

# ANALYSIS OF THE APPLICATION OF ENTITY FINANCIAL ACCOUNTING STANDARDS WITHOUT PUBLIC ACCOUNTABILITY ABOUT EMPLOYEE BENEFITS WITH THE IMPORTANCE PERFORMANCE ANALYSIS METHOD

Iqbal Reza Nasution<sup>1</sup>, Sugeng Riyadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Budi Luhur, Indonesia

Email: [iqbal.reza.nasution@gmail.com](mailto:iqbal.reza.nasution@gmail.com)

---

## ABSTRACT

*This research aims to determine the application of SAK ETAP regarding employee benefits and the method for calculating SAK ETAP employee benefits in private companies in Jabodetabek as well as the impact of implementing the Job Creation Law on SAK ETAP calculating employee benefits using the Importance Performance Analysis method. The research methodology used in this research is descriptive quantitative. The population in this research are private companies in Jabodetabek. The sampling technique in this research used simple random sampling with a sample of 100 respondents. Analysis of this research data uses validity tests, reliability tests, and Importance Performance Analysis (IPA). The results of this research indicate that the implementation of SAK ETAP regarding employee benefits in private companies involves the process of recording, measuring and reporting employee benefits given to employees, the method for calculating SAK ETAP employee benefits in private companies is divided into 4 calculations, namely Short-Term Employee Benefits, Post-Employment Benefits, Other Long-Term Employee Benefits, and Severance Pay, as well as the impact of the implementation of the Job Creation Law on SAK ETAP for calculating Employee Benefits using the Importance Performance Analysis method. It can be concluded that company policies regarding employee benefits may change after the implementation of the Job Creation Law.*

DOI:

10.31000/combis.v6i2.  
11301

Article History:

Received: 03/05/2024

Reviewed: 07/05/2024

Revised: 08/05/2024

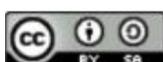
Accepted: 31/05/2024

**Keywords:** financial accounting standards, Accountability, Employee Benefits, Importance Performance Analysis.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan SAK ETAP tentang imbalan kerja dan metode perhitungan imbalan kerja SAK ETAP pada perusahaan privat di Jabodetabek serta dampak penerapan UU Cipta Kerja terhadap SAK ETAP perhitungan imbalan kerja dengan metode Importance Performance Analysis. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan privat di Jabodetabek. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling acak sederhana (simple random sampling) dengan sampel sebanyak 100 responden. Analisis data penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan Importance Performance Analysis (IPA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan SAK ETAP mengenai imbalan kerja pada perusahaan privat melibatkan proses pencatatan, pengukuran, dan pelaporan imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan, metode perhitungan imbalan kerja SAK ETAP pada perusahaan privat terbagi menjadi 4 perhitungan yaitu Imbalan Kerja Jangka Pendek, Imbalan Pascakerja, Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya, dan Pesangon, serta dampak penerapan UU Cipta Kerja terhadap SAK ETAP perhitungan Imbalan Kerja dengan metode Importance Performance Analysis dapat disimpulkan dengan kebijakan perusahaan terkait imbalan kerja dapat berubah setelah penerapan UU Cipta Kerja.

---



## INTRODUCTION

Direktur Penyuluhan, Pelayanan, dan Hubungan Masyarakat Dwi Astuti menjelaskan, wajib pajak badan yang melaporkan SPT-nya sebanyak 939.948 wajib pajak badan. Jumlah tersebut hanya mencapai 48,77% dari jumlah wajib pajak badan yang wajib melaporkan. Realisasi jumlah lapor SPT Tahunan PPh Wajib Pajak tersebut, diklaim DJP tumbuh 4,13% dibandingkan periode yang sama dengan tahun lalu. Dwi Astuti menjelaskan Sarana penyampaian SPT Tahunan yang digunakan wajib pajak badan mayoritas berupa sarana elektronik dengan rincian 43.174 SPT melalui e-filing, 817.681 SPT melalui e-form, dan 823 SPT melalui e-SPT. Sisanya 78.270 SPT disampaikan secara manual ke kantor pajak. Dwi juga menjelaskan, hingga 30 April 2023 sebanyak 11.718 wajib pajak badan mengajukan perpanjangan jangka waktu penyampaian SPT Tahunan. Dengan mengajukan perpanjangan, batas akhir penyampaian SPT Tahunan dapat diperpanjang hingga paling lama dua bulan. Wajib Pajak Badan yang mengajukan perpanjangan akan terhindar dari sanksi administrasi sebesar satu juta rupiah karena terlambat menyampaikan SPT Tahunan (cnbcindonesia.com).

Lapangan pekerjaan dibagi dalam 10 golongan, terdiri dari 5 sub sektor pertanian dan 5 sektor lainnya. Sektor pertanian mencakup sub sektor pertanian tanaman pangan, sub sektor perkebunan, sub sektor perikanan, sub sektor peternakan, sub sektor pertanian lainnya. Sektor lain adalah sektor industri pengolahan, sektor perdagangan, sektor jasa, sektor angkutan dan sektor lainnya.

Secara umum, terdapat dikotomi pekerja kerah putih (white collar worker) atau pekerja kantoran, pekerja profesional, pekerja otak (brain worker) yang memperoleh gaji (salary) pada umumnya di Indonesia berupa gaji bulanan dan berbagai tunjangan dibandingkan dengan pekerja kerah biru (blue collar worker) yang merupakan pekerja harian lepas, pekerja lapangan/pabrik, pekerja tenaga (muscle worker) yang mendapat upah (wages).

Kemudian terdapat klasifikasi Tenaga Kerja (TK) sektor formal dan informal. Sektor formal adalah sektor dengan pelaku kegiatan yang mengikuti hukum positif kelembagaan dan badan usaha, misalnya UU Perseroan Terbatas atau hukum Lembaga negara, sehingga pekerja diperlakukan sesuai hukum ketenagakerjaan. Tenaga kerja informal adalah mereka yang berusaha sendiri, berusaha sendiri dengan/tanpa dibantu buruh tidak tetap, pekerja bebas dan pekerja keluarga/tak dibayar, pada umumnya tenaga kerja yang bekerja pada segala jenis pekerjaan tanpa ada perlindungan hukum ketenagakerjaan. Berdasarkan informasi yang tertuang dalam UU No. 6 Tahun 2023, penduduk Indonesia yang bekerja 135 juta dimana sebanyak 81 juta atau 60% bekerja di sektor kegiatan informal, dan 54 juta yang bekerja di sektor formal.

