbalan kerja dalam perusahaan sehingga para pekerja mengetahui sistematika mengenai imbalan kerja. Penelitian memilih PT.Nusantara Insurance Broker & Consultant karena perusahaan ini belum pernah menjadi objek penelitian sebelumnya dalam hal analisis imbalan kerja. Permasalahan ini bisa kita lihat pada PSAK 24 yang membahas tentang imbalan kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Akuntansi**

Akuntansi secara garis besar adalah suatu proses yang diawali dengan mencatat, mengelompokkan, mengolah, menyajikan data, serta mencatat transaksi yang berhubungan dengan keuangan. Dengan demikian informasi

tersebut dapat digunakan oleh seseorang yang ahli di bidangnya dan menjadi bahan untuk mengambil suatu keputusan.

Warren dkk (2005) Akuntansi adalah sistem informasi yang memberikan laporan kepada pihak-pihak berkepentingan mengenai kegiatan ekonomi dan kondisi perusahaan. Soemarsono S.R (2004) Akuntansi adalah sebuah proses mengidentifikasi, mengukur dan melaporkan informasi ekonomi untuk memungkinkan adanya penilaian dan keputusan yang jelas dan tegas bagi mereka yang menggunakan informasi tersebut.

### **Akuntansi Keuangan**

Akuntansi keuangan memiliki peranan penting yang dibutuhkan dalam setiap perusahaan. Akuntansi keuangan dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan ekonomi dan keuangan perusahaan. Dalam kaitannya dengan tugas manajemen, akuntansi berperan khususnya pada fungsi pengawasan dan perencanaan. Keuangan merupakan jantung dari perusahaan sehingga setiap transaksi yang terjadi harus jelas dan transparan. Hal ini akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui jumlah pendapatan dengan tepat. Itulah mengapa akuntansi keuangan sangat diperlukan untuk kelangsungan perusahaan.

Warren, Reeve and Fees (2008) Akuntansi keuangan merupakan proses pencatatan dan pelaporan data sekaligus kegiatan ekonomi perusahaan. Laporan tersebut akan menghasilkan laporan utama bagi pemilik, kreditor, lembaga pemerintah dan masyarakat umum meskipun informasi laporan tersebut sangat berguna bagi manajer. Martani (2012) Akuntansi keuangan memiliki orientasi pada pelaporan dari pihak eksternal. Dengan banyaknya pihak eksternal yang mempunyai tujuan mendetail kepada masing-masing pihak membuat pihak pembuat laporan keuangan berpatokan pada prinsip dan asumsi-asumsinya dalam proses pembuatan laporan keuangan.

### **Pengakuan Dalam Laporan Keuangan**

Proses penetapan terpenuhinya kriteria pencatatan suatu kejadian atau peristiwa dalam catatan akuntansi sehingga akan menjadi bagian yang melengkapi unsur aset, kewajiban, ekuitas, pendapatan, dan pembiayaan, sebagaimana tercantum dalam laporan keuangan disebut pengakuan (SAP).

Pengakuan diwujudkan dalam pencatatan jumlah uang terhadap pos-pos laporan keuangan yang terpengaruh oleh kejadian atau peristiwa terkait.

### **Pengukuran Dalam Laporan Keuangan**

Pengukuran merupakan proses penetapan nilai uang untuk mengakui dan memasukkan setiap pos atau unsur laporan keuangan dalam neraca atau laporan laba rugi. Prinsip pengukuran atau prinsip biaya yaitu pencatatan akuntansi dalam pemerolehan sumber daya harus didasarkan pada harga perolehan atau biaya aktual atau biaya historis yang diukur berbasis kas atau setara kas.

## **Pengungkapan Dalam Laporan Keuangan**

Pengungkapan secara umum diartikan sebagai konsep, metode, atau media tentang bagaimana informasi akuntansi disampaikan kepada pihak yang berkepentingan. Dalam prinsip pengungkapan penuh, organisasi harus memuat catatan penjelasan atas apa yang termuat dalam laporan keuangan, sehingga dapat dibuktikan kebenarannya. Keterbuktian dapat berupa data yang lengkap, netral, dan bebas dari salah saji yang material.

## **Dasar Hukum Imbalan Kerja**

Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan perubahan terakhir pada undang-undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Undang-undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merupakan omnibus law yang mengatur perubahan peraturan beragam sektor dengan tujuan memperbaiki iklim investasi dan mewujudkan kepastian hukum, undang-undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha dan investasi pemerintahan pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Kemudian diikuti oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan kerja.

