



Analisis Penerapan PSAK 24 terhadap Imbalan Kerja Jangka Pendek pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk

Fakhri Rizki Fadhlurrahman¹; Muslim Alkautsar²; Lina Nurlaela³

¹ Universitas Garut

24022117008@fekon.uniga.ac.id

² Universitas Garut

malkautsar@uniga.ac.id

³ Universitas Garut

linanurlaela@uniga.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat memahami dan menganalisis penerapan PSAK 24 terhadap imbalan kerja jangka pendek pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu laporan tahunan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk pada tahun 2020. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian dokumenter guna memperoleh data yang akurat. Teknik pengolahan data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk telah mematuhi PSAK No. 24 terhadap imbalan kerja jangka pendek dan tidak terdapat perbedaan yang signifikan mengenai perbandingan PSAK 24 dan SAK EP khususnya imbalan kerja jangka pendek. Dalam penelitian ini penulis fokus pada PSAK 24 sesuai dengan judul penelitian. Untuk cuti berbayar PT. Campina Ice Cream Industry Tbk mengaku terbagi dalam dua kategori, yakni Cuti Akumulasi dan Cuti Tidak Akumulasi. Untuk bagi hasil dan bonus, perusahaan mempunyai kewajiban konstruktif atau hukum untuk membayar bonus tersebut dan terdapat praktik pemberian bonus tersebut di masa lalu. Hal ini terlihat dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengakuan dan pengukuran serta pengungkapan imbalan kerja jangka pendek pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk.

Kata kunci: Imbalan Kerja, Imbalan Kerja Jangka Pendek, PSAK.

Abstract

The purpose of this research is to be able to understand and analyze the application of PSAK 24 to short-term employee benefits from PT. Campina Ice Cream Industry Tbk. This research method uses a descriptive method with a qualitative approach. This study uses secondary data, namely the annual report of PT. Campina Ice Cream Industry Tbk in 2020. While the data collection technique was carried out using library research and documentary research in order to obtain accurate data. Data processing techniques use data reduction, data presentation and conclusion. Based

on the results of the study indicate that the recognition of measurement and disclosure of short-term employee benefits at PT. Campina Ice Cream Industry Tbk complies with PSAK No. 24 against short-term employee benefits and there is no significant difference regarding the comparison of PSAK 24 and SAK EP, especially short-term employee benefits. In this study the authors focused on PSAK 24 according to the research title. For paid leave PT. Campina Ice Cream Industry Tbk admits that it is divided into two categories, namely: Accumulated Leave and Unaccumulated Leave. For profit-sharing and bonuses the company has a constructive or legal obligation to pay such bonuses and there is a past practice of awarding such bonuses. This can be seen from the results of research and discussion regarding the recognition and measurement and disclosure of short-term employee benefits at PT. Campina Ice Cream Industry Tbk.

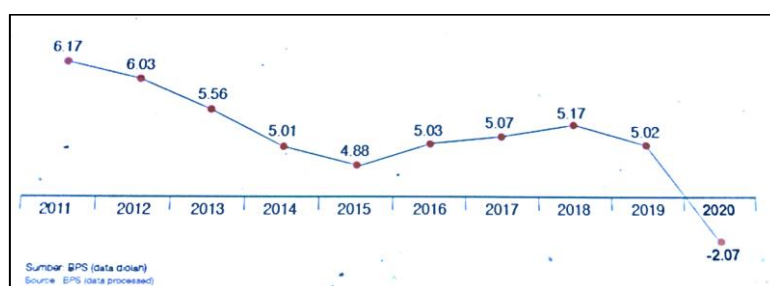
Keywords: *Employee Benefits, PSAK, Short Term Employee Benefits.*

1 Pendahuluan

PSAK adalah acuan yang dipakai saat merancang pembuatan laporan keuangan atas dasar standar akuntansi yang ada. Berikutnya pernyataan ini disusun dan dibuat IAI (Ikatan Akuntansi Indonesia). Imbalan kerja ialah keseluruhan bentuk balas jasa yang dikeluarkan perusahaan sebagai imbal jasa yang dikeluarkan oleh buruh/karyawan atau berakhirnya kontrak kerja (PSAK 24, 2016). PSAK 24 mengacu dari pengertian imbalan kerja dalam International Accounting Standards 19 (2014), yakni Segala bentuk kompensasi kepada pekerja atas jasa atau imbalan yang dikerjakan.