Pemberi kerja mencakup (1) Lembaga supranasional, pemerintahan dan swasta, (2) perorangan atau badan hukum, (3) bertujuan komersial atau nirlaba, (4) local, nasional, regional atau internasional, (5) entitas sektor riil dan sektor jasa, (6) sektor formal dan informal, (7) ukuran entitas pemberi kerja besar, menengah dan kecil. Lembaga supranasional antara lain PBB, entitas nirlaba antara lain adalah Koperasi, Yayasan dan Partai Politik.

Subyek atau Pemberi kerja sebagaimana disebut oleh UU Ketenagakerjaan dalam perspektif Standar Akuntansi Keuangan adalah subyek yang berperan sebagai Entitas pelapor yang menyusun laporan keuangan untuk tujuan umum (general purpose financial statements) bagi pengguna eksternal. Terutama badan usaha berbentuk Firma, CV, Persekutuan Perdata, Yayasan, Koperasi, Bentuk Usaha Tetap (BUT), dan Perseroan Terbatas (PT) dengan skala kecil dan menengah, termasuk juga organisasi nirlaba seperti Lembaga Swadaya Masyarakat, Partai politik, Perkumpulan social, kebudayaan dan keagamaan yang menyusun laporan keuangan dan memiliki pekerja adalah entitas-entitas yang berpotensi menggunakan SAK EP dalam menyusun laporan keuangannya.

Kenjo GmbH, 2021, memberikan definisi Gaji (salary) sebagai pembayaran pemberi kerja yang diterima pekerja untuk suatu tanggung-jawab sesuai kontrak kerja atau harga yang dibayar suatu organisasi kepada seseorang yang diundang/diangkat untuk membantu sesuatu. Jenis gaji mencakupi bayaran/gaji pokok (base pay, base salary) untuk suatu kontrak kerja berbasis waktu kerja normal, untuk suatu periode kerja tertentu misalnya bulanan.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk pekerja/buru sendiri maupun keluarganya.

Dalam menyajikan laporan keuangannya, Entitas pelapor yang berdomisili di Indonesia memiliki panduan dalam penyusunan laporan keuangan berupa Standar Akuntansi Keuangan yang berlaku di Indonesia. Standar Akuntansi Keuangan yang berlaku pada saat penelitian ini dilaksanakan, adalah sebagai berikut: 1). Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro Kecil dan Menengah (SAK EMKM) yang ditujukan bagi usaha mikro kecil dan menengah yang mencakup lebih dari 99% usaha atau sebagian besar dari sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia; 2). Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP) merupakan Standar Akuntansi Keuangan yang diperuntukan sektor Industri Kecil dan Menengah (UKM) dan bukan merupakan Entitas yang memiliki Akuntabilitas Publik. 3). Standar Akuntansi Keuangan (SAK) umum yang berlaku bagi Entitas yang merupakan Emiten dan Perusahaan Publik atau Entitas yang memiliki Akuntabilitas Publik. Entitas yang menguasai aset dalam kapasitas sebagai fidusia untuk sekelompok besar masyarakat seperti bank, entitas asuransi, pialang dan atau pedagang efek, dana pensiun, reksa dana dan bank investasi. SAK juga diterapkan oleh Entitas yang berskala lebih besar dari UKM atau memiliki induk usaha di luar negeri yang menerapkan Standar Akuntansi IFRS.

Kemudian dalam perkembangannya, Dewan Standar Akuntansi Keuangan Ikatan Akuntan Indonesia (DSAK IAI) pada tanggal 30 Juni 2021, menerbitkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Privat (SAK EP) yang merupakan adopsi dari International Financial Reporting Standards for Small Medium Enterprise (IFRS for SMEs). SAK EP berlaku efektif 1 Januari 2025 namun penerapan lebih dini diperkenankan di Indonesia dan akan menggantikan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP), dimana pengaturan dalam SAK EP lebih komprehensif dibandingkan SAK ETAP.

Beberapa penelitian yang meneliti tentang imbalan kerja diantaranya dilakukan oleh Chusnul Chotimah dan Trinandari Prasetya Nugrahanti (2022), hasil penelitian tersebut diantaranya imbalan kerja jangka pendek terbagi atas upah, gaji, tunjangan hari raya, upah kerja lembur, utang dan cicilan karyawan, pajak penghasilan, iuran jaminan sosial dan cuti tahunan. Imbalan pascakerja (pensiun) dapat berupa iuran pensiun melalui program dana pensiun manfaat pasti atau iuran pasti yang diperhitungkan menggunakan metode aktuarial projected-unit-credit dan menerapkan asumsi atas tingkat diskonto dan tingkat kenaikan manfaat pasti pensiun tahunan.

Namun dalam penelitian Chusnul Chotimah dan Trinandari Prasetya Nugrahanti (2022), variabel yang diteliti adalah PSAK 24 yang merupakan bagian dari SAK Umum, berbeda dengan penelitian ini yang berfokus pada imbalan kerja sesuai dengan SAK EP.

Badan usaha yang dijadikan model penelitian ini adalah Perusahaan Privat di Jakarta, sehubungan dengan data dan informasi yang lebih dapat diakses oleh Penulis. Sehingga diharapkan dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi masing-masing profesi keuangan adalah sebagai berikut: 1). Akuntan manajemen yang bertugas menyusun laporan keuangan bagi Entitas pelapor mendapatkan gambaran cara perhitungan untuk menerapkan imbalan kerja saat <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/index>

menyusun laporan keuangannya dan dapat memenuhi persyaratan mengacu pada SAK EP. 2). Auditor independen yang bekerja di kantor akuntan publik dapat memperoleh informasi cara menguji dan memeriksa saldo beban dan pencadangan imbalan kerja yang disusun oleh Entitas pelapor telah disajikan secara wajar berdasarkan SAK EP. Untuk semua tabel yang ada. 3). Pekerja atau karyawan di sektor formal dapat memperoleh informasi mengenai hak-haknya sebagai pekerja sesuai peraturan dan dapat membandingkannya dengan apa yang diperoleh di tempatnya bekerja. 4). Stakeholders dapat memperoleh informasi mengenai literatur-literatur yang berkaitan dengan imbalan kerja dalam penyusunan laporan keuangan.