## **Imbalan Kerja**

Imbalan kerja adalah seluruh bentuk yang diberikan perusahaan atas jasa yang diberikan oleh pekerja. Imbalan diakui secara akrual pada saat pekerja telah memberikan jasanya imbalan yang diberikan dapat berupa gaji atau bentuk fasilitas seperti kendaraan, rumah, fasilitas kesehatan dan asuransi.

## **Imbalan Kerja Jangka Pendek**

Menurut PSAK 24, imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain dari pesangon) yang diperkirakan akan diselesaikan seluruhnya dalam waktu dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa terkait. Sebagai manajer. Martani (2012) Akuntansi keuangan memiliki orientasi pada pelaporan dari pihak eksternal. Dengan banyaknya pihak eksternal yang mempunyai tujuan mendetail kepada masing-masing pihak membuat pihak pembuat laporan keuangan berpatokan pada prinsip dan asumsi-asumsinya dalam proses pembuatan laporan keuangan.

## **Pengakuan Dalam Laporan Keuangan**

Proses penetapan terpenuhinya kriteria pencatatan suatu kejadian atau peristiwa dalam catatan akuntansi sehingga akan menjadi bagian yang melengkapi unsur aset, kewajiban, ekuitas, pendapatan, dan pembiayaan, sebagaimana tercantum dalam laporan keuangan disebut pengakuan (SAP). Pengakuan diwujudkan dalam pencatatan jumlah uang terhadap pos-pos laporan keuangan yang terpengaruh oleh kejadian atau peristiwa terkait.

### **Pengukuran Dalam Laporan Keuangan**

Pengukuran merupakan proses penetapan nilai uang untuk mengakui dan memasukkan setiap pos atau unsur laporan keuangan dalam neraca atau laporan laba rugi. Prinsip pengukuran atau prinsip biaya yaitu pencatatan akuntansi dalam pemerolehan sumber daya harus didasarkan pada harga perolehan atau biaya aktual atau biaya historis yang diukur berbasis kas atau setara kas.

### **Pengungkapan Dalam Laporan Keuangan**

Pengungkapan secara umum diartikan sebagai konsep, metode, atau media tentang bagaimana informasi akuntansi disampaikan kepada pihak yang berkepentingan. Dalam prinsip pengungkapan penuh, organisasi harus memuat catatan penjelasan atas apa yang termuat dalam laporan keuangan, sehingga dapat dibuktikan kebenarannya. Keterbuktian dapat berupa data yang lengkap, netral, dan bebas dari salah saji yang material.

### **Dasar Hukum Imbalan Kerja**

Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan perubahan terakhir pada undang-undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Undang-undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merupakan omnibus law yang mengatur perubahan peraturan beragam sektor dengan tujuan memperbaiki iklim investasi dan mewujudkan kepastian hukum, undang-undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha dan investasi pemerintahan pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Kemudian diikuti oleh Peraturan Pemerintah (PP) Nomor. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan kerja.

### **Imbalan Kerja**

Imbalan kerja adalah seluruh bentuk yang diberikan perusahaan atas jasa yang diberikan oleh pekerja. Imbalan diakui secara akrual pada saat pekerja telah memberikan jasanya imbalan yang diberikan dapat berupa gaji atau bentuk fasilitas seperti kendaraan, rumah, fasilitas kesehatan dan asuransi.

### **Imbalan Kerja Jangka Pendek**

Menurut PSAK 24, imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain dari pesangon) yang diperkirakan akan diselesaikan seluruhnya dalam waktu dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa terkait. Sebagai Imbalan kerja jangka pendek meliputi: a) Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial, b) Cuti tahunan berbayar dan cuti sakit perbayar, c) Program bagi laba dan bonus, d) Imbalan non moneter.

### **Imbalan Pascakerja**

Imbalan Pasca Kerja adalah imbalan yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan ketika karyawan sudah berhenti bekerja.

Terdapat dua jenis imbalan pasca kerja:

1. **Iuran Pasti**, - Manfaat tergantung dari akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya - Perusahaan tidak memiliki kewajiban lagi di luar akumulasi iuran dan pengembangannya - Misalnya JHT atau tabungan hari tua.
2. **Imbal Pasti**, - Manfaat diterima pada saat pensiun dan nilainya sudah ditetapkan terlebih dahulu - Banyak variabel penentu: gaji dasar Imbalan, asumsi gaji dan melibatkan perhitungan yang kompleks - Misalnya UUK-13/2003.

