

# J24022117008

*by Fekon Uniga*

---

**Submission date:** 14-Dec-2022 11:40AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 1981207286

**File name:** Jurnal\_fakhri\_rizki.docx (111.58K)

**Word count:** 3711

**Character count:** 23073

5  
**ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 TERHADAP IMBALAN KERJA  
JANGKA PENDEK PADA PT. CAMPINA ICE CREAM INDUSTRY  
TBK**

Fakhri Rizki Fadhlurrahman<sup>1</sup>; Muslim Al-kautsar<sup>2</sup>; Lina Nurlaela<sup>3</sup>

Universitas Gadj  
24022117008@fekon.uniga.ac.id

**Abstract**

2  
This study entitled "Analysis of the Implementati<sup>4</sup> of PSAK 24 on Short-Term Employee Benefits at PT. Campina Ice Cream Industry Tbk". The purpose of <sup>2</sup> is 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.

20  
This research method uses <sup>2</sup> descriptive method with a qualitative approach. This study uses <sup>29</sup>ondary data, namely the annual report of PT. Campina Ice Cream Industry Tbk in 2020. While the data collection technique was carried out using library rese<sup>16</sup> and documentary research in order to obtain accurate data. Data processing techniques use data reduction, data presentation and conclusion.

1  
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<sup>2</sup> 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 Accumulated Leave. For profit-sharing and bonuses the company has a construc<sup>22</sup> or legal obligation to pay such bonuses and there is a past practice of a<sup>9</sup>rding 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.

1  
**Keywords:** PSAK, Employee Benefits, Short Term Employee Benefits

## 1. Pendahuluan

PSAK adalah acuan yang dipakai saat merencanakan 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, 2016:8).

PSAK 24 mengacu dari pengertian imbalan kerja dalam International Accounting Standards 19 (2014), yakni: "Segala bentuk kompensasi kepada pekerja atas jasa atau imbalan yang dilakukannya".

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 industri 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](http://www.bps.go.id)



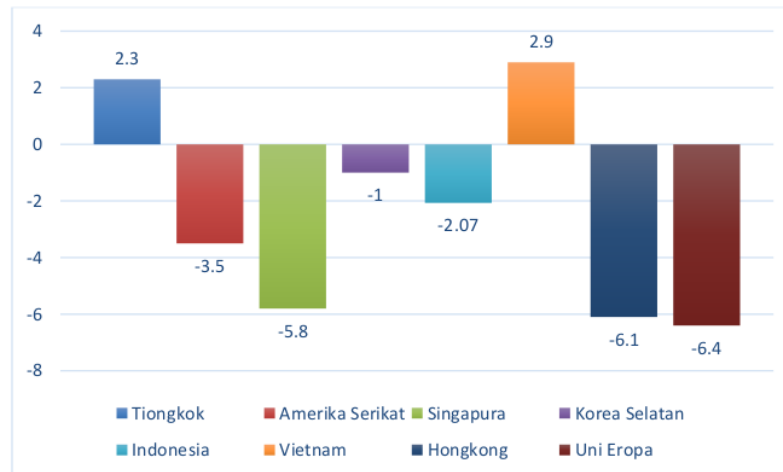
Gambar 1: Pertumbuhan ekonomi pada tahun 2020 di Indonesia

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 1.2

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 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 dalam 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.

Beserta dengan hal tersebut, penulis berminat untuk melaksanakan penelitian yang judulnya **“ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 TERHADAP IMBALAN KERJA JANGKA PENDEK PADA PT. CAMPINA ICE CREAM INDUSTRY Tbk”**.

## 2.1 Tinjauan Pustaka

### 2.1.1 Pengakuan

Berdasar paparan Ikatan Akuntan Indonesia (PSAK No. 24, 2018: 11) 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)

### 2.1.2 Pengukuran

Berdasarkan 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 berimbuhan, bagi laba dan bonus dan imbalan non moneter.

### 2.1.3 Pengungkapan

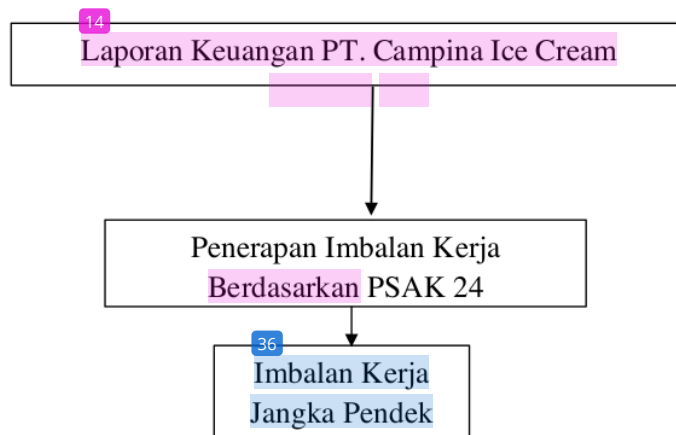
Merujuk paparan Ikatan Akuntan Indonesia (PSAK No. 24, 2018: 25) Pernyataan ini tidak mengindikasikan penjabaran secara spesifik terkait imbalan kerja berjangka pendek SAK kemungkinan memberi syarat atas pengungkapan itu. Terkait standar akuntansi keuangan yang pernyataan PSAK ini dipakai untuk mengungkap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

