



## ANALISIS PERUBAHAN PSAK 24 KE PSAK 219 IMBALAN KERJA DAN DAMPAK YANG TIMBUL TERHADAP TRANSPARANSI LAPORAN KEUANGAN DI INDONESIA

Novi Rahmadani <sup>a\*</sup>, Kensani Laras Sekar <sup>b</sup>, Kaela Atifa Armanny <sup>c</sup>,

Riska Amelia Arief <sup>d</sup>, Rinny Meidiyustiani <sup>e</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan Akuntansi; [2332500103@student.budiluhur.ac.id](mailto:2332500103@student.budiluhur.ac.id), Universitas Budi Luhur; Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260

<sup>b</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan Akuntansi; [2332500152@student.budiluhur.ac.id](mailto:2332500152@student.budiluhur.ac.id), Universitas Budi Luhur; Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260

<sup>c</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan Akuntansi; [2332500350@student.budiluhur.ac.id](mailto:2332500350@student.budiluhur.ac.id), Universitas Budi Luhur; Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260

<sup>d</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan Akuntansi; [2332500087@student.budiluhur.ac.id](mailto:2332500087@student.budiluhur.ac.id), Universitas Budi Luhur; Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260

<sup>e</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan Akuntansi; [rinny.meidiyustiani@budiluhur.ac.id](mailto:rinny.meidiyustiani@budiluhur.ac.id), Universitas Budi Luhur; Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260

\* Penulis Korespondensi: Novi Rahmadani

### ABSTRACT

*The revision of financial accounting standards in Indonesia demonstrates an effort to maintain transparency and conformity with global practices. This study aims to analyze the evolution and implementation of Statements of Financial Accounting Standards, relating to employee compensation, particularly the transition from Statements of Financial Accounting Standards 18 to 226 and from Statements of Financial Accounting Standards 24 to 219. The method applied is desk research of literature, regulations, and updates released by the Indonesian Financial Accounting Standards Board (FASB IAI). The research findings indicate that these Statements of Financial Accounting Standards revisions aim to improve the relevance, accuracy, and comparability of financial statements, particularly regarding the disclosure of pension obligations and benefits. Statements of Financial Accounting Standards 226 offers more comprehensive guidance on reporting pension benefit plans, while Statements of Financial Accounting Standards 219 highlights the importance of transparency in the recognition and valuation of employee benefits. These updates lead to improvements in the quality of financial reporting, but also require companies to adjust their accounting systems, strengthen collaboration with actuaries, and enhance human resource capacity in the accounting sector. Overall, the revision of Statements of Financial Accounting Standards on employee benefits is a crucial step towards improving the accountability and reliability of financial statements in Indonesia.*

**Keywords:** PSAK 18; PSAK 24; PSAK 219; PSAK 226; employee benefits; financial accounting

### Abstrak

Revisi standar akuntansi keuangan di Indonesia menunjukkan upaya untuk mempertahankan transparansi dan kesesuaian dengan praktik global. Studi ini bertujuan menganalisis evolusi dan implementasi Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) yang berkaitan dengan kompensasi karyawan, terutama transisi dari PSAK 18 ke PSAK 226 dan dari PSAK 24 ke PSAK 219. Metode yang diterapkan adalah penelitian pustaka terhadap literatur, peraturan, serta pembaruan yang dirilis oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK IAI). Temuan penelitian mengindikasikan bahwa revisi PSAK ini bertujuan untuk memperbaiki relevansi, ketepatan, dan kemampuan untuk membandingkan laporan keuangan, khususnya terkait dengan pengungkapan kewajiban dan manfaat pensiun. PSAK 226 menawarkan arahan yang lebih menyeluruh dalam melaporkan program manfaat pensiun, sementara PSAK 219 menyoroti pentingnya transparansi dalam pengakuan dan penilaian imbalan kerja. Pembaruan ini menyebabkan peningkatan mutu

*Naskah Masuk 5 November 2025; Revisi 7 November 2025; Diterima 13 November 2025; Tersedia 17 November 2025*

pelaporan keuangan, tetapi juga mengharuskan perusahaan menyesuaikan sistem akuntansi, memperkuat kolaborasi dengan aktuaris, dan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di sektor akuntansi. Secara keseluruhan, revisi PSAK tentang imbalan kerja merupakan langkah krusial untuk meningkatkan akuntabilitas dan keandalan laporan keuangan di Indonesia.

**Kata Kunci:** PSAK 18; PSAK 24; PSAK 219; PSAK 226; imbalan kerja; akuntansi keuangan.

## 1. PENDAHULUAN

Imbalan kerja yaitu komponen yang tidak dapat dipisahkan dari dunia bisnis sebab menjadi struktur kompensasi karena jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Dalam konteks eksternal, pemegang saham dan kreditur mempunyai kepentingan untuk mengetahui bagaimana imbalan kerja mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Dari segi internal, manajemen perusahaan dapat diandalkan untuk merencanakan, mengelola dan mengungkapkan imbalan kerja dengan tepat.

Indonesia sudah melakukan konvergensi dengan *Internasional Financial Reporting Standar* (IFRS) dengan penerapan PSAK. Akan tetapi, perubahan standar akuntansi seperti PSAK 24 ke PSAK 219 mengutamakan penyesuaian sistem akuntansi serta pemahaman yang baik dari pelaku bisnis.

Tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana memastikan bahwa pengakuan serta pengungkapan imbalan kerja dilakukan secara konsisten, akurat dan transparan. Keraguan dalam penerapan dapat berdampak bagi kredibilitas laporan keuangan serta kepercayaan investor.

Menurut [1] dalam dunia usaha, imbalan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan karena imbalan kerja merupakan imbalan atas jasa yang diberikan pegawai kepada perusahaan. Tunjangan pegawai juga merupakan kewajiban yang harus dipikul dan berdampak signifikan bagi perusahaan baik secara internal maupun eksternal. Dalam konteks eksternal, pemegang saham dan kreditur memiliki kepentingan untuk mengetahui bagaimana imbalan kerja mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Pemegang saham ingin memastikan bahwa perusahaan menggunakan sumber daya dengan efisien dan memberikan imbalan yang sesuai kepada pekerja. Kreditur juga perlu mengevaluasi kebijakan imbalan kerja perusahaan dalam hal keberlanjutan dan potensi pengaruhnya terhadap kesehatan keuangan perusahaan. Dari sisi internal, manajemen perusahaan bertanggung jawab untuk merencanakan, mengelola, dan mengungkapkan imbalan kerja dengan benar. Mereka harus mempertimbangkan efek imbalan kerja terhadap kinerja perusahaan, termasuk biaya imbalan kerja, kepuasan pekerja, motivasi, dan retensi pegawai.

Di Indonesia angkatan kerja yang bekerja sangat bergantung pada penghasilan yang diberikan oleh perusahaannya saat mereka bekerja, bukan hanya penghasilan yang diharapkan juga pemberian imbalan dan jaminan-jaminan pada saat mereka bekerja atau sudah tidak dapat bekerja kembali. Imbalan adalah hal yang terkait pada suatu perusahaan. Menurut PSAK 24, 2017 imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. Indonesia mempunyai Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) yang membuat aturan bernama Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Menurut [2] ketidaksesuaian yang ada di perusahaan biasanya terkait gaji dan imbalan kerja. Untuk menghadapi suatu permasalahan terkait imbalan kerja, perusahaan atau entitas perlu melakukan pengungkapan akuntansi mengenai imbalan kerja agar semua karyawan memahami sistem imbalan kerja yang diterapkan oleh perusahaan [3].

Menurut [4] Tahun 2008 Indonesia mulai menjalankan penyesuaian dengan *International Financial Reporting Standar* (IFRS) lalu dilakukan konvergensi ke PSAK, yaitu menyusun standar baru dengan meninjau kondisi yang berlaku. IFRS sendiri yakni standar pencatatan dan pelaporan akuntansi yang berlaku secara internasional yang mana dibuat oleh *International Accounting Standar Boards* (IASB) dengan tujuan untuk mengembangkan suatu standar akuntansi yang dapat dimengerti, diperbandingkan, dan diterima secara internasional. Indonesia melakukannya secara bertahap dan sesuai dengan *road map* IAI dalam melaksanakan konvergensi IFRS ke dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan yang telah berlaku efektif mulai tanggal 1 Januari 2012.