Berdasarkan uraian yang telah diungkapkan di atas, maka penelitian dengan tema Analisis Penerapan SAK Entitas Privat tentang Imbalan Kerja masih menarik untuk diteliti dengan pertimbangan sebagai berikut: 1). Peran penting perusahaan privat dalam berkontribusi baik secara sosial dan ekonomi; 2). Penelitian-penelitian sebelumnya menjelaskan SAK umum imbalan kerja yaitu PSAK 24 dan masih sedikit penelitian yang membahas imbalan kerja berdasarkan SAK ETAP atau SAK EP dimana kedua SAK yang lebih sederhana dibanding SAK umum ini memperbolehkan metode perhitungan yang lebih disederhanakan; 3). Masih terdapatnya perbedaan penerapan kebijakan imbalan kerja oleh perusahaan satu dan lainnya; 4). Masih terdapatnya perbedaan penerapan kebijakan akuntansi imbalan kerja oleh perusahaan satu dan lainnya. 5). Masih adanya pemahaman-pemahaman yang berbeda-beda dari para pekerja atas hak yang diperolehnya dari entitas pemberi kerja.

## **LITERATURE REVIEW**

### **Teori Motivasi**

Teori motivasi pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan pokok, menurut Abraham Maslow dalam makalahnya "A theory of human motivation dalam Psychology review di tahun 1943 (Maslow, 1943) yang lebih dikenal dengan hierarki kebutuhan Maslow dianggap sebagai landasan pemahaman motivasi manusia. Bahkan saat ini teori tersebut terus digunakan sebagai landasan bagi teori motivasi dan perilaku lainnya. Teori motivasi manusia menegaskan bahwa kita masing-masing memiliki serangkaian kebutuhan dasar yang harus dipenuhi, termasuk kebutuhan biologis dan psikologis, rasa aman, rasa memiliki dan cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.

Menurut Maslow, kebutuhan seseorang itu memiliki hirarki atau jenjang sesuai dengan peningkatan status sosial seseorang, setelah kebutuhan dasar kita terpenuhi, seperti memiliki tempat berlindung atau merasa dicintai, kita dapat fokus pada kebutuhan tingkat yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

### **Teori Harapan (Expectancy Theory)**

Teori motivasi harapan adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Victor Vroom dari Yale School of Management, Amerika Serikat (Vroom, 1964). Teori ini menjelaskan proses perilaku mengapa individu memilih satu pilihan perilaku dibandingkan yang lain. Teori ini menjelaskan bahwa individu dapat termotivasi menuju tujuan jika mereka percaya bahwa ada korelasi positif antara upaya dan kinerja, hasil kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan yang diinginkan, imbalan dari suatu kinerja akan memuaskan kebutuhan penting, dan hasilnya cukup memuaskan kebutuhan mereka sehingga upaya tersebut bermanfaat bagi dirinya.

### **Teori Atribusi (Attribution Theory)**

Teori yang dikembangkan oleh (Heider, 1958) ini merupakan sebuah kerangka kerja untuk memahami bagaimana setiap individu menafsirkan perilaku mereka sendiri dan perilaku orang lain. Teori atribusi menekankan pada bagaimana individu menafsirkan berbagai kejadian dan bagaimana hal ini berkaitan dengan pemikiran dan perilaku mereka. Kepatuhan terhadap penerapan Standar Akuntansi Keuangan sangat berkaitan dengan sikap Akuntan atau <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/index>

manajemen dalam membuat penilaian terhadap standar akuntansi itu sendiri. Teori ini dipilih karena persepsi seseorang dalam berperilaku dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Pada teori ini, ketika perilaku berada di bawah kendali individu itu sendiri maka disebut faktor internal. Sedangkan yang disebabkan oleh faktor eksternal ketika individu dipengaruhi dari luar, misalkan situasi atau lingkungan, maka teori atribusi relevan untuk menerangkan maksud tersebut.

### **Akuntansi Imbalan Kerja sesuai Standar Akuntansi Keuangan Entitas Privat Bab 23 Imbalan Kerja**

Dari perspektif standar akuntansi keuangan SAK ETAP Bab 2 tentang Konsep dan Prinsip Pervasif pada paragraf 2.36, entitas menyusun laporan keuangan menggunakan dasar akuntansi akrual, kecuali informasi arus kas. Dalam dasar akrual, item diakui sebagai aset, liabilitas, ekuitas, penghasilan atau beban ketika item memenuhi definisi dan kriteria pengakuan untuk item tersebut.

Sehubungan dengan basis akrual (accrual basis), dimana terdapat perbedaan waktu saat pekerja telah memberikan jasanya kepada perusahaan dengan saat pembayaran imbalannya, sehingga berdasarkan konsep akrual tersebut, SAK ETAP mensyaratkan beban jasa imbalan kerja tersebut diakui sejak pekerja berhak memperoleh imbalan sampai dengan saat pembayaran dilakukan oleh pemberi kerja.

SAK ETAP Bab 23 tentang imbalan kerja menyatakan pada paragraf 23.1, Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan oleh entitas sebagai pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja, termasuk direktur dan manajemen. Bab ini diterapkan untuk seluruh imbalan kerja, kecuali untuk transaksi pembayaran (imbalan kerja) berbasis saham. Imbalan kerja yang dicakup dalam SAK ETAP Bab 23 Imbalan Kerja ini adalah:

#### **1. Imbalan kerja jangka pendek**

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain pesangon) yang jatuh tempo seluruhnya dalam waktu dua belas bulan setelah akhir periode pekerja memberikan jasa terkait. Imbalan kerja jangka pendek mencakup upah, gaji, dan iuran jaminan sosial, cuti berbayar jangka pendek (cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar) jika cuti tersebut diperkirakan terjadi dalam waktu dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan dimana pekerja memberikan jasa terkait.

#### **2. Imbalan pascakerja**

Imbalan pascakerja adalah imbalan kerja (selain pesangon) yang terutang setelah penyelesaian kontrak kerja, yang mencakup imbalan purnakarya (contoh: pensiun), imbalan pascakerja lain seperti asuransi jiwa purnakarya dan pelayanan kesehatan purnakarya. Program imbalan pascakerja diklasifikasi sebagai program iuran pasti atau program imbalan pasti.

Dimana program iuran pasti adalah program di mana entitas membayar iuran tetap kepada entitas terpisah (dana) dan tidak memiliki kewajiban legal atau konstruktif untuk membayar iuran lebih lanjut atau melakukan pembayaran imbalan secara langsung kepada pekerja jika dana tidak memiliki aset yang cukup untuk membayar seluruh imbalan kerja terkait dengan jasa pekerja pada periode kini dan periode sebelumnya. Oleh karena itu, jumlah imbalan pascakerja yang diterima oleh pekerja ditentukan oleh jumlah iuran yang dibayar oleh entitas (dan mungkin juga oleh pekerja) pada program imbalan pasca kerja atau pada perusahaan asuransi, ditambah imbal hasil investasi yang timbul dari iuran tersebut.