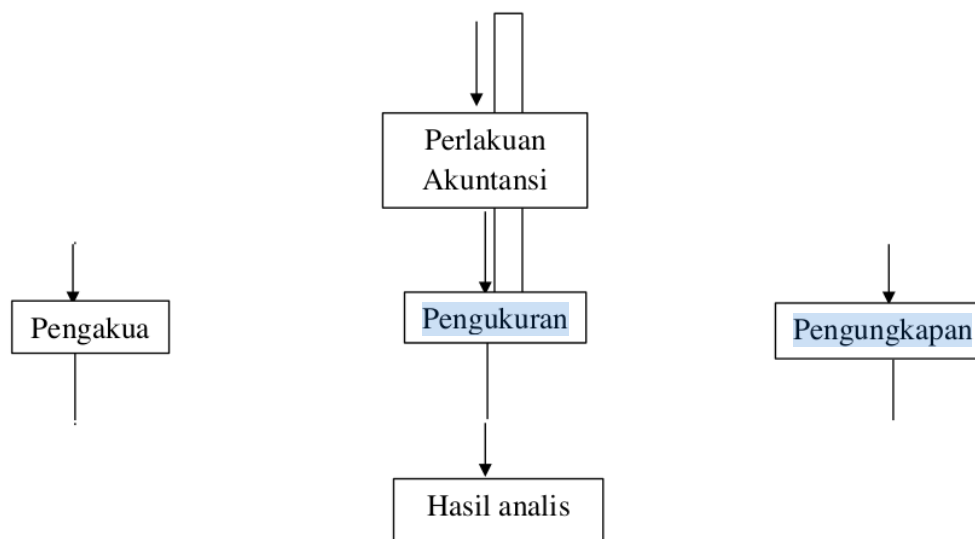
## 2.2 Penelitian Terdahulu

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 SAP 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 penelitian selanjutnya yaitu di tempat penelitian.

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Adanya analisis penerapan imbalan kerja jangka pendek atas dasar PSAK No.24, bisa tampak penerapan akuntansi imbalan kerja khususnya imbalan kerja jangka pendek pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk sudah tepat atukah 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. Merujuk kerangka pemikiran bisa dimunculkan paradigma pemikiran yakni:





Gambar 2.1  
Paradigma Penelitian

### 3.1 Metode Penelitian

#### 3.1.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

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

### 3.2 Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

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.

12 mn

### 3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan ialah data kualitatif yang berkaitan 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.

32

#### 3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sugiyono (2017:224), 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

24

### 3.4 Teknik Analisis Data

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 (2017:132) terdiri dari tiga kegiatan sebagai berikut: *Data Reduction*, *Data Display* dan *verification/Conclusion Drawing*

### 3.5 Teknik Keabsahan Data

Berdasar paparan Sugiyono (2017:184), untuk mengecek kevalidan data, metode penelitian kualitatif menggunakan 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

### 4.1 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 :

- Tenaga kerja tetap ialah pekerja yang mendapatkan gaji pokok tetap setiap bulan dan terdaftar dalam formasi karyawan di departemen sumber daya manusia.
- 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 +	
<b>Gaji kotor</b>	<b>xxxx</b>	
*Potongan		
Harga Absen	xxxx	
Harga terlambat	xxxx	
Pinjaman	xxxx +	
<b>Jumlah Potongan</b>	<b>xxxx</b>	
<b>Gaji bersih ( gaji kotor – jumlah Potongan)</b>		<b>xxxx</b>

2. 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 hari dan 40 jam per minggunya sepanjang 5 hari kerja dalam seminggu kerja ataupun bekerja pada hari istirahat mingguan atau 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.

### 3. Tunjangan Hari Raya

PT.Campina Ice Cream Industry Tbk men<sup>1</sup>yarkan tunjangan hari raya (THR) kepada karyawan kontrak dan tetap paling lambat dua minggu sebelum hari raya. Menurut pada Permenaker No.6/2016, pemberia<sup>8</sup> HR kepada pegawai sejumlah satu bulan gaji. Terkait PT. Campina Ice Cream Industry Tbk pekerja yang memiliki masa kerja 3 bulan ataupun bisa lebih ber<sup>33</sup> menerima THR. Besarnya THR yang diberikan digolongkan ke dalam tiga kategori, yaitu:

- Bagi peker<sup>8</sup>ja dengan masa kerja satu tahun / lebih besarnya satu bulan gaji + bonus tahunan minimal satu bulan gaji.
- Bagi peker<sup>8</sup>ja yang sudah menjalani masa kerja tiga bulan / lebih dan dibawah satu tahun secara proporsional.
- Bagi pekerjaan yang mengalami phk dalam bentuk apapun tiga bulan sebelum hari raya berhak untuk menerima tunjangan hari raya (THR).