Dalam labirin kompleksitas bisnis modern, di mana persaingan global semakin kuat dan ekspektasi pemangku kepentingan terus meningkat, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang strateginya bukan lagi pilihan, melainkan keharusan. Organisasi yang mampu menarik, mempertahankan, dan mengembangkan talenta terbaik akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Di pusat

pengelolaan SDM yang efektif terletak sistem ketidakseimbangan kerja yang adil, transparan, dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Imbalan kerja, jauh melampaui penyelesaian finansial, adalah bahasa yang digunakan perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawannya. Ia mencerminkan nilai-nilai organisasi, mengakui kontribusi individu dan tim, serta memotivasi kinerja yang unggul. Imbalan kerja yang dirancang dengan cermat dapat meningkatkan kepuasan kerja, membangun loyalitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Sebaliknya, sistem ketidakseimbangan kerja yang tidak adil atau tidak efektif dapat menyebabkan demotivasi, menurunkan produktivitas, dan bahkan *turnover* karyawan yang tinggi [5].

PSAK yang mengatur imbalan kerja sangat penting dan perlu diterapkan di perusahaan. Jika imbalan kerja tidak disajikan dalam laporan keuangan perusahaan, dipastikan bahwa perusahaan tidak mengakui kewajibannya atas imbalan kerja [6]. Menurut [7] Ditinjau dari segi ekonomi, dana dalam program pensiun bertujuan dalam mengatur tentang akuntansi dan pelaporan oleh dana pensiun kepada pihak yang berkepentingan, serta untuk menunjang para pengguna laporan yang terkait dengan laporan keuangan. Informasi laporan keuangan ini diinformasikan tidak hanya kepada manajemen pengelolaan dana pensiun perusahaan terkait tetapi juga kepada peserta dana pensiun. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kegiatan investasi dana pensiun, kegiatan operasional dana pensiun, apakah telah dilakukan secara efisien dan wajar. Seperti diuraikan oleh [8] pelaksanaan program manfaat pensiun, melalui perspektif ekonomi, menyangkut dana program pensiun yang perlu dipantau oleh pemakai laporan keuangan. Laporan-laporan ini tidak hanya bermanfaat bagi manajemen yang meninjau dana pensiun suatu perusahaan tetapi juga meraih para anggota program pensiun.

Berdasarkan latar belakang yang tertera, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perubahan PSAK 24 menjadi PSAK 219 serta implikasinya dalam mengenai transparansi laporan keuangan perusahaan di Indonesia. Bersumber pada uraian tersebut, penelitian ini berfokus terhadap analisis perubahan PSAK 24 menjadi PSAK 219 dan kaitannya dengan PSAK 18 ke PSAK 226, serta akibat terhadap peningkatan transparansi laporan keuangan di Indonesia.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Sebagaimana uraian penulis mengenai teori dan konsep dasar PSAK 18, PSAK 24, PSAK 19, dan PSAK 226. Serta berkaitan dengan konsep imbalan kerja. Uraian ini disajikan secara ringkas agar tidak berulang dan sebatas meliputi teori yang relevan dengan hasil dan pembahasan penelitian.

Menurut [9] Pengertian Dana Pensiun, menurut UU Nomor 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun, “Dana Pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun”. Dana pensiun merupakan lembaga atau badan hukum yang mengelola program pensiun, yang dimaksudkan untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan suatu perusahaan, terutama yang telah pensiun. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2020) Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 18 Tentang Akuntansi Dana Pensiun memiliki pengertian bahwa dana pensiun merupakan suatu badan hukum yang berdiri sendiri dan terpisah dari pemberi kerja, yang berfungsi untuk mengelola dan menjalankan program pensiun sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku [10]. Sebagian besar perusahaan menerapkan program pensiun pada karyawannya selagi masih bekerja. Menurut Kieso, Weygandt, dan Warfield bahwa program pensiun (*pension plan*) adalah sebuah perjanjian yang menetapkan bahwa pemberi kerja atau majikan memberikan tunjangan (pembayaran) mereka berikan ketika masih bekerja [11].

Menurut [12] imbalan kerja menurut IAI adalah bentuk imbalan pada perusahaan terhadap jasa dari para karyawan. Ada 4 jenis imbalan kerja yaitu :

- a. Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan dalam kurun waktu 12 bulan setelah akhir periode karyawan memberi jasa.
  - b. Imbalan pasca kerja adalah imbalan kerja yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya.
  - c. Imbalan kerja jangka panjang lainnya adalah imbalan kerja yang jatuh tempo lebih dari 12 bulan setelah akhir periode karyawan memberi jasa.
1. Pesangon adalah kompesasi terhadap karyawan yang di PHK berdasarkan masa kerja dan alasan di PHK, atau keputusan karyawan mendapat tawaran pengunduran diri dengan sukarela atas imbalan tertentu.

Kompensasi merupakan bentuk-bentuk pendapatan yang diterima karyawan, berupa uang, dan barang langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi tambahan bentuk finansial maupun non finansial dibagikan menurut kebijakan perusahaan kepada semua karyawan dan bertujuan menaikkan kemakmuran mereka, yaitu berupa tunjangan hari raya dan pensiun [13]. Laporan keuangan yaitu dokumen sistematis yang menyajikan ekuitas, posisi keuangan, dan hasil kegiatan operasional. Laporan keuangan menunjukkan posisi keuangan laporan masa kini atau periode waktu yang ditentukan [14].

Akuntansi dapat diartikan sebagai sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas dan kondisi perusahaan. Secara umum akuntansi (*accounting*) dapat diartikan sebagai sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan [15]. *Stakeholder Theory*, yang dicetuskan oleh Freeman (1984), menegaskan bahwa keberlangsungan dan kinerja suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kepentingan internal, tetapi juga oleh berbagai pihak eksternal (*stakeholder*) yang dipengaruhi atau dapat memengaruhi aktivitas organisasi. “*stakeholder theory* menggambarkan hubungan individu atau kelompok yang terpengaruh oleh kegiatan perusahaan ataupun dapat mempengaruhi kegiatan suatu perusahaan” [16].

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian SLR (*Systematic Literature Review*), yaitu untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menyatukan semua penelitian yang relevan tentang suatu topik atau pertanyaan penelitian tertentu. SLR yaitu metode yang menganalisis temuan penelitian agar kenyataan yang disajikan tepat untuk diserahkan ke penentu kebijakan. Menurut [17] Pada metode penelitian SLR, kemajuan untuk memeriksa penelitian yang berhubungan terkait topik tertentu. Fungsi penelitian ini untuk mendeteksi, menganalisis, melakukan penilaian dan menguraikan penelitian yang ada sesuai topik pada kejadian tertentu.

Metode *Systematic Literature Review* (SLR) adalah sebuah metode yang terstruktur, spesifik dan konsisten untuk mengidentifikasi, mengevaluasi dan penyatuan mengenai hasil riset dan gagasan yang sudah terlaksana sebelumnya oleh para peneliti yang bermaksud untuk melakukan penilaian terhadap sebuah penelitian [17] Metode SLR juga sering dibutuhkan dalam untuk penentuan agenda riset, sebagai bagian dari disertasi atau tesis, serta merupakan bagian yang melengkapi pengajuan hibah riset [18] Metode SLR dalam pelaksanaannya membutuhkan usaha agar fokus melakukan penelitian tetap konsisten. Salah satu usaha tersebut dengan menata pertanyaan penelitian (*research questions*) yang ingin didapat dari proses ulasan tersebut.