Program iuran pasti pengakuan dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai liabilitas, setelah dikurangi setiap jumlah yang telah dibayar. Jika pembayaran iuran melebihi iuran terutang untuk jasa sebelum tanggal pelaporan, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset.
- b. Sebagai beban, kecuali Bab lain dari SAK ETAP mensyaratkan biaya tersebut diakui sebagai bagian dari biaya perolehan aset seperti persediaan atau aset tetap.

### 3. Imbalan kerja jangka panjang lainnya

Imbalan kerja jangka panjang lainnya adalah imbalan kerja (selain imbalan pascakerja dan pesangon) yang tidak seluruhnya jatuh tempo dalam waktu dua belas bulan setelah akhir periode pekerja memberikan jasa terkait. Imbalan ini mencakup cuti jangka panjang yang dikompensasi seperti cuti besar atau cuti sabbatical, imbalan pengabdian, imbalan cacat permanen, bagi hasil dan bonus yang terutang dua belas bulan atau lebih setelah akhir periode di mana pekerja memberikan jasa terkait. Kompensasi tangguhan yang dibayarkan dua belas bulan atau lebih setelah akhir periode kompensasi tersebut diperoleh.

Paragraf 28.30 menyatakan entitas mengakui liabilitas untuk imbalan kerja jangka panjang lain yang diukur pada total neto dari jumlah berikut:

- a. Nilai sekarang kewajiban imbalan pada tanggal pelaporan; dikurangi
- b. Nilai wajar aset program pada tanggal pelaporan (jika ada) dimana kewajiban akan diselesaikan secara langsung.

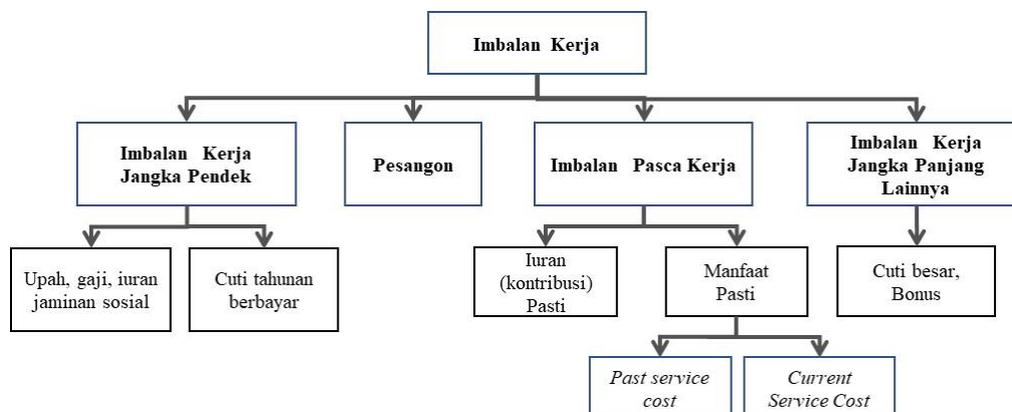
### 4. Pesangon

Pesangon adalah imbalan kerja yang terutang sebagai akibat dari salah satu berikut:

- a. Keputusan entitas untuk melakukan terminasi kontrak kerja pekerja sebelum tanggal purnakarya normal; atau
- b. Keputusan pekerja untuk menerima pengurangan kontrak kerja secara sukarela untuk dipertukarkan dengan imbalan pesangon tersebut.

Paragraf 23.30 menyatakan entitas segera mengakui pesangon sebagai beban dalam laporan laba rugi, karena pesangon tidak memberikan manfaat ekonomik kepada entitas di masa depan.

Dari uraian jenis-jenis imbalan kerja yang tercantum dalam SAK EP Bab 28 diatas, pengklasifikasian dari 4 jenis imbalan dan klasifikasi sub-kategorinya dapat digambarkan dalam tabel berikut:



Gambar 1 Diagram atas Klasifikasi Jenis Imbalan dan Sub Kategori Imbalan  
Sumber data: SAK EP Bab 28 Imbalan Kerja

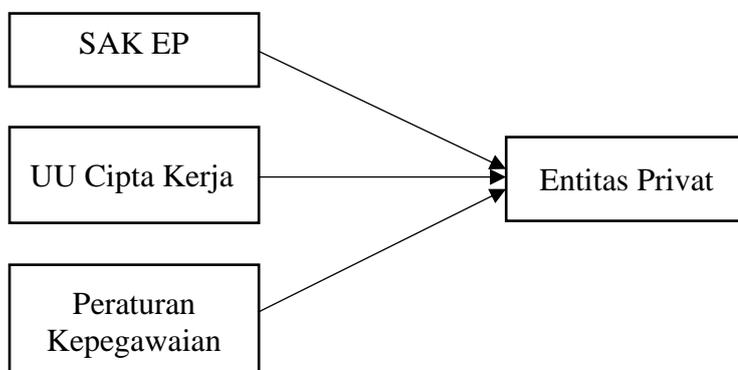
## Peraturan di Republik Indonesia yang Berkaitan dengan Penerapan SAK ETAP Imbalan Kerja

Peraturan ketenagakerjaan yang berlaku bagi pekerja sektor formal pada saat penelitian ini ditulis adalah UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana kemudian dilengkapi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021), yang kemudian disempurnakan lagi dalam UU no. 6 Tahun 2023 (UU CK). Kaitannya dengan SAK EP imbalan kerja adalah, perhitungan imbalan kerja oleh Entitas mungkin saja mengikuti legislasi, perjanjian kontraktual atau perjanjian lainnya dengan pekerja atau perwakilan pekerja atau oleh kewajiban konstruktif. Uraian dibawah ini merupakan ketentuan-ketentuan dari UU CK yang berkaitan dengan imbalan kerja.

Berdasarkan UU CK pasal 8 ayat 1-2 PP36/2021, upah dan non upah terbagi atas:

- a. Upah
  1. Upah pokok
  2. Tunjangan tetap
  3. Tunjangan tidak tetap
- b. Non Upah
  1. Bonus
  2. Uang pengganti fasilitas kerja
  3. Uang servis
  4. Tunjangan Hari Raya
  5. Insentif pada usaha tertentu

Di dasarkan uraian di atas maka model kerangka teoritis dari penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar di bawah ini



Gambar 2 Model Kerangka Teoritis

## METODE

Tipe penelitian ini bersifat kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan suatu kondisi dengan tepat dan akurat. Penelitian deskriptif kuantitatif digunakan karena penelitian ini mencoba untuk menggambarkan fakta dan fenomena tertentu secara sistematis, detail, dan factual (Nurdin & Hartati, 2019).