<sup>1</sup>  
Jurnal yang dicatat :

Tunjangan hari raya	xxxx
Kas	xxxx

### 4. Jamsostek

PT. Campina Ice Cream Industry me<sup>37</sup>kutsertakan 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. Pembayar<sup>2</sup> premi asuransi keselamatan dan kematian program Jamsostek sebesar 4.89% ditanggung oleh PT. Campina Ice Cream Industry Tbk.

### 5. Cuti Beribuhan

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

- Pekerja dengan masa kerja diatas satu tahun dan dibawah tiga tahun memiliki hak memperoleh cuti selama 12 hari kerja per tahun.
- Pekerja dengan masa kerja diatas 3 tahun dan dibawah 5 tahun mendapatkan hak cuti dengan waktu 1<sup>15</sup>enam belas) hari kerja per tahun.
- 8 kerja 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 <sup>10</sup>n 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 pen<sup>7</sup>k karena tidak diharapkan bisa terselesaikan semuanya pada waktu 12 bulan sesudah jasa yang dilaksanakan karyawan.

PT. Campina Ice Cream <sup>2</sup>dustry juga memberi kesempatan cuti khusus untuk karyawan yaitu cuti haid 2 har<sup>26</sup>rja dan cuti melahirkan dengan pemberian 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) atau 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.

#### 6. 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, terbinanya 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 kesejahteraan 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

#### 7. Imbalan Nonmonev

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 jansostek, 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 ketersediaan 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.

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

Tabel 4.1

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: 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	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	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

4  
**4.2.2 Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk**

**Tabel 4.2**

**Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek**

1 Perlakuan Akuntansi PSAK 24 Imbalan Kerja	Pengukuran
7 PT. Campina Ice Cream Industry Tbk	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 1 minan sosial, untuk bonus dan laba dan imbalan non moneter (mengutip PSAK 24 tahun 2018 paragraf 8 &9).
Kesimpulan	Dalam melakukan penilaian 17 balan 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. 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.

4  
4.2.3 Pengungkapan Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk

Tabel 4.3  
4  
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 (mengutip PSAK No. 24 paragraf 25)
19 PT. Campina Ice Cream Industry Tbk	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 di dalam 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.

30  
5. Simpulan dan Saran  
5.1 Simpulan

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

- 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.

## 5.2 Saran

Merujuk kesimpulannya 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 tergolong 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.

J24022117008

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> Internet Source	5%
2	<a href="http://www.campina.co.id">www.campina.co.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://journal.uniga.ac.id">journal.uniga.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://conference.binadarma.ac.id">conference.binadarma.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Submitted to Sekolah Tinggi Teknologi Garut Student Paper	1%
7	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	1%
9	Gisela Rumimper, Stanly Alexander, Jessy Warongan. "ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 TENTANG IMBALAN KERJA PADA PT VANDIKA	1%



# ABADI", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2017

Publication

---

10 [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net) <1 %  
Internet Source

---

11 Submitted to Universitas Pelita Harapan <1 %  
Student Paper

---

12 [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) <1 %  
Internet Source

---

13 [jptam.org](http://jptam.org) <1 %  
Internet Source

---

14 [journal.ikopin.ac.id](http://journal.ikopin.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

15 [aswinsh.wordpress.com](http://aswinsh.wordpress.com) <1 %  
Internet Source

---

16 [ijmmu.com](http://ijmmu.com) <1 %  
Internet Source

---

17 Wanda Busra, Dahmiri Dahmiri. "PENGARUH  
BRAND EQUITY DAN SERVICE QUALITY  
TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN DENGAN  
KEPUASAN PELANGGAN SEBAGAI MEDIASI  
PADA RETAIL PT CAMPINA ICE CREAM  
INDUSTRY Tbk - JAMBI", Jurnal Manajemen  
Terapan dan Keuangan, 2022 <1 %  
Publication

18	Internet Source	<1 %
19	<a href="http://www.merekrut.com">www.merekrut.com</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<1 %
21	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	<1 %
22	<a href="http://journal.univetbantara.ac.id">journal.univetbantara.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://lifepal.co.id">lifepal.co.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://repository.uksw.edu">repository.uksw.edu</a> Internet Source	<1 %
25	Pajow A. Nefry, Sifrid S. Pangemanan, Sonny Pangerapan. "ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 TENTANG IMBALAN KERJA PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDARA SAM RATULANGI MANADO", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2019 Publication	<1 %
26	<a href="http://instak.wordpress.com">instak.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://repository.dinamika.ac.id">repository.dinamika.ac.id</a> Internet Source	<1 %

28	<a href="http://www.kodam-mulawarman.mil.id">www.kodam-mulawarman.mil.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://ejournal.warmadewa.ac.id">ejournal.warmadewa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://library.binus.ac.id">library.binus.ac.id</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://serikatpekerjagrahasaranaduta.blogspot.com">serikatpekerjagrahasaranaduta.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="http://safetypurpose.wordpress.com">safetypurpose.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://raycarddestion.wordpress.com">raycarddestion.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