PT. Campina Ice Cream Industry Tbk sebagai produsen es krim bermerek "Campina". Campina berdiri tahun 1972 oleh Bapak Darmo Hadipranoto. Pandemi COVID-19 memberikan tekanan kepada industry banyak, termasuk industry barang konsumsi. Salah satunya yaitu PT. Campina Ice Cream Industry Tbk Penurunan daya beli masyarakat, berubahnya tindakan konsumen dan penurunan mobilitas masyarakat ke tempat penjualan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara langsung. Hal ini dikarenakan es krim merupakan kebutuhan sekunder, bukan kebutuhan pokok, serta sifat pembelian es krim tidak terencana.

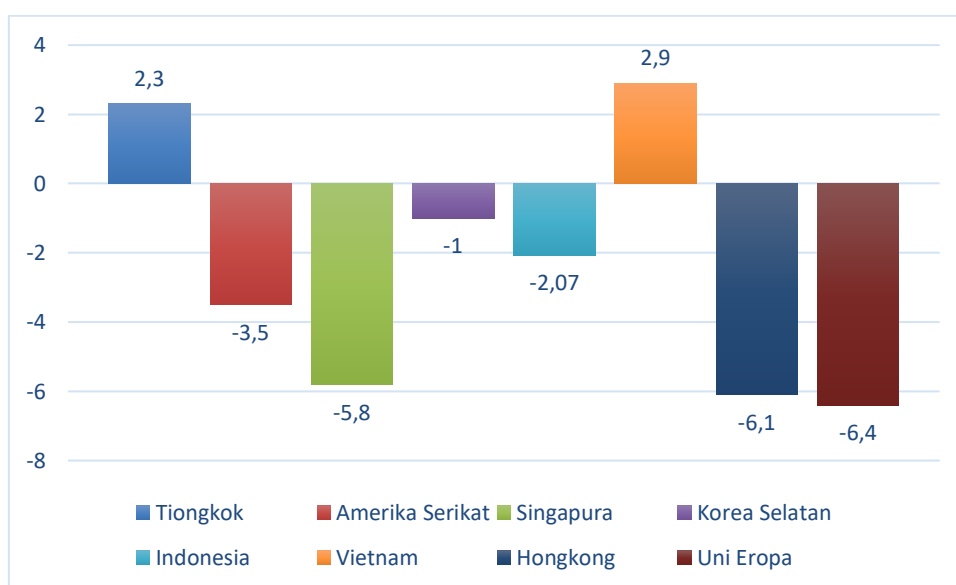
Berdasar paparan Badan Pusat Statistik (BPS). Pertumbuhan ekonomi di tahun 2020 menurun sejumlah -2.07 % sebagai dampak pandemi COVID-19 yang muncul di banyak negara tidak terkecuali Indonesia www.bps.go.id



Gambar 1: Pertumbuhan ekonomi pada tahun 2020 di Indonesia

Pemerintah mengambil salah satu langkah untuk melaksanakan antisipasi penyebaran COVID-19 yakni dengan cara pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). menyebabkan penutupan banyak toko tradisional dan modern, pengurangan jam kerja dan sebagian karyawan bekerja di rumah menyebabkan perusahaan dalam pengelolaan Imbalan kerja jangka pendek menjadi tidak tepat seperti, pemotongan gaji sepihak, ketidakjelasan status jaminan pekerja dan fasilitas sehingga menyebabkan keresahan di kalangan pekerja yang dapat mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan.

Pada tahun 2020, data pertumbuhan ekonomi sejumlah negara menunjukkan bahwa penekanan perekonomian Indonesia tergolong moderat dibanding dengan beberapa negara G20 dan Asia Tenggara. Hong Kong, Uni Eropa, Amerika Serikat, dan Singapura merasakan penurunan yang terbilang tajam, namun sejumlah negara mampu menunjukkan pertumbuhan yang positif. Misalnya Vietnam 2,9% dan China 2,3%, dengan demikian, bisa dinyatakan Indonesia benar-benar mampu mengatasi COVID-19 dan mengurangi pengaruh pandemi ini terhadap perekonomian.