Gambar 1. Diagram alur terkait proses Systematic Literature Review

Inti jurnal berikut yaitu menelaah dari berbagai jurnal yang sudah di review guna dilakukan perbandingan diantaranya, yang selanjutnya diambil untuk dibuat ringkasan. Kajian terstruktur adalah metode

menganalisis suatu kendala dengan melakukan penilaian untuk pemilihan masalah tertentu. Tahapan yang dilaksanakan dalam prosedur SLR melalui cara mengelompokkan, mengenali, mengoleksi dan menelaah penemuan terkait imbalan kerja berdasarkan PSAK. Dari referensi yang penulis gunakan adalah dengan mengumpulkan artikel-artikel dalam kurun waktu publikasi 5 tahun terakhir (2020-2025), dengan jenis jurnal metode kualitatif dan SLR.

Dengan menerapkan metode *Systematic Literature Review* (SLR), penelitian ini berupaya dapat mengidentifikasi temuan relevan ini dari riset terdahulu terhadap mengenai penerapan PSAK 18, PSAK 24, PSAK 219 dan PSAK 226 di berbagai entitas. Teknik ini memberi peluang untuk menarik kesimpulan yang bersumber dari bukti nyata yang di temukan dari beragam sumber.

Tabel 1. Literature Review

| No | Penulis                                                                     | Judul                                                                                                                   | Metode                     | Hasil                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Fahri Rizki<br>Fadhlurrahman,<br>Muslim<br>Alkautsar, Lina<br>Nurlaela [23] | Analisis Penerapan<br>PSAK 24 terhadap<br>Imbalan Kerja Jangka<br>Pendek pada PT.<br>Campina Ice Cream<br>Industry Tbk. | Deskriptif<br>Kualitatif.  | Berdasarkan temuan penelitian<br>PSAK 24 di PT. Campina Ice<br>Cream Industry Tbk telah<br>mengakui imbalan kerja jangka<br>pendek sebagai biaya dan tanggung<br>jawab saat layanan diberikan,<br>sehingga PT. Campina Ice Cream<br>Industry Tbk telah mematuhi<br>PSAK 24. |
| 2. | Pricilia Sulangi<br>dan Herman<br>Karamoy [24]                              | Evaluasi Penerapan<br>Pernyataan Standar<br>Akuntansi Keuangan 24<br>Imbalan Kerja pada PT.<br>Dos Ni Roha Manado.      | Deskriptif<br>Kualitatif.  | Berdasarkan temuan dari penelitian<br>PSAK 24 di PT Dos Ni Roha<br>Manado telah mengakui<br>kompensasi kerja jangka pendek<br>sebagai biaya dan kewajiban,<br>sehingga PT. Dos Ni Roha Manado<br>telah sesuai dengan PSAK 24.                                               |
| 3. | Lembayung<br>Nurkumalasari<br>dan Eni<br>Srihastuti [25]                    | Analisis PSAK 24 atas<br>Imbalan Kerja dalam<br>Laporan Keuangan<br>pada PG Pesantren<br>Baru Kediri.                   | Deskriptif<br>Kuantitatif. | Hasil penelitian PSAK 24 di PG<br>Pesantren Baru Kediri telah<br>mengidentifikasi, menilai, dan<br>melaporkan imbalan kerja jangka<br>pendek, sehingga PG Pesantren<br>Baru Kediri telah memenuhi PSAK<br>24.                                                               |

|    |                                                                            |                                                                                                                  |                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. | Nurhafila<br>Linanda dan<br>Dewi Sutjahyani<br>[20]                        | Analisis Penerapan<br>PSAK No. 18 Terhadap<br>Laporan Keuangan<br>Dana Pension pada PT.<br>Pertalife Insurance.  | Deskriptif<br>Kualitatif.                    | Temuan riset menunjukkan bahwa implementasi PSAK 18 pada PT. Pertalife Insurance telah menyusun, mendokumentasikan, dan menerbitkan laporan keuangan dana pensiun, sehingga PT. Pertalife Insurance telah memenuhi kriteria akuntansi keuangan yang ditetapkan oleh PSAK 18.                                            |
| 5. | Meidah<br>Fadjrihana, Rida<br>Apriliani, Lia<br>Uzilawati [19]             | Analisis PSAK No.18 :<br>Akuntansi Dan<br>Pelaporan Program<br>Manfaat Purnakarya<br>Terhadap Bank<br>Indonesia. | Deskriptif<br>Kualitatif.                    | Menurut hasil penelitian yang telah dilaksanakan, penerapan PSAK 18 di Bank Indonesia sudah sesuai dengan standar akuntansi keuangan yang ada. Bank Indonesia telah menyusun, melaporkan, dan mempublikasikan laporan keuangan dana pensiun dengan tepat sesuai ketentuan PSAK 18.                                      |
| 6. | Natasya Agnes<br>Pinontoan,<br>Inggriani Elim,<br>Anneke Wangkar<br>[26]   | Evaluasi Penerapan<br>PSAK No. 24<br>Mengenai Imbalan<br>Kerja pada CV.<br>Kombos Manado 1.                      | Deskriptif<br>Kualitatif.                    | Temuan penelitian mengindikasikan bahwa penerapan PSAK 24 di CV. Kombos Manado 1 telah memenuhi standar akuntansi keuangan yang berlaku. Perusahaan sudah mengenali, menghitung, dan menyajikan imbalan karyawan sesuai ketentuan PSAK 24.                                                                              |
| 7. | Anggun Dwi<br>Lestari, Selvia<br>Dwi Oktaviany,<br>Zahra Salsabila<br>[17] | Akuntansi Dana<br>Pensiun Berdasarkan<br>PSAK 18.                                                                | Systematic<br>Literature<br>Review<br>(SLR). | Temuan penelitian mengindikasikan bahwa penerapan PSAK 18 dalam akuntansi dana pensiun telah sesuai dengan standar akuntansi keuangan. Laporan keuangan dana pensiun telah dibuat, dilaporkan dan diungkapkan dengan benar sesuai ketentuan PSAK 18, mencakup aspek pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan. |

|     |                                                                                                        |                                                                                                                |                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8.  | Atika<br>Ayuningtyas,<br>Moh. Amin, Siti<br>Aminah Anwar<br>[27]                                       | Evaluasi Perlakuan<br>Akuntansi Imbalan<br>Kerja Berdasarkan<br>PSAK 24 pada RSU<br>Pindad Turen.              | Penelitian<br>Evaluasi<br>(Evaluation<br>Research). | Berdasarkan kajian yang dilakukan, penerapan PSAK 24 di RSU Pindad Turen telah sesuai dengan pedoman akuntansi. Perusahaan telah mengakui, mengevaluasi, dan menyajikan imbalan kerja jangka pendek seperti gaji, cuti yang dibayar, dan bonus secara akurat. |
| 9.  | Fauziah Tiara<br>Anggraini,<br>Kharismha<br>Fresty, Niken<br>Nindika<br>Sundayu, Roaina<br>Amelia [28] | Analisis Penerapan<br>PSAK No.24 Tentang<br>Imbalan Kerja : Studi<br>Kasus pada CV. Sulton<br>Golden.          | Deskriptif<br>Kualitatif.                           | Berdasarkan hasil penelitian, penerapan PSAK 24 di CV. Sulton Golden sudah memenuhi kriteria akuntansi. Perusahaan telah mengenali, mengevaluasi, dan mencatat imbalan kerja jangka pendek seperti gaji, bonus, dan tunjangan.                                |
| 10. | Titya Advianti P.<br>Barek, Grace B.<br>Nangoi, Anneke<br>Wangkar [29]                                 | Evaluasi Penerapan<br>Pernyataan Standar<br>Akuntansi Keuangan 24<br>Imbalan Kerja Pada CV.<br>Palakat Manado. | Deskriptif<br>Kualitatif.                           | Berdasarkan hasil studi implementasi PSAK 24 di CV. Palakat Manado tidak seluruhnya sesuai dengan standar akuntansi. Namun, Perusahaan telah mengenali, mengevaluasi, dan menyajikan kompensasi kerja jangka pendek.                                          |

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan PSAK No. 18 tentang Akuntansi dan Pelaporan Program Manfaat Purnakarya memiliki peran utama dalam penyajian laporan keuangan dana pensiun yang transparan dan dapat diandalkan. PSAK 18 pertama kali diterbitkan pada tahun 1994 dengan judul Akuntansi Dana Pensiun, kemudian direvisi pada tahun 2010 menjadi Akuntansi dan Pelaporan Program Manfaat Purnakarya, dan terakhir mengalami perubahan penomoran menjadi PSAK 226 sesuai pembaruan struktur standar oleh IAI pada tahun 2025.