Populasi dalam konteks penelitian merupakan objek keseluruhan dalam penelitian atau dapat dikatakan populasi adalah jumlah keseluruhan dari individu-individu yang karakternya akan diteliti. Dengan demikian populasi pada penelitian ini adalah Perusahaan dan entitas privat yang telah menerapkan SAK ETAP dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Dikarenakan jumlah perusahaan privat di Indonesia jumlahnya cukup banyak, penelitian ini mengambil sampel entitas-entitas privat di Jabodetabek dan dalam lingkungan klien-klien yang

menerapkan SAK ETAP dan dipilih agar lebih mudah diakses dalam kaitannya dengan pengumpulan data.

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Sementara itu instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrumen pengumpulan data dapat berupa check list, kuesioner, pedoman wawancara, hingga kamera untuk foto atau untuk merekam gambar. Didasarkan uraian tersebut teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden karyawan-karyawan yang bekerja di entitas privat. Dari kuesioner tersebut di olah dengan metode importance performance analysis (IPA) untuk mengetahui hal-hal yang perlu menjadi prioritas dan kendala dalam penerapan SAK ETAP imbalan kerja dan kaitannya dengan kepuasan kinerja dari karyawan.

## RESULT

### Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan skala likert angka 1 sampai dengan 5 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju dengan masing- masing skor 1, 2, 3, 4, dan 5 sehingga bisa memperoleh rata-rata keseluruhan jawaban responden. Hasil penelitian frekuensi jawaban responden untuk masing-masing variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari SAK, UU Cipta Kerja, dan Peraturan Kepegawaian.

Tabel 1 Distribusi Jawaban

No.	Pernyataan	Skala					Mean
		1	2	3	4	5	
SAK_1	Pengakuan, perhitungan / pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja penting dilakukan	5	10	29	41	15	3,51
SAK_2	Perusahaan wajib menjalankan akuntansi imbalan kerja	4	9	34	38	15	3,51
SAK_3	Akuntan Internal adalah pihak yang paling pantas melakukan perhitungan imbalan kerja	2	7	38	37	16	3,58
SAK_4	Aktuaris Independen adalah pihak yang paling pantas melakukan perhitungan imbalan kerja	2	8	23	47	20	3,75
SAK_5	Auditor Independen adalah pihak yang paling pantas melakukan perhitungan imbalan kerja	5	8	26	36	25	3,68
SAK_6	Akuntan internal Perusahaan perlu	4	10	27	38	21	3,62

Analysis Of The Application Of Entity Financial Accounting Standards Without Public  
Accountability About Employee Benefits With The Importance Performance Analysis Method By  
Iqbal Reza Nasution<sup>1</sup>, Sugeng Riyadi<sup>2</sup>

No.	Pernyataan	Skala					Mean
		1	2	3	4	5	
	mendapat pelatihan perhitungan kewajiban imbalan kerja						
SAK_7	Perusahaan perlu mempertimbangkan biaya untuk jasa Aktuaris Independen	4	10	27	43	16	3,57
SAK_8	Perusahaan sebaiknya memilih metode perhitungan imbalan kerja yang lebih sederhana dan tanpa biaya	3	7	38	36	16	3,55
SAK_9	Perusahaan sebaiknya tidak mempermasalahkan besaran kewajiban imbalan kerja	7	14	33	33	13	3,31
SAK_10	Imbalan kerja perlu diungkapkan dalam catatan atas laporan keuangan (CALK)	5	16	30	31	18	3,41
<b>Persentase &amp; Rata-rata</b>		<b>4,10%</b>	<b>9,90%</b>	<b>30,50%</b>	<b>38,00%</b>	<b>17,50%</b>	<b>3,55</b>
No.	Pernyataan	Skala					Mean
		1	2	3	4	5	
UUCK_1	Perusahaan wajib menjalankan UU Cipta Kerja pada pekerjaannya	4	12	35	33	16	3,45
UUCK_2	UU Cipta Kerja perlu dicabut dan dikembalikan ke peraturan sebelumnya, yaitu UU No. 13	5	11	41	33	10	3,32
UUCK_3	Pekerja wajib mengetahui kemampuan perusahaan memberikan imbalan kerja	6	10	34	28	22	3,50
UUCK_4	UU Cipta Kerja memberikan kepuasan pada pekerja	3	16	40	29	12	3,31
UUCK_5	UU Cipta Kerja memberikan kepuasan pada Pengusaha/ Pelaku UMKM	7	11	31	28	23	3,49
UUCK_6	Standar Akuntansi Keuangan (SAK ETAP) wajib	4	6	29	39	22	3,69

Analysis Of The Application Of Entity Financial Accounting Standards Without Public  
Accountability About Employee Benefits With The Importance Performance Analysis Method By  
Iqbal Reza Nasution<sup>1</sup>, Sugeng Riyadi<sup>2</sup>

No.	Pernyataan	Skala					Mean
		1	2	3	4	5	
	mengikuti UU Cipta Kerja						
UUCK_7	Pengusaha (Pemberi Kerja) wajib membayar nilai kewajiban imbalan kerja minimal sesuai UU Cipta Kerja	6	8	33	39	14	3,47
UUCK_8	UU Cipta Kerja membuat nilai pesangon menurun dari 2x menjadi 1,75x nilai pesangon	6	13	37	27	17	3,36
UUCK_9	UU Cipta Kerja perlu dilakukan sosialisasi terus menerus	4	13	37	27	19	3,44
<b>Persentase &amp; Rata-rata</b>		<b>5,00%</b>	<b>11,11%</b>	<b>35,22%</b>	<b>31,44%</b>	<b>17,22%</b>	<b>3,45</b>
No.	Pernyataan	Skala					Mean
		1	2	3	4	5	
PK_1	Pekerja/karyawan wajib mengetahui peraturan tentang cadangan kewajiban imbalan kerja	5	10	32	40	13	3,46
PK_2	Pengusaha/Pelaku UMKM wajib mengetahui peraturan tentang cadangan kewajiban imbalan kerja	3	12	35	30	20	3,52
PK_3	Pekerja/karyawan wajib memahami peraturan tentang cadangan kewajiban imbalan kerja	10	7	27	33	23	3,52
PK_4	Pekerja wajib mengetahui nilai cadangan pesangon dan uang penghargaan masa kerjanya sesuai UU Cipta Kerja	3	11	38	27	21	3,52
PK_5	Perusahaan lebih mampu membayar hak pekerja bila membentuk	2	12	28	43	15	3,57