Imbalan pasca kerja yang dihitung untuk dicadangkan dalam PSAK 24 yaitu:

- a. Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan Sakit Berkepanjangan / Cacat
- b. Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan Meninggal Dunia
- c. Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan Mengundurkan diri (secara baik-baik)

### **Program Iuran Pasti**

Program iuran pasti adalah program imbalan pascakerja yang mewajibkan perusahaan membayar sejumlah iuran tertentu kepada entitas terpisah, sehingga perusahaan tidak memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif untuk membayar iuran lebih lanjut jika entitas tersebut tidak memiliki aset yang cukup untuk membayar seluruh imbalan pascakerja.

### **Program Imbal Pasti**

Program imbal pasti adalah program imbalan pascakerja yang bukan merupakan program iuran pasti. Program imbal pasti menguraikan manfaat yang akan diterima oleh karyawan ketika mereka pensiun (Kieso, Weygandt & Warfield, 2011).

Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya adalah imbalan kerja selain imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja dan pesangon, yang jatuh tempo lebih dari 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya yang berkaitan seperti: Cuti Berbayar Jangka Panjang, Cuti Besar, Penghargaan Masa Kerja, Bagi Laba, Bagi Bonus. Pesangon adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan pemberi kerja kepada pegawai, dengan nama dan atau dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT Nusantara Insurance Broker & Consultant yang berlokasi di Radio Dalam Square Blok 1 C Jl. Radio Dalam Raya No. 4 Jakarta Selatan – 12140. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan objek penelitian sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada masa sekarang dengan memahami fenomena yang terjadi di tempat penelitian.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu menganalisis perbandingan teori imbalan kerja pada

PSAK 24 dengan praktik imbalan kerja pada PT Nusantara Insurance Broker & Consultant.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan studi lapangan, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, Adapun sumber data yang akan digunakan meliputi data primer dan sekunder.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengakuan Imbalan Kerja Jangka Pendek

Gaji pokok yang diterima oleh karyawan PT Nusantara Insurance Broker & Consultant telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan kontrak kerja yang dibuat perusahaan dan disepakati karyawan pada awal mulai bekerja. Gaji pokok dapat mengalami kenaikan berdasarkan kenaikan pangkat atau prestasi yang dicapai dan diperoleh oleh karyawan PT Nusantara Insurance Broker & Consultant. Jurnal yang dicatat oleh perusahaan yaitu sebagai berikut:

#### A. Saat akan Dibayar

Beban Gaji Karyawan dan Tunjangan	Rp. xxx
Beban Gaji yang masih harus dibayar	Rp. xxx

#### B. Saat Pembayaran

Beban Gaji yang masih harus dibayar	Rp. xxx
Bank	Rp. xxx

### Pengakuan Imbalan Pasca Kerja

Berdasarkan data yang terdapat pada Laporan Perhitungan Aktuaria PT Nusantara Insurance Broker & Consultant tahun 2022 oleh Konsultan Aktuaria KKA Nurichwan dengan No Laporan 003/KKA-N/R-I/I/2023. Pengakuan Imbalan Pasca Kerja sebagai berikut:

Tabel 1. Laporan Posisi Keuangan (Kewajiban) / Aktiva

<b>Kewajiban</b>	<b>31 Desember 2022</b>
Nilai Kini Kewajiban Imbalan Pasti	(666.138.648)
Nilai Wajar Aktiva Program Imbalan Karyawan (Jika Ada Pendanaan)	0
(Defisit) / Surplus	(666.138.648)
Dampak Batas Atas Aset Program	0
<b>(Liabilitas) / Aset Imbalan Pasti Neto</b>	<b>(666.138.648)</b>
Status Pendanaan	(666.138.648)
<b>(Kewajiban) / Aktiva yang diakui pada Laporan Posisi Keuangan</b>	<b>(666.138.648)</b>

Sumber: Laporan Aktuaris, 2022

Tabel 2. Laporan Posisi Keuangan (Beban) / Pendapatan

<b>(Beban) / Pendapatan</b>	<b>31 Desember 2022</b>
Biaya Jasa Kini	<b>(138.277.520)</b>
Biaya Bunga	<b>(33.314.176)</b>
Imbal Hasil Ekspektasian Aset Program	<b>0</b>
Dampak Kurtailmen	<b>0</b>
Dampak IFRIC	<b>196.493.108</b>
(Kenaikan) / Penurunan Kewajiban Akibat Perubahan Program	<b>0</b>
<b>Total (Beban) / Pendapatan Imbalan Karyawan</b>	<b>24.901.412</b>