Menurut [17], PSAK ialah panduan yang dipakai untuk menghasilkan laporan keuangan menurut standar akuntansi yang sah. Maksud PSAK adalah guna mewujudkan laporan keuangan yang dapat diinformasikan dengan jelas. Maka laporan keuangan antar periode bisa saling dicocokkan. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 18 tentang akuntansi dana pensiun menyatakan penjelasan ini diimplementasikan ketika membuat laporan keuangan. Program manfaat purnakarya diakui dalam beragam istilah, seperti : program pensiun, tunjangan hari tua, program purnabakti, dan program purnakarya. Penjelasan ini memperlakukan program manfaat purnakarya sebagai suatu penyebutan pelapor yang terbagi dari pemberi kerja yang juga termasuk dalam program purnakarya. Pernyataan ini menyusun perihal pelaporan, penilaian, dan pengungkapan dari laporan keuangan program manfaat purnakarya.

#### **a. Analisis PSAK 18 dan PSAK 226**

PSAK 18 mengenai Akuntansi dan Pelaporan Program Manfaat Purnakarya berkedudukan penting dalam penyajian laporan keuangan dana pensiun yang transparan. Peralihan menjadi PSAK 226 menegaskan prinsip keterbukaan dan keseragaman pelaporan dana pensiun di Indonesia.

#### **b. Analisis PSAK 24 dan PSAK 219**

PSAK 24 mengatur pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja, sedangkan PSAK 219 mengutamakan keselarasan dengan IFRS terkini dan mengoptimalkan transparansi dalam pelaporan kewajiban imbalan kerja. Perubahan ini juga berpengaruh pada keperluan akan kerja sama antara akuntan dan aktuaris.

#### **c. Implikasi terhadap Transparansi Laporan Keuangan**

Penggunaan PSAK 219 dan PSAK 226 mendorong perusahaan untuk mengembangkan kualitas pengungkapan laporan keuangan. keterbukaan ini mengukuhkan kepercayaan investor, auditor, dan publik terhadap ketepatan laporan keuangan. Standar baru juga berkaitan pada peningkatan akuntabilitas dan efisiensi pengendalian sumber daya manusia.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian [19] bahwa PSAK 18 paragraf 04 memiliki tujuan untuk melengkapi PSAK 24 Imbalan Kerja. Program pensiun manfaat pasti termasuk program yang memberikan manfaat pensiun kepada peserta, dikelola dan dijalankan oleh badan hukum yang disebut dana pensiun. Program ini dapat berupa program iuran pasti atau program manfaat pasti, seperti yang diatur dalam PSAK 18.

##### **1. Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP)**

Program pensiun iuran pasti merupakan program pensiun yang besarnya iuran berserta hasil pengembangannya dibutuhkan ke dalam rekening peserta sehingga manfaat pensiun diterima tergantung pada total akumulasi iuran dan hasil investasi tersebut [19].

##### **2. Program Pensiun Manfaat Pasti (PPMP)**

Program pensiun manfaat pasti merupakan jumlah manfaat atau uang pensiun yang diterima oleh peserta yang sudah ditetapkan dari awal berdasarkan rumus tertentu, biasanya terkait dengan gaji akhir dan masa kerja [17].

Program manfaat purnakarya dengan jumlah yang dibayarkan sebagai manfaat purnakarya lalu ditentukan oleh iuran kepada suatu dana serta pendapatan investasi dan diatur dalam undang-undang yang berlangsung. Program pensiun iuran pasti dikelola Dana Pensiun Bank Indonesia (DAPENBI) Iuran Pasti dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Bank Rakyat Indonesia, serta keanggotaan dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagaimana diwajibkan oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yaitu Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua [19].

Selain itu, penelitian [20] menunjukkan bahwa di dalam ikhtisar ringkas yang ada di dalam PSAK 18 menyatakan bahwa laporan keuangan untuk program iuran pasti dan program manfaat pasti berbeda. Letak perbedaan yaitu di program iuran pasti tidak ada nilai kini aktuarial atas manfaat purnakarya terjanji, sehingga laporan keuangan di program iuran pasti hanya terdiri dari laporan aset neto tersedia untuk manfaat purnakarya dan penjelasan mengenai kebijakan pendanaan.

Secara keseluruhan, hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa penerapan PSAK 18 pada berbagai entitas telah mengikuti ketentuan standar akuntansi keuangan. Ketiga penelitian [17] [19] [20] sepakat bahwa PSAK 18 mampu meningkatkan kualitas pelaporan keuangan dana pensiun dengan memberikan pedoman pengakuan dan pengukuran yang terstruktur. Meskipun demikian, semua studi menekankan perlunya penyempurnaan dalam aspek pengungkapan, khususnya pada catatan atas laporan keuangan, agar transparansi informasi semakin terjamin dan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas kepada pengguna laporan. Dengan demikian, penerapan PSAK 18 juga berperan penting dalam membentuk laporan keuangan dana pensiun yang tidak hanya memenuhi standar akuntansi, tetapi juga mendukung prinsip keandalan dan transparansi yang dibutuhkan dalam sistem pelaporan keuangan nasional.

Pelaksanaan PSAK No. 24 terkait imbalan kerja memiliki peran utama dalam mengatur pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja dalam laporan keuangan perusahaan agar akurat, transparan, dan konsisten. PSAK 24 pertama kali diterbitkan pada tahun 1994 dengan judul Akuntansi Biaya Manfaat

Pensiun, kemudian direvisi pada tahun 2004 menjadi imbalan kerja, dan terakhir mengalami perubahan penomoran menjadi PSAK 219 sesuai pembaruan struktur standar oleh IAI pada tahun 2025. Imbalan kerja adalah semua bentuk kompensasi yang diberikan oleh entitas sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh karyawan atau pemutusan kontrak kerja. Penghargaan atau kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja untuk satu organisasi dan bukan untuk yang lain [21] Program kompensasi dalam organisasi harus memiliki empat tujuan, yaitu:

- a. Pemenuhan sisi hukum, dengan segala peraturan dan undang-undang yang sesuai.
- b. Efektivitas biaya bagi organisasi.
- c. Keseimbangan individu, internal, eksternal bagi seluruh karyawan.
- d. Meningkatkan keberhasilan dari kinerja organisasi.

Perusahaan harus mematuhi PSAK 24 untuk memastikan bahwa kompensasi kerja yang diberikan sesuai dengan undang-undang dan ketentuan yang berlaku. Jika perusahaan tidak menampilkan akun imbalan kerja dalam laporan keuangan, perusahaan secara tidak langsung menyembunyikan gaji karyawannya. Selain itu, pada tahun 2020, pemerintah menggunakan metode omnibus untuk mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja. Akibatnya PSAK 24 mengenai upah kerja organisasi harus dicatat teliti seperti upah jangka pendek ataupun jangka panjang, serta dampak pemberlakuan undang-undang tersebut terutama pada kelompok ketenagakerjaan [22].