No.	Pernyataan	Skala					Mean
		1	2	3	4	5	
	cadangan kewajiban imbalan kerja						
PK_6	Besaran imbalan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan	7	12	31	29	21	3,45
PK_7	"Pekerja akan puas bila perusahaan membayar minimal sesuai aturan yang berlaku	6	4	23	48	19	3,70
PK_8	Pekerja wajib banding/keberatan bila perusahaan tidak membayar sesuai yang diatur dalam UU Cipta Kerja	6	6	27	40	21	3,64
PK_9	DISNAKER wajib melindungi hak pekerja sesuai peraturan yang berlaku	8	5	28	38	21	3,59
PK_10	Nilai cadangan pesangon dan penghargaan masa kerja yang besar karena masa kerja anda sudah lama, akan menjadi pertimbangan jika mendapat tawaran gaji bulanan lebih tinggi dari perusahaan lain	6	11	19	38	26	3,67
<b>Persentase &amp; Rata-rata</b>		<b>5,60%</b>	<b>9,00%</b>	<b>28,80%</b>	<b>36,60%</b>	<b>20,00%</b>	<b>3,56</b>

Sumber: Output SPSS Versi 22

Berdasarkan jawaban variabel SAK ETAP dari 100 orang responden. Berdasarkan data olahan Microsoft Excel maka dapat disimpulkan bahwa 4,10% menyatakan sangat tidak setuju, 9,90% menyatakan tidak setuju, 30,50% menyatakan netral, dan 38,00% menyatakan setuju serta 17,50% menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan jawaban variabel UU Cipta Kerja dari 100 orang responden. Berdasarkan data olahan Microsoft Excel maka dapat disimpulkan bahwa 5,00% menyatakan sangat tidak setuju, 11,11% menyatakan tidak setuju, 35,22% menyatakan netral, dan 31,44% menyatakan setuju serta 17,22% menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan jawaban variabel Peraturan Kepegawaian dari 100 orang responden. Berdasarkan data olahan Microsoft Excel maka dapat disimpulkan bahwa 5,60% menyatakan sangat tidak setuju, 9,00% menyatakan tidak setuju, 28,80% menyatakan netral, dan 36,60% menyatakan setuju serta 20,00% menyatakan sangat setuju.

### Analisis Data

Dalam penelitian ini, perlu diketahui kembali bahwa jenis data yang digunakan oleh penulis adalah data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada setiap responden, selanjutnya kuesioner yang telah diisi oleh responden tersebut dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis oleh penulis untuk memperoleh jawaban dari hasil analisis tersebut. Dalam analisis yang dilakukan oleh penulis, data tersebut perlu melewati proses validasi dan pengujian terhadap reliabilitasnya serta menggunakan metode Importance Performance Analysis (IPA).

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan analisa faktor yang dimasukkan untuk memasukkan bahwa masing-masing pernyataan akan terklarifikasi pada variabel yang telah ditentukan. Pengukuran validitas dalam suatu kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai r-tabel (Degree of Freedom)  $df = n-2$ , yang mana n adalah jumlah responden dan 2 adalah uji dua sisi dengan signifikansi 0,05.

**Tabel 2 Output Uji Validitas**

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation (r-hitung)</i>	r – table	Kesimpulan
SAK_1	0,636	0,197	Valid
SAK_2	0,637	0,197	Valid
SAK_3	0,552	0,197	Valid
SAK_4	0,574	0,197	Valid
SAK_5	0,434	0,197	Valid
SAK_6	0,497	0,197	Valid
SAK_7	0,504	0,197	Valid
SAK_8	0,461	0,197	Valid
SAK_9	0,405	0,197	Valid
SAK_10	0,440	0,197	Valid
UUCK_1	0,509	0,197	Valid
UUCK_2	0,638	0,197	Valid
UUCK_3	0,598	0,197	Valid
UUCK_4	0,529	0,197	Valid
UUCK_5	0,539	0,197	Valid
UUCK_6	0,693	0,197	Valid
UUCK_7	0,494	0,197	Valid
UUCK_8	0,573	0,197	Valid
UUCK_9	0,587	0,197	Valid
PK_1	0,618	0,197	Valid
PK_2	0,661	0,197	Valid
PK_3	0,687	0,197	Valid
PK_4	0,662	0,197	Valid
PK_5	0,773	0,197	Valid
PK_6	0,254	0,197	Valid
PK_7	0,552	0,197	Valid
PK_8	0,692	0,197	Valid
PK_9	0,664	0,197	Valid
PK_10	0,578	0,197	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan untuk uji karena r-hitung lebih besar dari r-tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab pernyataan suatu kuesioner. Data kuesioner harus andal (reliabel). Berarti data tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan untuk mengukur berulang kali. Data kuesioner dinyatakan andal apabila memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6. Berikut adalah hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 22:

**Tabel 3 Output Uji Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

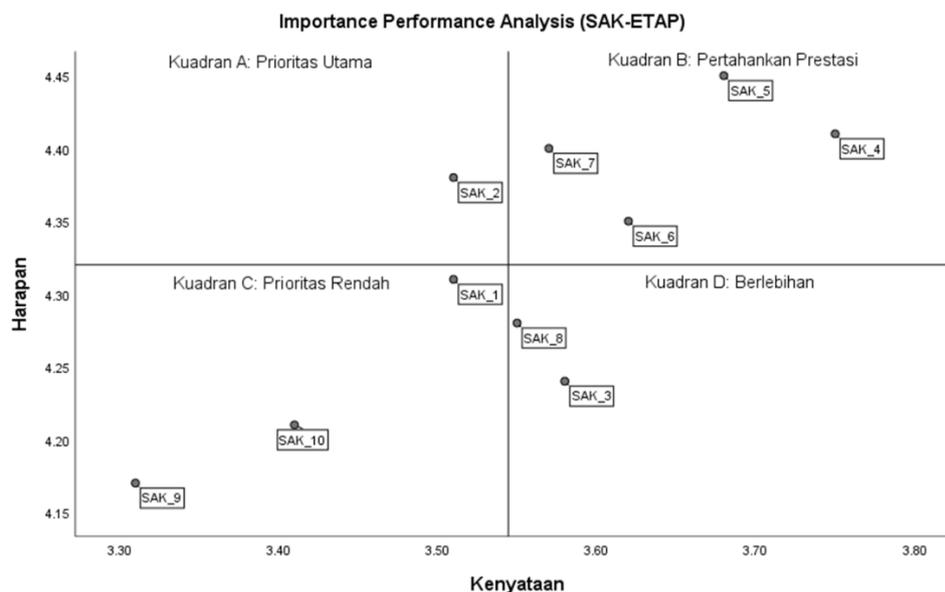
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	10
.852	9
.880	10