Gambar 1: Pertumbuhan ekonomi beberapa negara

Sumber: Badan Statistik Masing-Masing Negara data diolah kembali, 2021

Upah, gaji serta jaminan sosial termasuk kedalam ruang lingkup imbalan kerja jangka pendek yang wajib dibagikan pada pekerja. Pernyataan Standar Akuntansi 24 penting untuk diterapkan pada perusahaan agar dapat mengakui tunjangan yang diberikan oleh pekerja, dan jika pelaporan keuangan perusahaan tidak memiliki akun manfaat, dengan demikian perusahaan tersebut adalah secara tidak langsung menutupi kewajiban untuk pekerja. Oleh karena itu diperlukan prinsip akuntansi yang diberlakukan agar dapat mengatasi serta mencari jalan alternatif atas masalah yang timbul, dan diperlukan referensi dan pemahaman yang mendalam untuk perlakuan employee benefit. Dengan mengacu pada perlakuan employee benefit di Negara Indonesia sebagaimana diatur kedalam PSAK 24, memuat tentang pengakuan, pengukuran serta pengungkapan imbalan kerja. Dari adanya masalah tersebut, bisa ditinjau bagaimana penerapan PSAK 24 terhadap Short term employee benefits dari PT. Campina Ice Cream Industry Tbk.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Pengakuan

Berdasarkan paparan Ikatan Akuntan Indonesia (PSAK No. 24, 2018) bertujuan untuk mengatur akuntansi dan Pengungkapan Tunjangan Karyawan. PSAK 24 menuntut perusahaan agar melaksanakan pengakuan:

- a. Beban dimana perusahaan memperoleh manfaat finansial untuk menyediakan jasa dari karyawan yang berhak atas imbalan kerja.
- b. Kewajiban karyawan untuk memberikan jasa dan berhak atas imbalan kerja yang dikorbankan di masa depan. (PSAK 24 tahun 2018 paragraf 1)

2.2 Pengukuran

Berdasar IAI (PSAK No. 24, 2018:08 & 09) Imbalan kerja Berjangka pendek mengacu pada imbalan kerja (tidak termasuk imbalan pemutusan dan imbalan ekuitas) yang jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya. Imbalan kerja jangka pendek meliputi hal-hal: gaji, upah, iuran jaminan sosial, cuti berimbalan, bagi laba dan bonus dan imbalan non moneter.

2.3 Pengungkapan

Merujuk paparan Ikatan Akuntan Indonesia (PSAK No. 24, 2018: 25) Pernyataan ini tidak mengindikasikan penjabaran secara spesifik terkait imbalan kerjab berjangka pendek SAK kemungkinan memberi syarat atas pengungkapan itu. Terkait standar akuntansi keuangan yang pernyataan PSAK ini dipakai untuk mengungkap pengungkapan imbalan kerja berjangka pendek bagi karyawan yang menjalankan pekerjaan untuk perusahaan yang terkait.

2.4 Penelitian Terdahulu

Persamaan dengan penelitian yang pernah dilaksanakan. Misalnya oleh Gisela (2017) penelitian ini melaksanakan analisis penerapan PSAK No.24 (2015) tentang imbalan kerja dengan menggunakan pengakuan, pengukuran dan pengungkapan sedangkan perbedaannya penulis menganalisis penerapan PSAK No.24 (2018) mengenai imbalan kerja dengan memfokuskan penelitian pada imbalan kerja berjangka pendek walaupun ada perbandingan antara SAK EP dengan PSAK 24. serta pada pertumbuhan ekonomi dalam keadaan pandemi yang disebabkan oleh adanya virus COVID-19 yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi khususnya di Indonesia dan perbedaan penelitan selanjutnya yaitu di tempat penelitian.

2.5 Kerangka Pemikiran

Adanya analisis penerapan imbalan kerja jangka pendek atas dasar PSAK No.24, bisa tampak penerapan akuntansi imbalan kerja khususnya imbalan kerja berjangka pendek pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk sudah tepat atautkah sebaliknya sebab pada PSAK No. 24 ini menjabarkan bagaimana pengakuan, pengukuran dan pengungkapan mengenai imbalan kerja khususnya imbalan kerja berjangka pendek sehingga hasil dari analisis mengenai penerapan PSAK No.24 tentang imbalan kerja jangka pendek pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk bisa terlihat.

3 Metode Penelitian

Peneliti memanfaatkan metode berwujud metode deskriptif lewat pendekatan kualitatif, yakni yang dilaksanakan lewat cara pengumpulan data, kemudian diklasifikan, dan dianalisis agar bisa memunculkan gambaran dan informasi selaras dengan permasalahan yang dikaji.

Operasionalisasi variabel dibutuhkan agar diketahui dimensi, variabel, dan indikator yang dipakai. Operasionalisasi variabel untuk penelitian ini ditarik atas dasar PSAK No. 24 dan SAK EP sebagai perbandingan mengenai imbalan kerja Khususnya imbalan kerja berjangka pendek.