Menurut [23] PT. Campina Ice Cream Industry mengikut sertakan semua karyawannya dalam program Jamsostek. PT. Campina Ice Cream Industry Tbk memberikan fasilitas cuti tahunan kepada seluruh karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari PT. Dos Ni Roha Manado bahwa penerapan PSAK 24 imbalan kerja jangka pendek sudah sesuai dan terlaksana dengan baik tetapi untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya, imbalan pascakerja dan pesangon belum terlaksanakan sebelumnya [24]. Menurut [25] Dalam memberikan gaji kepada karyawan tetap berdasarkan grade yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan bekerja sama dengan BPJS ketenagakerjaan dalam memberikan jaminan sosial kepada karyawan tetapnya berupa JKK dan JK. Perusahaan memberikan cuti kepada karyawan berupa cuti melahirkan selama 3 bulan dan cuti tetap mendapatkan gaji. Untuk seluruh karyawan tetap akan diberikan santunan sosial berupa bantuan sewa rumah, listrik, air dan bahan bakar yang besarnya sesuai dengan grade karyawan. Selain itu karyawan juga mendapat tunjangan hari raya keagamaan.

Perusahaan mengakui imbalan kerja jangka pendek berupa gaji, upah lembur, bonus atau insentif, tunjangan hari raya, tunjangan jaminan sosial, tunjangan kesehatan, tunjangan jabatan dan cuti berbayar jangka pendek sebagai liabilitas yang harus dibayar. Perusahaan mengakui imbalan pasca-kerja, khususnya program iuran pasti yang dikelola oleh pihak eksternal seperti program pensiun Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan program pensiun Lembaga Keuangan Manulife, dan mencatatnya sebagai beban pada bulan ketika iuran tersebut dibayarkan. Imbalan kerja jangka panjang yang terkait dengan cacat permanen diakui ketika karyawan mengalami kecelakaan kerja. Pesangon diberikan oleh perusahaan dalam jangka waktu satu tahun setelah berakhirnya periode pelaporan tahunan ketika pesangon tersebut disetujui. Secara umum CV Kombos Manado 1 telah menerapkan PSAK 24 dalam hal pengakuan, perhitungan serta pengungkapan imbalan kerja [26].

Menurut [27] bahwa perlakuan akuntansi imbalan kerja yang ada di RSUD Pindad Turen sebagian besar telah sesuai dengan PSAK 24 (Revisi 2018). Namun dalam hal pengungkapan semua imbalan pada RSUD Pindad Turen tidak melakukan pengungkapan karena RSUD Pindad Turen tidak membuat laporan catatan atas laporan keuangan. Pada pengakuan imbalan kerja jangka pendek atas gaji RSUD Pindad Turen mengakui pengeluaran atas gaji yang menjadi hak pegawai pada saat pegawai telah memberikan jasanya kepada entitas pada akhir bulan yang diakui sebagai beban dan liabilitas jika beban tersebut belum terbayar. Dalam pengukurannya RSUD Pindad Turen mengukur jumlah yang diakui sebagai jumlah gaji pokok dikurangi dengan BPJS Kesehatan, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun saja.

CV. Sulton Golden menyampaikan imbalan jangka pendek berbentuk gaji, upah makan dan bonus. Segala imbalan kerja jangka pendek yang disalurkan CV. Sulton Golden dituntaskan dalam periode yang selaras dengan PSAK 24 yakni seluruh imbalan tersebut disetujui sebagai kewajiban [28]. Menurut [29] PSAK 24 Imbalan Kerja mencakup 4 jenis imbalan, namun pada pelaksanaannya tidak semua komponen PSAK 24 imbalan kerja diterapkan oleh CV. Palakat. Secara keseluruhan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa:

### 1. Pengakuan

PSAK 24 mengatur pengungkapan akuntansi imbalan kerja, menuntut perusahaan untuk mengakui

- a. Kewajiban karyawan memberi jasa dan berhak mendapat imbalan kerja yang akan diperoleh di masa yang akan datang.
- b. Beban ketika perusahaan mendapat manfaat ekonomis dari hasil jasa yang diberikan oleh karyawan yang berhak mendapatkan imbalan kerja.

### 2. Pengukuran

Imbalan kerja jangka pendek mencakup proses pencatatan, perhitungan, dan pelaporan imbalan kerja, seperti : upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti imbalan jangka pendek, utang bagi laba dan utang bonus serta imbalan non moneter.

### 3. Pengungkapan

Biaya upah di laporan keuangan disusun dengan terperinci dalam PSAK 24, serta dinyatakan penyajian biaya gaji karyawan yang bekerja di perusahaan terkait.

Berdasarkan semua perusahaan yang kami teliti, berikut adalah rangkuman implikasi dan praktis yang muncul sebagai berikut:

- a. Implikasi umum untuk semua perusahaan

1. Kebutuhan peningkatan untuk transparansi dan pengungkapan

Perubahan ini terkait pengungkapan yang lebih terperinci terkait jenis imbalan, asumsi aktuarial, liabilitas tidak terukur, dan kebijakan pendanaan, sehingga perusahaan perlu mencatat laporan keuangan yang lebih detail.

1. Perubahan pengakuan dan pengukuran, dampak pada neraca dan laba rugi

Pengakuan liabilitas imbalan kerja (pascakerja dan manfaat pasti menjadi lebih akurat. Beberapa perusahaan akan mencatat liabilitas baru serta menyesuaikan nilai kini, mempengaruhi rasio solvabilitas, ekuitas, dan beban periode berjalan.

2. Kebutuhan data aktuarial dan kerja sama dengan aktuaris

Banyak perusahaan yang memiliki program pensiun untuk jangka panjang, perlu bekerja sama dengan aktuaris untuk menghitung nilai kini kewajiban, bukan lagi estimasi pasar, ketidakadaan daya tampung ini menjadi kendala utama.

3. Penyesuaian sistem akuntansi dan proses penggajian

Sistem penggajian ini perlu disinkronkan agar dapat memisahkan, mengakumulasi, dan melaporkan komponen yang ada dalam imbalan jangka pendek dan jangka panjang dengan benar.

4. Dampak pada manajemen SDM dan kebijakan kompensasi

Perusahaan perlu mengkaji kebijakan atas imbalan (bonus, keuntungan, tunjangan), karena pengukuran penuh atas imbalan kerja dapat menguraikan beban tersembunyi dan menekan penyesuaian kebijakan agar lebih berkelanjutan.

5. Peran auditor lebih intensif

Pemeriksaan aktuarial serta asumsi pengukuran akan menjadi pusat perhatian audit, auditor eksternal dan internal harus menilai alasan asumsi serta pengungkapan yang terhubung.

6. Dampak terhadap investor

Peralihan PSAK 24 ke PSAK 219 memperbaiki transparansi dan keandalan informasi tentang kewajiban imbalan kerja, sehingga investor dapat mengevaluasi dengan lebih tepat dalam laporan posisi keuangan, kinerja jangka panjang, dan risiko sumber daya manusia dari perusahaan di Indonesia.

#### A. Implikasi Khusus

1. Perusahaan besar/BUMN/Bank (PT Campina, Bank terkait dana pensiun, PT. Peralite, Bank Indonesia sebagai dana pensiun
- a. Sudah relatif patuh pada PSAK 24, tetapi harus memperluas pengungkapan jangka panjang. Perusahaan-perusahaan ini wajib mengaplikasikan pengukuran aktuarial yang stabil, menjelaskan

- kebijakan pendanaan program pensiun, dan mengukuhkan proses pengambilan keputusan dana pensiun.
- b. Dampak keuangan material: peluang terjadi perubahan nilai kewajiban purnakarya yang berdampak pada ekuitas dan rasio regulator (untuk bank). Dibutuhkan perencanaan likuiditas jika beban tunai melonjak.
2. Perusahaan menengah/industri manufaktur dan jasa (PT. Dos Ni Roha, PG Pesantren Baru, PT. BA Bangunan).
    - a. Kepatuhan terkait pengakuan imbalan jangka pendek umumnya baik, tetapi pengakuan imbalan jangka panjang dan pesangon belum stabil. Perusahaan harus menetapkan komponen jangka panjang yang sebelumnya mungkin tercatat seadanya, dan baru saja mengakumulasi kewajiban yang berlaku sesuai standar yang baru.
  3. UKM/CV/Perusahaan kecil (CV. Kombos Manado 1, CV. Sulton Golden, CV. Palakat)
    - a. Beban administrasi dan biaya kepatuhan melonjak. Beberapa CV belum mengaplikasikan seluruh komponen PSAK 24, transisi ke PSAK 219 akan memerlukan sumber daya (waktu, biaya konsultan, pelatihan).
  4. Rumah sakit/Lembaga pelayanan (RSU Pindad Turen)
    - a. Kendala pengungkapan catatan atas pelaporan keuangan masih jelas. RSU harus mulai menyusun catatan lengkap dan mengukur kewajiban jangka panjang (cuti besar yang terakumulasi, pesangon, imbalan pascakerja) supaya laporan keuangan lebih terbuka bagi pemangku kepentingan (*stakeholder*).
  5. Dana pensiun & penyelenggara program manfaat (sejalan dengan PSAK 18 ke PSAK 226)
    - a. Kepatuhan pelaporan, dan pengelolaan investasi menjadi lebih penting. Pengelolaan aset program pensiun, laporan aset neto tersedia untuk manfaat, dan pengungkapan kebijakan investasi harus lebih memadai. Program ini mengupayakan koordinasi antara pemberi kerja dan pengelola dana.