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,880. Apabila ini Cronbach's Alpha diatas dibandingkan dengan nilai Cronbach's Alpha yang ditentukan, maka  $0,880 > 0,6$ . Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Peraturan Kepegawaian adalah reliabel, artinya bahwa hasil pengukuran variabel Peraturan Kepegawaian adalah konsisten dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

#### Importance Performance Analysis (IPA)

Pada teknik ini, responden diminta untuk menilai kenyataan dan harapan, kemudian nilai rata-rata tingkat kenyataan dan harapan tersebut dianalisis pada Importance-Performance Matrix, yang mana sumbu X mewakili persepsi kenyataan sedangkan sumbu Y mewakili persepsi harapan. Berikut adalah hasil analisis empat Kuadran sesuai dengan pernyataan dan harapan dari 4 (empat) variabel yaitu:

- a. SAK ETAP
- b. UU Cipta Kerja
- c. Peraturan Kepegawaian



Sumber: Output SPSS Versi 22

Gambar 3 Importance-Performance Matrix SAK ETAP

#### Kuadran I: Prioritas Utama

Pada kuadran ini terdapat 1 dari 10 pernyataan yang menjadi faktor yang juga dirasa penting atau diharapkan perusahaan, akan tetapi pada kenyataannya masih belum sesuai

dengan harapan perusahaan (tingkat kepuasan masih rendah). Sehingga perlu adanya peningkatan untuk variabel-variabel yang termasuk dalam kuadran 1.

### **Kuadran II: Pertahankan Prestasi**

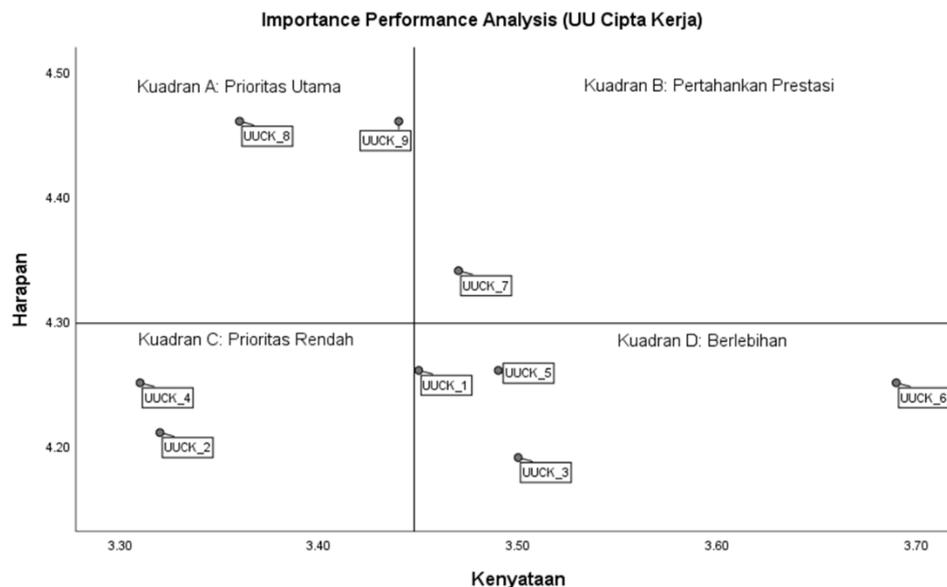
Pada kuadran ini terdapat 4 faktor yang dianggap penting dan diharapkan sebagai faktor penunjang perusahaan sehingga variabel SAK ETAP yang termasuk dalam kuadran 2 tetap dipertahankan karena variabel tersebut menjadi produk atau jasa unggul di mata perusahaan.

### **Kuadran III: Prioritas Rendah**

Pada kuadran ini terdapat 3 faktor yang dianggap mempunyai tingkat persepsi atau kinerja aktual yang rendah dan atau tidak terlalu diharapkan oleh perusahaan sehingga variabel yang termasuk dalam kuadran 3 perlu dipertimbangkan kembali karena kontribusi variabel terhadap manfaat yang dirasakan oleh perusahaan sangat kecil.

### **Kuadran IV: Berlebihan**

Pada kuadran ini, 2 dari 10 pernyataan dianggap tidak terlalu penting dan tidak terlalu diharapkan oleh perusahaan serta kinerja yang terlalu berlebihan. Oleh karena itu, variabel yang termasuk dalam kuadran 4 dapat dikurangi agar perusahaan dapat menghemat biaya.



Sumber: Output SPSS Versi 22

Gambar 4 Importance Performance Analysis UU Cipta Kerja

### **Kuadran I : Prioritas Utama**

Pada kuadran ini terdapat 2 dari 9 pernyataan yang menjadi faktor yang juga dirasa penting atau diharapkan perusahaan, akan tetapi pada kenyataannya masih belum sesuai dengan harapan perusahaan (tingkat kepuasan masih rendah). Sehingga perlu adanya peningkatan untuk variabel-variabel yang termasuk dalam kuadran 1.

### **Kuadran II : Pertahankan Prestasi**

Pada kuadran ini terdapat 1 faktor yang dianggap penting dan diharapkan sebagai faktor penunjang perusahaan sehingga variabel UU Cipta Kerja yang termasuk dalam kuadran 2 tetap dipertahankan karena variabel tersebut menjadi produk atau jasa unggul di mata perusahaan.

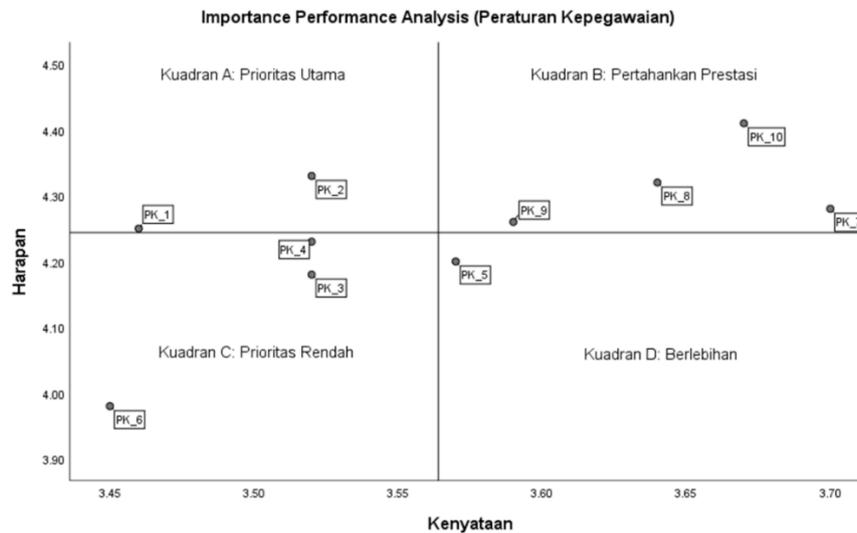
### **Kuadran III : Prioritas Rendah**

Pada kuadran ini terdapat 2 faktor yang dianggap mempunyai tingkat persepsi atau kinerja aktual yang rendah dan atau tidak terlalu diharapkan oleh perusahaan sehingga variabel

yang termasuk dalam kuadran 3 perlu dipertimbangkan kembali karena kontribusi variabel terhadap manfaat yang dirasakan oleh perusahaan sangat kecil.