Sumber: Laporan Aktuaris, 2022

#### **Iuran Pasti**

- Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) 0,24%
- Jaminan Hari Tua (JHT) 5,70%
- Jaminan Kematian (JKM) 0,30%
- Jaminan Pensiun 3%

#### **Imbal Pasti**

- Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan Pensiun  
 $(1,75 \times \text{Pesangon}) + (1 \times \text{UPMK}) + (1 \times \text{UPH})$
- Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan Meninggal Dunia  
 $(2 \times \text{Pesangon}) + (1 \times \text{UPMK}) + (1 \times \text{UPH})$
- Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan sakit Berkepanjangan (Cacat)  
 $(2 \times \text{Pesangon}) + (1 \times \text{UPMK}) + (1 \times \text{UPH})$

Keterangan:

UPMK = Upah Penghargaan Masa Kerja

UPH = Uang Pengganti Hak

Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

Tabel 3. Penghargaan Masa Kerja

<b>Masa Kerja</b>	<b>Penghargaan Masa Kerja</b>
<1	0
1	0
2	0
3	2
4	2
5	2
6	3
7	3
8	3
9 - 11	4
12 - 14	5
15 - 17	6
18 - 20	7
21 - 23	8
≤ 24	10

## Pengukuran Pesangon

Tabel 4. Pesangon

Masa Kerja	Pesangon
<1	1
1	2
2	3
3	4
4	5
5	6
6	7
7	8
8	9
9 - 11	9
12 -14	9
15 - 17	9
18 - 20	9
21 - 23	9
≤ 24	9

Pada saat pengakuan beban imbalan pasca kerja

A. Beban Imbalan Pasca Kerja	Rp. 171.591.696
Kewajiban Imbalan Pasca Kerja	Rp. 171.591.696
B. Kewajiban Imbalan Pasca Kerja	Rp. 196.493.108
Pendapatan Imbalan Pasca Kerja	Rp. 196.493.108
C. Kewajiban Imbalan Pasca Kerja	Rp. 730.870.167
OCI (Other Comprehensive Income)	Rp. 730.870.167

Penyajian Imbalan Pasca Kerja

- Saldo Kewajiban Imbalan Pasca Kerja sebesar Rp. (666.138.648) di sajikan dalam Laporan Posisi Keuangan (Neraca) per 31 Desember 2022.
- Jumlah Rp. (171.591.696) merupakan beban imbalan pasca kerja dan jumlah sebesar Rp. 196.493.108 merupakan pendapatan imbalan pasca kerja yang di laporkan dalam Laporan Laba Rugi dan penghasilan komprehensif lain pada akhir tahun 2022.
- Saldo sebesar Rp. (730.870.167) di sajikan sebagai kelompok ekuitas sebagai OCI (penghasilan atau beban komprehensif lain) mengingat perusahaan menerapkan PSAK berbasis IFRS.

Berikut rangkuman dan pembahasan yang berkaitan dengan pengakuan, pengukuran dan pengungkapan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Pengakuan (Kewajiban) / Kekayaan dalam Laporan Posisi Keuangan Per 31 Desember 2022

<b>Pengakuan (Kewajiban) / Kekayaan dalam Neraca</b>	<b>31 Desember 2022</b>
Kekayaan dan Kewajiban	
Nilai Kini Kewajiban Imbalan Pasti	(666.138.648)
Nilai Wajar Aset Program	0
(Defisit) / Surplus	(666.138.648)
Dampak Batas Atas Aset Program	0
<b>(Liabilitas) / Aset Imbalan Pasti Neto</b>	<b>(666.138.648)</b>
Status Pendanaan	(666.138.648)
<b>(Kewajiban) / Kekayaan yang diakui dalam Laporan Posisi Keuangan</b>	<b>(666.138.648)</b>
Rekonsiliasi Jumlah yang diakui dalam Laporan Posisi Keuangan	
(Kewajiban) / Kekayaan pada awal periode	(449.584.025)
(Beban) / Pendapatan	24.901.412
(Beban) / Pendapatan Komprehensif Lain	(241.456.035)
Pembayaran Manfaat periode berjalan	0
Penarikan Dana dari Aset Program	0
Iuran yang dibayarkan oleh Perusahaan	0
<b>(Kewajiban) / Kekayaan pada akhir periode</b>	<b>(666.138.648)</b>