Tabel 2. Perbandingan PSAK 24 dan PSAK 219 (Imbalan Kerja)

| Aspek                                       | PSAK 24<br>(Sebelum Perubahan)                                                                               | PSAK 219<br>(Setelah Perubahan)                                                                              | Analisis Perubahan<br>dan Implikasi Praktis                                                        |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Landasan Konseptual Dan Tujuan Standar      | Berdasarkan IAS 19 tahun 2011, berpusat pada pengakuan kewajiban dan beban imbalan kerja secara berkala.     | Menganut IAS 19 revisi tahun 2022, menekankan kesamaan, perbandingan, dan kejelasan pelaporan imbalan kerja. | Mengikat penyajian laporan keuangan yang lebih mencerminkan fakta ekonomi dan kejelasan informasi. |
| Ruang Lingkup Imbalan Kerja                 | Berisi imbalan jangka pendek, pascakerja, jangka panjang lainnya dan pemutusan hubungan kerja.               | Mencakup keempat kategori seperti yang sebelumnya, namun dengan penjelasan dan aturan yang lebih rinci.      | Meningkatkan klasifikasi dan konsistensi pengakuan imbalan kerja yang akurat.                      |
| Pengakuan Awal Kewajiban                    | Kewajiban diakui ketika jasa diberikan dan kewajiban hukum timbul.                                           | Prinsipnya sama tetapi menggunakan estimasi terkini dengan data aktuarial yang ditingkatkan.                 | Mendorong penilaian periodik dan asumsi yang lebih nyata.                                          |
| Metode Pengukuran Imbalan Pascakerja        | Menggunakan metode <i>Projected Unit Credit</i> dengan diskonto dari obligasi pemerintah berkualitas tinggi. | Masih menggunakan PUC, namun tingkat diskonto harus mencerminkan hasil pasar pada tanggal pelaporan.         | Menuntut kerja sama antara akuntan dan aktuaris serta memperhitungkan ketidakstabilan pasar.       |
| Pengakuan Keuntungan dan Kerugian Aktuarial | Memungkinkan penggunaan <i>Corridor Approach</i> untuk                                                       | <i>Corridor Approach</i> dihapus, keuntungan dan kerugian aktuarial                                          | Meningkatkan keterbukaan dan mencegah pemalsuan                                                    |

*Analisis Perubahan PSAK 24 ke PSAK 219 Imbalan Kerja dan Dampak yang Timbul terhadap Transparansi Laporan Keuangan di Indonesia (Novi Rahmadani)*

|                                     |                                                                                                 |                                                                                                         |                                                                                              |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                     | memperlambat pengakuan.                                                                         | langsung diakui oleh OCI.                                                                               | laba melalui penundaan pengakuan.                                                            |
| Komponen Biaya Imbalan Kerja        | Biaya bunga dan biaya jasa dihitung secara terpisah.                                            | Menyatukan menjadi komponen bunga bersih <i>Net Interest</i> antara kewajiban dan aset program.         | Mempermudah penyajian dan mengembangkan perbandingan laporan laba rugi.                      |
| Imbalan Jangka Pendek               | Diakui saat jasa diberikan jika dapat diperkirakan secara handal.                               | Memfokuskan perlunya akrual periodik untuk bonus, cuti dan insentif kinerja.                            | Mengembangkan penerapan prinsip <i>Matching</i> antara beban dan periode jasa.               |
| Imbalan Pemutusan Hubungan Kerja    | Diakui saat perusahaan berkomitmen memutuskan hubungan kerja atau mengusulkan pengunduran diri. | Menerangkan kapan komitmen formal dipertimbangkan terjadi dan menambah panduan restrukturisasi.         | Mencegah kesalahan waktu pengakuan beban terminasi dan meningkatkan dasar hukum pencatatan.  |
| Pengungkapan ( <i>Disclosure</i> )  | Terikat pada nilai kewajiban, aset program dan asumsi utama.                                    | Dalam artian meliputi sensitivitas asumsi, risiko investasi, strategi pendanaan dan rekonsiliasi saldo. | Keterbukaan meningkat memungkinkan penilaian risiko dan keberlanjutan program manfaat pasti. |
| Penyajian Dalam Laporan Keuangan    | Beban disajikan laba rugi, keuntungan aktuarial bisa di OCI atau diundurkan.                    | Memilah antara komponen laba rugi dan OCI.                                                              | Memperjelas struktur laporan dan mempermudah analisis oleh pihak eksternal.                  |
| Ketentuan Transisi                  | Diterapkan potensial sesuai PSAK 24.                                                            | Disarankan meninjau kembali untuk konsistensi dapat komperatif.                                         | Memerlukan rekonsiliasi saldo awal dan dokumentasi perubahan kebijakan akuntansi.            |
| Implikasi Bagi Auditor dan Investor | Keterangan imbalan kerja terbatas, penilaian risiko jangka panjang lainnya kurang ideal.        | Pengungkapan diperluas cakupannya, meningkatkan kepercayaan investor dan tanggung jawab auditor.        | Investor mencapai pandangan lebih realistis, auditor menilai kewajaran asumsi aktuarial.     |

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Peralihan PSAK 24 ke PSAK 219 dan PSAK 18 ke PSAK 226 menjadi tahap kunci dalam memperkuat transparansi dan akuntabilitas laporan keuangan di Indonesia. Penerapan standar ini mendukung peningkatan keseragaman, ketepatan, dan keterbukaan informasi keuangan bagi seluruh pemangku kepentingan.

Revisi ini menekankan komitmen Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam menyesuaikan standar akuntansi nasional dengan praktik internasional yang berlandaskan IFRS. Dengan penyesuaian ini, diharapkan transparansi dan akuntabilitas dalam laporan imbalan kerja dapat lebih terjaga. PSAK 219 memberikan arahan yang lebih jelas mengenai pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan terkait imbalan kerja. Dengan adanya regulasi ini, perusahaan diharuskan untuk menyampaikan informasi yang lebih tepat dan relevan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Ini merupakan wujud tanggung jawab profesional akuntan dalam menciptakan tata kelola perusahaan yang efisien.

Analisis dari berbagai literatur menunjukkan bahwa penerapan PSAK 24 dan PSAK 18 pada entitas yang berbeda telah berjalan dengan baik meskipun masih ada beberapa kekurangan. Sebagian besar perusahaan telah mengakui imbalan kerja jangka pendek, seperti gaji, tunjangan, dan bonus sesuai dengan ketentuan yang benar menurut standar. Namun, implementasi imbalan pascakerja dan pesangon belum sepenuhnya diterapkan di seluruh perusahaan. Kendala utama yang muncul mencakup minimnya pemahaman akuntan

mengenai aspek aktuarial serta keterbatasan sistem akuntansi internal. Keadaan ini menggambarkan pentingnya pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam bidang akuntansi dan pelaporan finansial.