Jenis data yang digunakan ialah data kualitatif yang berkenaan dengan data dokumentasi jenis data penelitian yang merupakan berupa memo, faktor, jurnal, ataupun berupa bentuk laporan program, menganalisis dan mengumpulkan data yang sifatnya naratif. Sementara sebagai sumber data didalamnya, peneliti memanfaatkan data sekunder.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sugiyono (2017), teknik mengumpulkan data ialah tahapan yang sangatlah strategis untuk penelitian, dikarenakan penelitian ini bertujuan utama untuk mendapatkan data. Untuk penelitian ini memanfaatkan beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan yakni: Library Research dan Documentary Research

Teknik analisis data guna mengkaji permasalahan penelitian ini yakni mengimplementasikan analisis data kualitatif mempergunakan model Miles dan Huberman. Kegiatan analisis data kualitatif menurut Miles serta Huberman (1984) yang dikutip sugiyono (2017) terdiri dari tiga kegiatan sebagai berikut: *Data Reduction, Data Display dan verification/Conclusion Drawing*

Berdasar paparan Sugiyono (2017), untuk mengecek kevalidan data, metode penelitian kualitatif mempergunakan istilah yang berbeda dengan metode kuantitatif. Pada penelitian ini, pengujian kevalidan data menggunakan uji kredibilitas data dilakukan melalui tiga cara yaitu : Peningkatan Ketekunan, Member Check dan Bahan referensi

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perlakuan Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk

Perusahaan memberikan imbalan kerja berjangka pendek kepada karyawannya yakni:

1. Gaji
Berdasarkan status gaji, karyawan PT. Campina Ice Cream Industry dikelompokkan atas:
 - a. Tenaga kerja tetap ialah pekerja yang mendapatkan gaji pokok tetap setiap bulan dan terdaftar dalam formasi karyawan di departemen sumber daya manusia.
 - b. Tenaga kerja kontrak : Pekerja dengan upah yang ditetapkan atas dasar sistem kontrak kerja dengan kesepakatan di awal. Selain itu, tenaga kerja baru diterima sebagai karyawan di PT. Industri Es Krim Campina berstatus sebagai pekerja kontrak selama dua kali setiap enam bulan, jika persyaratan terpenuhi dan masih dibutuhkan tenaga kerjanya maka pekerja tersebut akan diangkat sebagai pekerja tetap dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Maka perhitungan dan pencatatan pemberian gaji pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk yakni :

Gaji pokok	xxxx
Tunjangan-Tunjangan	xxxx +
Gaji kotor	xxxx

*Potongan		
Harga Absen		xxxx
Harga terlambat	xxxx	
Pinjaman	<u>xxxx +</u>	
Jumlah Potongan	xxxx	
Gaji bersih (gaji kotor – jumlah Potongan)		xxxx

Upah Lembur

PT. Campina Ice Cream Industry disamping memberikan gaji bulanan, juga memberikan tambahan gaji bagi pekerja lembur yang dihitung sebagai upah lembur. Misalnya, kerja lembur diterapkan dalam hal target penambahan produksi, maka upah lembur diterapkan. Jika tidak dilaksanakan hal ini akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Berdasarkan Peraturan Menteri No. 102/MEN/VI/2004 Pasal 1 Ayat 1 terkait waktu lembur dan upah kerja lembur yaitu waktu kerja lebih dari 7 jam per harinya dan 40 jam per minggunya sepanjang 6 hari kerja selama seminggu atau 8 jam per harinya dan 40 jam per minggunya sepanjang 5 hari kerja dalam seminggu kerja ataupun bekerja pada hari istirahat mingguan ataupun hari libur yang ditentukan oleh Pemerintah. Maka perhitungan dan pencatatan upah lembur pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk yakni:

Pada hari kerja : 1 (Satu) jam pertama	= 1,5 x (1/173 x Upah/Gaji Sebulan)	
Jam Berikutnya	= 2 x (1/173 x Upah/Gaji Sebulan)	
Pada hari libur : 8 (delapan) jam pertama	= 2 x (1/173 x Upah/Gaji Sebulan)	
Jam ke 9 (sembilan)	= 3 x (1/173 x Upah/Gaji Sebulan)	
Jam ke 10 dan ke 11	= 4 x (1/173 x Upah/Gaji Sebulan)	
Adapun jurnal yang tercatat dari perusahaan yakni:		
Upah lembur Rp xxxx,-		Beban tenaga kerja Rp xxxx
Kas Rp xxxx,-		Upah lembur Rp xxxx,-

Jika terdapat karyawan yang butuh pinjaman (kasbon), PT. Ice Cream Industry Tbk bisa memberikannya lewat pembayaran dan potongan gaji karyawan itu menyesuaikan yang sudah disepakati perusahaan dan karyawan dimana tercantum pada Perjanjian Kerja Bersama.