Sumber: Laporan Aktuaris, 2022

Tabel 6. Pengakuan (Beban) / Pendapatan yang diakui dalam Laporan Laba Rugi Per 31 Desember 2022

<b>Pengakuan (Beban) / Pendapatan dalam Laporan Laba Rugi</b>	<b>31 Desember 2022</b>
Komponen Beban	
Biaya Jasa Kini	(138.277.520)
Biaya Bunga	(33.314.176)
Imbal Hasil Ekspektasian Aset Program	0
Dampak Kurtailmen	0
Dampak IFRIC	196.493.108
(Kenaikan) / Penurunan Kewajiban Akibat Perubahan Program	0
<b>(Beban) / Pendapatan yang diakui dalam Laporan Laba Rugi</b>	<b>24.901.412</b>

Sumber: Laporan Aktuaris, 2022

Tabel 7. Perhitungan Pendapatan Komprehensif Lain Per 31 Desember 2022

<b>Perhitungan Pendapatan Komprehensif Lain</b>	<b>31 Desember 2022</b>
Pendapatan / (Beban) Komprehensif Lain	(241.456.035)
Rekonsiliasi Pendapatan / (Beban) Komprehensif Lain	
Total Pendapatan / (Beban) Komprehensif Lain awal periode	(489.414.132)
Pendapatan / (Beban) Komprehensif Lain periode berjalan	(241.456.035)
<b>Total Pendapatan / (Beban) Komprehensif Lain pada akhir periode</b>	<b>(730.870.167)</b>

Sumber: Laporan Aktuaris, 2022

Secara umum PT Nusantara Insurance Broker & Consultant telah mengungkapkan PSAK 24 untuk pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja. PT Nusantara Insurance Broker & Consultant mengakui imbalan kerja jangka pendek sebagai liabilitas atau sebagai beban. Perusahaan mengakui imbalan kerja jangka pendek sebagai beban pada saat beban imbalan kerja tersebut terutang pada karyawan.

PSAK 24 mengakui adanya 2 jenis program imbalan pascakerja, yaitu program iuran pasti dan program imbalan pasti. PT Nusantara Insurance Broker & Consultant menggunakan program iuran pasti dan program imbalan pasti. Program iuran pasti kerjasama dengan BPJS ketenagakerjaan. Menurut PSAK 24 pengakuan dan pengukuran imbalan pascakerja untuk program iuran pasti, perusahaan mengakui iuran terutang sebagai liabilitas atau sebagai beban. Program imbalan pasti adalah seberapa besar yang harus di bayarkan oleh perusahaan kepada pekerja. Namun PT Nusantara Insurance Broker & Consultant hanya mengakui imbalan pasca kerja pada tahun 2022 saja tidak dengan tahun-tahun sebelumnya.

PT Nusantara Insurance Broker & Consultant mengenai penerapan imbalan kerja jangka panjang lainnya memberikan penghargaan masa kerja kepada karyawan yang telah bekerja yang di hitung berdasarkan lamanya bekerja. PT Nusantara Insurance Broker & Consultant memberikan pesangon kepada karyawannya yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dihitung berdasarkan lamanya bekerja.

PT Nusantara Insurance Broker & Consultant pada tahun 2022 telah menerapkan imbalan kerja sesuai PSAK 24. Perhitungan imbalan pasca kerja dilakukan oleh kantor jasa aktuaris KKA NURICHWAN yang beralamat di jalan Tebet Raya No. 82 C, kel. Tebet Timur, kec. Tebet Jakarta Selatan 12820 yang memberikan perhitungan tentang pengakuan imbalan pasca kerja dalam laporan keuangan.

Pengakuan imbalan pasca kerja dalam laporan keuangan sesuai dengan tabel 5,6 dan 7. Dalam tabel tersebut di peroleh hasil laporan sebagai berikut:

- a. a.Kewajiban imbalan pasca kerja yang di laporkan dalam Laporan Posisi Keuangan Per 31 Desember 2022 sebesar Rp. (666.138.648).