Dari sudut pandang teori dan praktik, perubahan PSAK ini juga memberikan dampak positif bagi pengelolaan perusahaan. Standar baru mengharuskan transparansi informasi dan pengungkapan yang lebih lengkap mengenai semua jenis imbalan kerja. Transparansi ini memfasilitasi investor, kreditur, dan pihak luar dalam mengevaluasi kinerja dan kewajiban perusahaan. Oleh karena itu, laporan keuangan menjadi lebih terpercaya dan dapat dianalisis antar perusahaan dalam satu sektor. Revisi PSAK juga berkontribusi terhadap peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntansi di Indonesia. Pelaksanaan standar ini adalah langkah maju dalam sistem akuntansi nasional ke arah praktik global yang beretika.

Secara umum, perubahan dari PSAK 24 ke PSAK 219 dan PSAK 18 ke PSAK 226 memberikan keuntungan signifikan dalam menghasilkan laporan keuangan yang jelas, dapat dipercaya, dan seragam. Standar ini tidak hanya mengatur aspek teknis, tetapi juga menanamkan nilai etika profesional bagi para praktisi akuntansi. Meskipun demikian, tantangan dalam penerapan tetap ada, terutama pada perusahaan yang berukuran menengah dan kecil. Diperlukan sosialisasi, pelatihan, dan dukungan regulasi agar implementasi standar dapat berjalan dengan baik. Melalui penerapan PSAK yang konsisten, Indonesia diharapkan dapat memperkuat posisi akuntansinya di level internasional. Keberhasilan ini menjadi dasar krusial untuk pembangunan ekonomi yang jelas dan berkelanjutan.

#### **SARAN**

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar perusahaan lebih fokus pada implementasi penuh PSAK 219 dalam laporan keuangannya. Manajemen harus menjamin bahwa semua jenis kompensasi kerja diakui, diukur, dan dilaporkan sesuai dengan standar yang berlaku. Pengawasan internal perlu ditingkatkan agar tidak terjadi penyimpangan dalam proses pencatatan imbalan kerja. Selain itu, auditor internal dan eksternal seharusnya terlibat secara aktif untuk menjamin kepatuhan terhadap standar. Langkah ini akan memperbaiki visibilitas laporan keuangan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap entitas bisnis. Kepatuhan total terhadap PSAK juga akan mengurangi risiko hukum dan reputasi perusahaan.

Perusahaan harus memastikan penerapan penuh PSAK terbaru melalui pelatihan akuntan, peningkatan sistem informasi akuntansi, dan kolaborasi dengan aktuaris serta auditor eksternal guna menjamin kepatuhan terhadap standar yang berlaku. Sosialisasi dan pelatihan yang mendalam harus dilakukan secara rutin bagi akuntan dan pelaku usaha. Dengan pemahaman yang baik, perusahaan tidak hanya mengikuti peraturan tetapi juga dapat menerapkannya dengan efektif. Kerjasama dengan institusi pendidikan tinggi juga harus diperkuat untuk menghasilkan akuntan profesional yang mengerti PSAK terkini. Di samping itu, pemerintah bisa memberikan dorongan bagi perusahaan yang berhasil mengimplementasikan standar pelaporan keuangan secara jelas. Inisiatif ini akan mempercepat penerapan PSAK di berbagai sektor perekonomian.

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar memperluas objek penelitian dengan meneliti lebih lanjut pengaruh penerapan PSAK 219 terhadap kinerja keuangan serta nilai perusahaan. Studi kuantitatif dan kualitatif dapat diterapkan untuk mengevaluasi sejauh mana standar ini mempengaruhi kepercayaan investor serta mutu audit. Di samping itu, analisis perbandingan antara perusahaan besar dan kecil juga krusial untuk memahami seberapa efektif penerapan PSAK pada berbagai skala usaha. Peneliti juga dapat menginvestigasi hubungan antara implementasi PSAK dengan efisiensi sistem kompensasi serta produktivitas karyawan. Oleh karena itu, temuan penelitian ini akan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap perkembangan teori akuntansi di Indonesia.

Akhirnya, perusahaan harus membangun budaya keterbukaan dan tanggung jawab dalam semua aktivitas keuangan. Pengungkapan yang menyeluruh dan tepat mengenai imbalan kerja akan membangun hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan. Manajemen perlu menyadari bahwa pelaporan keuangan bukan sekadar tuntutan administratif, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab etika. Sebagai akibatnya, sistem informasi akuntansi perlu diperbaharui secara berkala agar dapat memenuhi kebutuhan pelaporan sesuai dengan standar terbaru. Dengan integritas dan komitmen yang tinggi, penerapan PSAK akan berfungsi sebagai instrumen vital dalam mempertahankan kelangsungan bisnis. Hasil akhirnya adalah terwujudnya ekosistem perusahaan yang sehat, transparan, dan memiliki daya saing global.

Berikut adalah rangkuman rekomendasi implementatif yang kami sarankan bagi praktisi akuntansi berdasarkan isi dan pembahasan yang telah kami jelaskan sebelumnya:

1. Melaksanakan pemetaan lengkap terhadap segala bentuk imbalan kerja.

Praktisi harus mengenali semua jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik yang bersifat jangka pendek (gaji, cuti, bonus), jangka panjang, pascakerja (pensiun, pesangon), maupun kompensasi pemutusan kerja untuk memastikan setiap elemen dapat di akui yang diukur sesuai dengan PSAK 219.

2. Memperkuat kolaborasi dengan aktuaria independen.

Karena PSAK 219 menekankan pengukuran berdasarkan nilai kewajiban, praktisi akuntansi harus bekerjasama bersama aktuaris untuk mendapatkan perhitungan aktuaria yang terpecaya dan sesuai asumsi keuangan serta demokrasi perusahaan.

3. Mengembangkan sistem akuntansi dan SDM yang mendukung.

Sistem payroll dan akuntansi perlu dipebarui atau dapat mencatat akrual imbalan kerja secara otomatis. Staff akuntansi juga wajib melatih dalam interpretasi dan penerapan PSAK 219, terutama untuk pengakuan, pengukuran, pengungkapan kewajiban imbalan kerja.

4. Meningkatkan kualitas pengungkapan laporan keuangan.

Praktisi harus menjamin bahwa catatan atas laporan keuangan terdapat informasi yang lebih detail, termasuk kebijakan imbalan kerja, asumsi aktuarial, mode perhitungan, sensitivitas perubahan asumsi, serta rekonsiliasi nilai kini kewajiban.

5. Membangun komunikasi efektif dengan auditor eksternal.

Auditor akan fokus pada kewajaran asumsi dan kelengkapan pengungkapan. Praktisi perlu mempersiapkan dokumentasi yang mencukupi dan penjelasan tertulis atas dasar penilaian serta asumsi aktuarial yang di gunakan.