Tunjangan Hari Raya

PT.Campina Ice Cream Industry Tbk menawarkan tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan kontrak dan tetap paling lambat dua minggu sebelum hari raya. Menurut pada Permenaker No.6/2016, pemberian THR kepada pegawai sejumlah satu bulan gaji. Terkait PT. Campina Ice Cream Industry Tbk pekerja yang memiliki masa kerja 3 bulan ataupun bisa lebih berhak menerima THR. Besarnya THR yang diberikan digolongkan ke dalam tiga kategori, yaitu:

- Bagi pekerja dengan masa kerja satu tahun / lebih besarnya satu bulan gaji + bonus tahunan minimal satu bulan gaji.
- Bagi pekerja yang sudah menjalani masa kerja tiga bulan / lebih dan dibawah satu tahun secara proposional.
- Bagi pekerjaan yang mengalami phk dalam bentuk apapun tiga bulan sebelum hari raya berhak untuk menerima tunjangan hari raya (THR).

Jurnal yang dicatat :

Tunjangan hari raya	xxxx
Kas	xxxx

Jamsostek

PT. Campina Ice Cream Industry mengikut sertakan semua karyawannya dalam program Jamsostek untuk jenis asuransi di antaranya: Asuransi hari tua, Asuransi kematian dan Asuransi kecelakaan kerja. Pembayaran iuran atau kepesertaan setiap pegawai dalam program Jamsostek guna menerima jaminan hari tua sebanyak 2% jumlah upah dilaksanakan secara otomatis dengan langsung memotong gaji masing-masing karyawan. Pembayaran premi asuransi keselamatan dan kematian program Jamsostek sebesar 4.89% ditanggung oleh PT. Campina Ice Cream Industry Tbk.

Cuti Beribalan

PT. Campina Ice Cream Industry Tbk memberikan fasilitas cuti tahunan kepada seluruh karyawan dengan persyaratan sebagai berikut:

- a. Pekerja dengan masa kerja diatas satu tahun dan dibawah tiga tahun memiliki hak memperoleh cuti selama 12 hari kerja per tahun.
- b. Pekerja dengan masa kerja diatas 3 tahun dan dibawah 5 tahun mendapatkan hak cuti dengan waktu 16 (enam belas) hari kerja per tahun.
- c. Pekerja dengan masa kerja lebih dari lima tahun berhak mendapat hak cuti dengan waktu 18 (delapan belas) hari kerja per tahun.

Ada hak cuti tahunan untuk karyawan Perusahaan yang bisa terakumulasi menjadi cuti tahunan. Cuti tahunan yang tidak dipakai bisa dialihkan dan tidak dibatasi waktu dan pembayaran bisa berupa tunai saat karyawan keluar dari perusahaan Cuti tahunan yang tidak dipakai tidak bisa mencapai pengertian definisi manfaat berjangka pendek karena tidak diharapkan bisa terselesaikan semuanya pada waktu 12 bulan sesudah jasa yang dilaksanakan karyawan.

PT. Campina Ice Cream Industry juga memberi kesempatan cuti khusus untuk karyawan yaitu cuti haid 2 hari kerja dan cuti melahirkan dengan pemeberian gaji penuh selama 3 bulan (sebelum melahirkan 1,5 bulan dan setelah melahirkan 1,5 bulan) atau apabila terjadi keguguran. Karyawan yang menikah atau bila anak/saudara kandung menikah juga diberikan hak cuti selama satu hari bila menikah di dalam kota (Surabaya) dan tiga hari bila menikah di luar kota. Karyawan juga memiliki pilihan untuk meminta cuti masa 2 hari sebelum Idul Fitri dan 2 hari setelah Idul Fitri untuk merayakan hari raya tersebut. Perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengambil cuti sehubungan dengan ziarah keagamaan, misalnya cuti untuk mereka yang menjalankan ibadah haji.