- b. b.Beban imbalan pasca kerja dan pendapatan imbalan pasca kerja yang di laporkan dalam Laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif lain masing-masing sebesar Rp. (171.591.696) dan Rp. 196.493.108.
- c. Jumlah pendapatan / (beban) penghasilan komprehensif lain yang di laporkan dalam Laporan Perubahan Ekuitas sebesar Rp. (730.870.167).
- d. Ketika penelitian dilakukan Laporan Auditor Independen (LAI) per 31 Desember 2022 belum di peroleh karena belum ada laporannya akan tetapi data pendukung dari perhitungan kantor jasa aktuaris KKA NURICHWAN untuk penerapan PSAK 24 sudah kami peroleh dari kantor aktuaris tersebut.

Penerapan imbalan pasca kerja pada tahun 2021 PT Nusantara Insurance Broker & Consultant sudah menerapkan imbalan pasca kerja berdasarkan perhitungan manajemen, tetapi belum sesuai dengan standar akuntansi keuangan no 24. Hal ini sesuai dengan Laporan Auditor Independen (LAI) dari kantor akuntan publik Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dadang dan Ali Registered Public Accountants yang dalam Laporan Auditor Independen (LAI) terlampir.

Penerapan imbalan pasca kerja pada tahun 2020 dan 2019 PT Nusantara Insurance Broker & Consultant tidak melakukan pemutakhiran imbalan pasca kerja sesuai dengan PSAK 24. Hal ini sesuai dengan hasil Laporan Auditor Independen dari kantor akuntan publik Anderson, Amri & Partners Registered Public Accountants pada catatan atas Laporan Keuangan no 11 halaman 20 dan Laporan Auditor Independen (LAI) terlampir.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini yaitu mengenai penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja pada PT Nusantara Insurance Broker & Consultant, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Imbalan Kerja Jangka Pendek dan Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya Pada PT Nusantara Insurance Broker & Consultant pada tahun 2022 telah sesuai dengan PSAK 24.
2. Penerapan Pesangon Pada PT Nusantara Insurance Broker & Consultant pada tahun 2022 bahwa pesangon tidak diukur pada saat pengakuan awal, melainkan sesuai masa kerja pegawai.
3. Penerapan Imbalan Pascakerja Pada PT Nusantara Insurance Broker & Consultant telah sesuai dengan PSAK 24 Pada tahun 2022 tetapi pada tahun- tahun sebelumnya PT Nusantara Insurance Broker & Consultant tidak ada pengakuan tentang imbalan pascakerja.
4. Laporan Auditor Independen (LAI) dari akuntan publik per 31 Desember 2022 belum di peroleh tetapi perhitungan Imbalan Pasca Kerja dari aktuaris sudah ada.

## **Saran**

Setelah melakukan analisis mengenai penerapan PSAK 24 Tentang imbalan kerja pada PT Nusantara Insurance Broker & Consultant ada saran yang di ajukan penulis yaitu sebagai berikut: PT Nusantara Insurance Broker &

Consultant mengenai pengakuan imbalan pasca kerja sesuai dengan PSAK 24 diterapkan secara konsisten.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Dalam penulisan artikel ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa, penulisan, dan bentuk penyajian mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan dari peneliti sendiri. Oleh karena itu, untuk kesempurnaan artikel, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anderson, Amri & Partners. 2020. Laporan Auditor Independen PT Nusantara Insurance Broker & Consultant.
- Bogdan, Taylor. 1992. Pengantar Metode Kualitatif. Usaha Nasional. Surabaya.
- Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dadang & Ali. 2021. Laporan Auditor Independen PT Nusantara Insurance Broker & Consultant.
- Insight talenta. 2022. UU No 23. talenta.co.<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasan/>
- Literasi. 2021. Pengertian Akuntansi, Tujuan, Fungsi, Manfaat dan Jenis. Gramedia.com.<https://www.gramedia.com/literasi/akuntansi/>
- Literasi. 2021. Pengertian Akuntansi Keuangan Menurut Para Ahli, Fungsi & Jenis. Gramedia.com.<https://www.gramedia.com/literasi/akuntansi-keuangan/>
- Martani. 2012. Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK, Selemba Empat. Jakarta.
- Post.2020.<https://www.psak24.com/post/imbalan-kerja-dan-psak-24> Peraturan Pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Soemarso S.R. 2004. Akuntansi Suatu Pengantar. Selemba Empat. Jakarta.
- Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaga Negara Indonesia Tahun 2003 Nomor. 39.
- Undang-undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Warren dkk. 2005. Pengantar Akuntansi. Selemba Empat. Jakarta.
- Warren Reeve Frees. 2008. Pengantar Akuntansi, Edisi 21, Selemba Empat, Jakarta