6. Mempertimbangkan materialitas dan kemampuan entitas.

Untuk entitas kecil dan menengah penerapan dapat dilakukan secara bertahap dengan mengutamakan komponen imbalan kerja yang paling material. Praktisi dapat merekomendasikan manajemen untuk fokus pada pengungkapan utama terlebih dahulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Agustiani, S. I. Rosita dan S. , “Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT Pendidikan Maritim Dan Logistik Indonesia,” *JABKES Jurnal Aplikasi Bisnis Kesatuan*, vol. IV, no. 2, pp. 223-232, 2024.
- [2] M. C. Jacobus dan L. Latjandu, “Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Diantha Bitung,” *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, vol. V, no. 2, pp. 301-308, 2022.
- [3] D. A. Santoso, F. Menne dan M. K. Yunus, “Analisis Penerapan PSAK No.24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Eka Multi Logistik,” *ACCESS JOURNAL OF ACCOUNTING, FINANCE AND SHARIA ACCOUNTING* , vol. II, no. 1, pp. 33-40, 2024.
- [4] N. Imamah dan A. D. Yandari, “ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 IMBALAN KERJA PADA PT. BPRS BHAKTI SUMEKAR,” *Journal of Accounting And Financial Issue*, vol. III, no. 2, pp. 62-73, 2022.
- [5] A. Nur, N. Haniva, H. Y. Putri, S. P. Sari dan L. P. Sari, “Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja – Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.,” *Journal ANC* , vol. I, no. 3, pp. 466-473, 2025.
- [6] L. Nurunnisa, W. P. Putra, N. Nuryati dan I. Rosini, “Implementation of Financial Accounting Standards Statement Number 24 in Companies Conducting Initial Public Offerings in Indonesia,” *ITQAN: Journal of Islamic Economics, Management, and Finance*, vol. IV, no. 2, pp. 224-229, 2025.
- [7] A. Yunus, F. dan N. Rachma, “ANALISIS PENERAPAN PERNYATAAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN (PSAK) NO 18 AKUNTANSI DANA PENSIUN PADA PT. BANK BTPN MAKASSAR,” *Malomo: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* , vol. I, no. 2, pp. 181-191, 2023.
- [8] A. R. Prabaswara, N. Hayati dan M. , “Analisis Komparatif Implementasi Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 18 dan No. 24 Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Trunojoyo Sampang,” *YOS SOEDARSO ECONOMICS JOURNAL (YEJ)* , vol. I, no. 3, pp. 128-138, 2024.
- [9] K. T. Pranotoputeri dan S. Suwondo, “Analisis Penerapan PSAK No. 18 (Revisi 2010) Mengenai

- Akuntansi Dana Pensiun pada Laporan Keuangan Dana Pensiun INTI,” *Indonesian Accounting Literacy Journal* , vol. III, no. 3, pp. 215-225, 2023.
- [10] T. Dharmawati, H. dan M. I. Irdiansyah, “ANALISIS IMPLEMENTASI PROGRAM PENSIUN MANFAAT PASTI (STUDI PADA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN CABANG KENDARI),” *SRAP Studi Riset Akuntansi dan Perpajakan*, vol. I, no. 1, pp. 1-14, 2025.
- [11] L. H. Siregar dan D. A. Pohan, “ANALISIS PENERAPAN PSAK NO.18 TERHADAP PENERIMAAN DAN PENGELOLAAN DANA PENSIUN PT BANK MANDIRI TASPEN MEDAN,” *Universitas Dharmawangsa* , vol. XVI, no. 2, pp. 196-207, 2022.
- [12] D. Rompis, H. Sabijono dan S. Rondonuwu, “Evaluasi Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja – Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado,” *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)* , vol. VI, no. 2, pp. 1061-1068, 2023.
- [13] F. Safitri dan E. Siska, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2,” *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen* , vol. III, no. 1, pp. 16-31, 2025.
- [14] I. B. Awal, I. Elim dan P. Weku, “ANALISIS PENERAPAN PSAK NO 24 MENGENAI IMBALAN KERJA PADA CV ANEKA RITELINDO MANADO,” *Jurnal EMBA*, vol. XI, no. 1, pp. 433-442, 2023.
- [15] N. Budianto, S. Samsiah dan M. D. Aristi, “ANALISIS PENGAKUAN, PENGUKURAN DAN PENGUNGKAPAN IMBALAN KERJA BERDASARKAN PSAK NO 24 TENTANG IMBALAN KERJA (Study Kasus Pada PT. Sabda Maju Bersama),” *JURNAL AKUNTANSI KEUANGAN DAN TEKNOLOGI INFORMASI AKUNTANSI* , vol. III, no. 2, pp. 712-719, 2022.
- [16] A. P. Sidik, T. Kartini dan E. Martaseli, “ANALISIS PELAPORAN PROGRAM MANFAAT PENSIUN DALAM UPAYA PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI DAN PERATURAN SEKTORAL DI DANA PENSIUN JASA MARGA,” *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* , vol. X, no. 3, pp. 2362-2377, 2025.
- [17] A. D. Lestari, S. D. Oktaviani dan Z. Salsabila, “AKUNTANSI DANA PENSIUN BERDASARKAN PSAK 18,” *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan (JAKPT)*, vol. II, no. 3, pp. 3025-9223, 2025.
- [18] A. A. Lina, A. Desisca dan M. Agung, “LITERATURE REVIEW: IMPLEMENTASI PSAK 1 TERHADAP LAPORAN KEUANGAN,” *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan (JAKPT)*, vol. II, no. 3, pp. 832-842, 2025.
- [19] M. Fadrijhana, R. Apriliani dan L. Uzilawati, “Analisis PSAK No. 18: Akuntansi dan Pelaporan Program Manfaat Purnakarya Terhadap Bank Indonesia,” *El- Mal Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, vol. V, no. 6, pp. 3322-3334, 2024.
- [20] N. Linanda dan D. Sutjahyani, “Analisis Penerapan PSAK No. 18 Terhadap Laporan Keuangan Dana Pensiun Pada PT. Peralife Insurance,” *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, vol. II, no. 1, pp. 311-325, 2023.
- [21] S. Muanifah, P. S. Sari, A. dan S. , “EVALUASI PENERAPAN PSAK 24 REVISI 2015 MENGENAI IMBALAN KERJA KHUSUSNYA PASCA KERJA PADA PT BA BANGUNAN (Studi Kasus Pada PT BA Bangunan Pondok Cabe Pamulang Tangerang Selatan),” *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, vol. V, no. 3, pp. 553-560, 2022.
- [22] D. Safitri, A. Lasmana dan F. Susandra, “ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA PADA PT. MANITO WORLD SUKABUMI ATAS KESESUAIANNYA TERHADAP PSAK 24 IMBALAN KERJA DAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA,” *Journal of Economics and Business UBS* , vol. XII, no. 5, pp. 2965-2973, 2023.
- [23] F. R. Fadhlurrahman, M. Alkautsar dan L. Nurlaela, “Analisis Penerapan PSAK 24 terhadap Imbalan Kerja Jangka Pendek pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk,” *Jurnal Wahana Akuntansi*, vol. VII, no. 1, pp. 31-42, 2022.
- [24] P. Sulangi dan H. Karamoy, “EVALUASI PENERAPAN PERNYATAAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN 24,” *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, vol. XVI, no. 2, pp. 138-146, 2021.
- [25] L. Nurkumalasari dan E. Srihastuti, “ANALISIS PSAK 24 ATAS IMBALAN KERJA DALAM LAPORAN KEUANGAN PADA PG PESANTREN BARU KEDIRI,” *Jurnal Cendekia Akuntansi*, vol. II, no. 2, pp. 17-26, 2021.
- [26] N. A. Pinontoan, “Evaluation of the Application of PSAK No. 24 Regarding Employee Benefits at CV Analisis Perubahan PSAK 24 ke PSAK 219 Imbalan Kerja dan Dampak yang Timbul terhadap Transparansi Laporan Keuangan di Indonesia (Novi Rahmadani)

- Kombos Manado 1,” *Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS)* , vol. IV, no. 4, pp. 991-1000, 2025.
- [27] A. Ayuningtyas, M. Amin dan S. A. Anwar, “Evaluasi Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 pada RSUD Pindad Turen,” *e\_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, vol. XIV, no. 1, pp. 937-950, 2025.
- [28] F. T. Anggraini, K. Fresty, N. N. Sundayu, R. Amelia dan S. Rodiah, “Analisis Penerapan PSAK No. 24 Tentang Imbalan Kerja: Studi Kasus pada CV. Sulton Golden,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera)*, vol. III, no. 2, pp. 131-138, 2023.
- [29] T. A. P. Barek, G. B. Nangoi dan A. Wangkar, “EVALUASI PENERAPAN PERNYATAAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN 24 IMBALAN KERJA PADA CV. PALAKAT MANADO,” *Jurnal EMBA*, vol. IX, no. 1, pp. 1097-1105, 2021.
- [30] G. Takatelide, H. Karamoy dan N. Y. T. Gerungai, “Evaluasi penerapan PSAK 24 tentang imbalan kerja pada PT. Pathemaang Raya,” *Manajemen Bisnis dan Keuangan Korporat* , vol. III, no. 1, pp. 106-114, 2025.