Bonus dan Insentif

Pemberian bonus dilaksanakan supaya karyawan selalu menjalankan program yang dicanangkan oleh PT. Campina Ice Cream Industry seperti 5R. 5R yang mencakup Rapi, Ringkas, Resik, Rajin dan Rawat. Sasaran dari 5R ini mencakup terciptanya tempat/lingkungan kerja yang bersih, teratur dan nyaman, terwujudnya karyawan yang disiplin, terselenggaranya perbaikan efisiensi dan mutu pelayanan yang baik, terawatnya perlengkapan dan peralatan kerja, terjaga keselamatan dan kesehatan kerja, terbinaanya kondisi kerja yang menyenangkan dan nyaman, disiplin dan saling menghargai sesama karyawan. Tanpa adanya ketaatan terhadap program-program yang dicanangkan, maka program-program tersebut tidak terlaksana dengan baik. Pemberian motivasi tersebut berupa pemberian hadiah kepada personil atau bagi yang menjalankan program yang berlaku serta bonus yang diperoleh karyawan saat mencapai target tertentu setiap bulannya. Karyawan menerima berbagai insentif untuk secara aktif menyumbangkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Tenaga kerja yang sejahtera menjadi faktor yang perlu diperhatikan perusahaan. Tingkat kenyamanan dan kepuasan pekerja sebagai cerminan

kesejahterannya akan menetapkan kuantitas dan kualitas produk yang pabrik hasilkan, sebab pekerja akan terdorong untuk bekerja secara efisien dan efektif. Jurnal yang dicatat:

Insentif Prestasi Karyawan	xxxx
Insentif Prestasi Target	xxxx
Kas	xxxx

Imbalan Nonmoneter

Fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh PT. Campina Ice Cream Industry untuk kesejahteraan karyawannya di antaranya:

1. Berbagai Tunjangan Sosial

PT. Campina Ice Cream Industry menyediakan sejumlah tunjangan sosial guna karyawan dengan beragam bentuk, misalnya: pinjaman uang, tunjangan, santunan belasungkawa, santunan kecelakaan kerja, BPJS yang ditetapkan lebih mendalam pada pedoman Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Campina Ice Cream Industry. Jaminan pemeliharaan kesehatan tidak mengikuti program jamsostek, namun diselenggarakan sendiri oleh pihak perusahaan dengan cara mengadakan poliklinik dan memeriksa kesehatan secara menyeluruh (*general check-up*) tahunan.

2. Fasilitas Antar-Jemput

PT. Campina Ice Cream Industry menyediakan layanan antar jemput, yang mengantarkan pulang karyawan *shift* II dan penjemputan karyawan *shift* III, terutama ditujukan bagi karyawan wanita.

3. Koperasi Karyawan

Membentuk fasilitas pendukung kesehatan pekerja dalam bentuk pengembangan usaha bersama melalui pendirian koperasi dan PT. Campina Ice Cream Industry ikut mendorong dan membantu tumbuh dan pengembangan fungsinya sebagai mekanisme simpan pinjam yang mampu meningkatkan ekonomi karyawannya.

4. Pemberian Konsumsi

PT. Campina Ice Cream Industry menyediakan konsumsi yang berbentuk minuman dan makanan serta es krim hasil produksi kepada semua karyawan ketika jam istirahat.

5. Fasilitas Kerohanian dan Bimbingan

PT. Campina Ice Cream Industry juga memberikan ketersediannya fasilitas kerohanian seperti mushola bagi karyawan muslim serta fasilitas orientasi bagi karyawan yang memerlukan. Dukungan psikologis diberikan oleh bagian SDM and urusan umum (HRD), dengan berbentuk bantuan kepada karyawan yang merasakan permasalahan psikologis, khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan dan masalah lain yang terjadi di tempat kerja.

6. Fasilitas Olah Raga

PT. Campina Ice Cream Industry Tbk juga memperhatikan kesehatan karyawan dengan menyewa lapangan sepak bola yang berada di Universitas Kristen Petra untuk digunakan oleh karyawan PT. Campina Ice Cream Industry setiap hari sabtu pagi.

7. Pengembangan Sumber Daya Manusia

PT. Campina Ice Cream Industry Tbk melakukan program pengembangan dan pelatihan dalam rangka untuk peningkatan keterampilan karyawan, kepuasan pelanggan dan daya saing organisasi. Adanya program pelatihan berfokus pada perkembangan soft skill dan teknis para pekerja. Pada 2020, Perseroan fokus pada sejumlah proyek di bidang profitabilitas, otomatisasi dan digitalisasi.

8. Fasilitas Program Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

PT. Campina Ice Cream Industry Tbk mempunyai komitmen untuk merealisasikan tempat kerja yang sehat serta aman bagi seluruh karyawan dan pengunjungnya. Kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja perusahaan sejalan dengan PP No. 50 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan SMK3. Perseroan secara berkala melaksanakan program pelatihan K3, beserta implementasi dan pengevaluasian risiko K3. Berbagai langkah yang harus diambil untuk meningkatkan kinerja K3 dan mencegah masalah serius terjadi. Berkat upaya terus-menerus dan kepatuhan terhadap SMK3, sehingga perusahaan telah berhasil mengurangi tingkat kecelakaan di tempat kerja, serta upayanya untuk sampai ke tempat kerja.

Pengakuan Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk

Tabel 1: Pengakuan imbalan kerja jangka pendek

Perlakuan Akuntansi	Pengakuan
PSAK 24 Imbalan Kerja	PSAK 24 membawa tujuan untuk menjadi pengatur akuntansi dan Pengungkapan Tunjangan Karyawan. PSAK 24 menuntut perusahaan agar memberi pengakuan: <ol style="list-style-type: none"> a. Beban dimana perusahaan memperoleh manfaat finansial untuk menyediakan jasa yang diberikan oleh karyawan yang mempunyai hak atas imbalan kerja. b. Kewajiban karyawan untuk memberikan jasa dan mempunyai hak atas imbalan kerja yang dikeluarkan di masa mendatang. (PSAK 24 tahun 2018 paragraf 1)
PT. Campina Ice Cream Industry Tbk	<ol style="list-style-type: none"> a. PT. Campina Ice Cream Industry Tbk mengakui sebagai beban imbalan kerja berjangka pendek saat pekerja menyediakan jasa, dan imbalan atas jasanya akan dibayar untuk waktu 12 bulan sesudah kinerja jasa. b. Gaji/upah diakui ketika pekerja sudah memberikan jasanya atau sesudah pekerja tersebut menyelesaikan tugasnya.
Kesimpulan	<ol style="list-style-type: none"> a. Berbagai nilai imbalan yang menjadi hak karyawannya diakui menjadi beban sudah sesuai dengan PSAK 24. b. Pengakuan gaji/upah dilakukan sesuai dengan PSAK 24 dan SAK EP

Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk

Tabel 2: Pengukuran imbalan kerja jangka pendek

Perlakuan Akuntansi	Pengukuran
PSAK 24 Imbalan Kerja	Imbalan kerja berjangka pendek mengacu pada imbalan kerja (tidak termasuk imbalan ekuitas dan pemutusan) yang jatuh tempo di waktu 12 bulan sesudah akhir periode pelaporan ketika jasa diberikan pekerja. Imbalan kerja berjangka pendek meliputi hal-hal: cuti berimbalan, gaji, upah, iuran jaminan sosial, untuk bonus dan laba dan imbalan non moneter (mengutip PSAK 24 tahun 2018 paragraf 8 &9).
PT. Campina Ice Cream Industry Tbk	Dalam melakukan penilaian imbalan kerja jangka pendek perusahaan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk memberikan serta memperhitungkan komponen Imbalan kerja berjangka pendek kepada pekerja seperti : bonus, gaji pokok, upah lembur, berbagai tunjangan dan THR yang menjadi hak dari karyawan tersebut. Serta cuti berbayar, bagi bonus dan laba dan imbalan non-moneter.
Kesimpulan	Pengukuran Imbalan Kerja berjangka pendek pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk sudah sesuai mempergunakan PSAK 24 tidak terjadi perbedaan secara signifikan mengenai pengukuran khususnya imbalan kerja jangka pendek.

Pengungkapan Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk

Tabel 3: Pengungkapan imbalan kerja jangka pendek

Perlakuan Akuntansi	Pengungkapan
PSAK 24 Imbalan Kerja	Hal-hal ini tidak memberi syarat pengungkapan secara spesifik terkait imbalan kerja berjangka pendek SAK kemungkinan memberi syarat pengungkapan itu. Merujuk standar akuntansi keuangan yang pernyataan PSAK ini dipakai untuk pengungkapan imbalan kerja berjangka pendek pada karyawan yang menjalankan perusahaan terkait
PT. Campina Ice Cream Industry Tbk	(mengutip PSAK No. 24 paragraf 25) Pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk. Pengungkapan imbalan kerja jangka pendek termasuk dalam biaya operasional perusahaan, yang akan mengurangi keuntungan perusahaan.
Kesimpulan	Pengungkapan imbalan kerja berjangka pendek berdasarkan standarisasi akuntansi keuangan, terutama PSAK No. 24 tidak mensyaratkan secara khusus mengenai pengungkapan imbalan kerja tetapi didalam PSAK 24 mengenai pengungkapan mengarahkan kepada PSAK 1 yaitu disajikannya laporan keuangan yang memberi syarat pengungkapan imbalan kerja dan PSAK 7 yaitu pengungkapan pihak berelasi memberi syarat pengungkapan terkait imbalan kerja bagi personil manajemen kunci.

5 Simpulan dan Saran

Berdasar hal-hal yang sudah dianalisis sebelumnya penulis dapat menarik Simpulan bahwa:

- a. PT. Campina Ice Cream Industry Tbk mengakui Beban dimana perusahaan memperoleh manfaat finansial untuk menyediakan jasa yang diberikan oleh karyawan yang mempunyai hak atas imbalan kerja atau mengakui sebagai Kewajiban karyawan untuk memberikan jasa dan mempunyai hak atas imbalan kerja yang dikeluarkan di masa mendatang. PT. Campina Ice Cream Industry Tbk Sudah sesuai dengan PSAK 24 terkait Pengakuan.
- b. PT. Campina Ice Cream Industry Tbk untuk hal pengukuran memberikan serta memperhitungkan komponen Imbalan kerja berjangka pendek kepada pekerja misalnya : bonus, gaji pokok, upah lembur, berbagai tunjangan, THR. Serta cuti berbayar, bagi bonus dan laba dan imbalan non-moneter. Yang harapannya terselesaikan semuanya di waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan ketika jasa diberikan pekerja. PT. Campina Ice Cream Industry Tbk Sudah sesuai dengan PSAK 24 terkait Pengukuran.

- c. Untuk PT. Campina Ice Cream Industry Tbk. Pengungkapan imbalan kerja berjangka pendek termasuk dalam biaya operasional perusahaan, yang akan mengurangi keuntungan perusahaan. Perusahaan juga membuka informasi sehubungan dengan imbalan kerja pada Catatan Atas Laporan Keuangan.

Merujuk simpulannya bisa dijelaskan sejumlah saran yang diusulkan peneliti diantaranya :

- a. PT. Campina Ice Cream Industry Tbk tetap menjaga implementasi imbalan kerja yang sudah selaras dengan PSAK 24 yakni Imbalan kerja jangka pendek. Selain itu PT. Campina Ice Cream Industry Tbk sebaiknya ikut dengan standar akuntansi yang umumnya masih berkembang dan diberlakukan di Indonesia.
- b. Terkait pengungkapan, PT. Campina Ice Cream Industry Tbk hendaknya menjelaskan akun-akun yang tergoolong pada akun tunjangan dan gaji dengan lebih detail. Disamping itu pula bisa menjabarkan pengungkapan informasi sehubungan imbalan kerja terutama imbalan kerja berjangka pendek pada Catatan Atas Laporan Keuangan.

Daftar Pustaka

- Barek, T. A., Nangoi, G. B., & Wangkar, A. (2021). Evaluasi Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada CV. Palakat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Chotimah, C., & Nugrahanti, T. P. (2022). Penerapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 pada PT ABC. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(01), 42-54.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2016). Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK 24) Per 1 Januari 2017 tentang Imbalan Kerja, Jakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2022). Standar Akuntansi Keuangan (SAK EP) Per 1 Januari 2022 tentang Imbalan Kerja, Jakarta.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 102/Men/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Jakarta.
- Nisyani, R., Hassanudin, A. F., & Suparman, U. (2018). Analisis Penerapan Psak No. 16 Tentang Aset Tetap Pada Pt. Jones And Vining Indonesia. *Sumber*, 5, 16-699..
- PT. Campina Ice Cream Industry Tbk. 2020. *Laporan Keuangan* .
- Republik Indonesia. (2015). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Jakarta.
- Rumimper, G., Alexander, S., & Warongan, J. (2017). Analisis penerapan psak 24 tentang imbalan kerja pada PT Vandika Abadi. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, Vol. 12 No 2.
- Watung, M. N., Nangoi, G. B., & Pusung, R. J. (2017). Analisis Penerapan Psak 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada Pt Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4)