#### **Kuadran IV : Berlebihan**

Pada kuadran ini, 4 dari 9 pernyataan dianggap tidak terlalu penting dan tidak terlalu diharapkan oleh perusahaan serta kinerja yang terlalu berlebihan. Oleh karena itu, variabel yang termasuk dalam kuadran 4 dapat dikurangi agar perusahaan dapat menghemat biaya



Sumber: Output SPSS Versi 22

**Gambar 5 Importance-Performance Matrix Peraturan Kepegawaian**

#### **Kuadran I : Prioritas Utama**

Pada kuadran ini terdapat 2 dari 10 pernyataan yang menjadi faktor yang juga dirasa penting atau diharapkan perusahaan, akan tetapi pada kenyataannya masih belum sesuai dengan harapan perusahaan (tingkat kepuasan masih rendah). Sehingga perlu adanya peningkatan untuk variabel-variabel yang termasuk dalam kuadran 1.

#### **Kuadran II : Pertahankan Prestasi**

Pada kuadran ini terdapat 4 faktor yang dianggap penting dan diharapkan sebagai faktor penunjang perusahaan sehingga variabel Peraturan Kepegawaian yang termasuk dalam kuadran 2 tetap dipertahankan karena variabel tersebut menjadi produk atau jasa unggul di mata perusahaan.

#### **Kuadran III : Prioritas Rendah**

Pada kuadran ini terdapat 3 faktor yang dianggap mempunyai tingkat persepsi atau kinerja aktual yang rendah dan atau tidak terlalu diharapkan oleh perusahaan sehingga variabel yang termasuk dalam kuadran 3 perlu dipertimbangkan kembali karena kontribusi variabel terhadap manfaat yang dirasakan oleh perusahaan sangat kecil.

#### **Kuadran IV : Berlebihan**

Pada kuadran ini, 1 dari 10 pernyataan dianggap tidak terlalu penting dan tidak terlalu diharapkan oleh perusahaan serta kinerja yang terlalu berlebihan. Oleh karena itu, variabel yang termasuk dalam kuadran 4 dapat dikurangi agar perusahaan dapat menghemat biaya.

## **Discussion**

### **Penerapan SAK ETAP Imbalan Kerja pada Perusahaan Privat di Jabodetabek**

Berdasarkan hasil uji validitas SAK ETAP menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan untuk uji karena r-hitung lebih besar dari r-tabel yaitu lebih besar dari 0,197.

<https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/index>

Kemudian hasil uji reliabilitas SAK ETAP menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,863. Apabila ini Cronbach's Alpha diatas dibandingkan dengan nilai Cronbach's Alpha yang ditentukan, maka  $0,863 > 0,6$ . Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel SAK ETAP adalah reliabel, artinya bahwa hasil pengukuran variabel SAK ETAP adalah konsisten dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

Penjelasan ringkasan tabel di atas adalah dimana dari analisis IPA menunjukkan empat kuadran (aspek) yang perlu diperhatikan, dari masing-masing kuadran terdapat beberapa pernyataan yang dijelaskan dengan kode nomer untuk setiap pertanyaan yang diajukan.

SAK EP memiliki tambahan cakupan yaitu transaksi pembayaran berbasis saham bagi pekerja menerima instrumen ekuitas yang disediakan oleh pemberi kerja. Selain itu, SAK EP juga mengakomodir perhitungan untuk entitas dari skala sektor usaha mikro kecil menengah (UMKM) dapat menggunakan metode perhitungan yang lebih sederhana sedangkan entitas dengan skala lebih besar yang tidak memiliki akuntabilitas publik (non emiten) dapat menggunakan metode PUC yang sudah menyerupai standar PSAK 24 tentang imbalan kerja dalam SAK umum.

SAK EP sudah menerapkan penghasilan komprehensif lain, sehingga perubahan asumsi actuarial yang menimbulkan keuntungan dan kerugian actuarial dapat dicatat pada pos beban/penghasilan komprehensif tersebut. Hal ini sudah mengakomodir penyajian menyerupai di SAK Umum. Perlakuan akuntansi di SAK EP sudah mengakomodir pencatatan untuk pelaporan grup (konsolidasi).

### **Analisis Metode Perhitungan Imbalan Kerja SAK ETAP pada Perusahaan Privat di Jabodetabek**

Berdasarkan hasil uji validitas UU Cipta Kerja menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan untuk uji karena r-hitung lebih besar dari r-tabel yaitu lebih besar dari 0,197. Kemudian hasil uji reliabilitas UU Cipta Kerja menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,852. Apabila ini Cronbach's Alpha diatas dibandingkan dengan nilai Cronbach's Alpha yang ditentukan, maka  $0,852 > 0,6$ . Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel UU Cipta Kerja adalah reliabel, artinya bahwa hasil pengukuran variabel UU Cipta Kerja adalah konsisten dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

### **Dampak penerapan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap SAK ETAP perhitungan Imbalan Kerja dengan metode Importance Performance Analysis**

Berdasarkan hasil uji validitas Peraturan Kepegawaian menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan untuk uji karena r-hitung lebih besar dari r-tabel yaitu lebih besar dari 0,197. Kemudian hasil uji reliabilitas Peraturan Kepegawaian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,880. Apabila ini Cronbach's Alpha diatas dibandingkan dengan nilai Cronbach's Alpha yang ditentukan, maka  $0,880 > 0,6$ . Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Peraturan Kepegawaian adalah reliabel, artinya bahwa hasil pengukuran variabel Peraturan Kepegawaian adalah konsisten dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

Peraturan ketenagakerjaan yang berlaku bagi pekerja sektor formal pada saat penelitian ini ditulis adalah UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dimana kemudian dilengkapi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021), yang kemudian disempurnakan lagi dalam UU no. 6 Tahun 2023 (UU CK).

Kaitannya dengan SAK EP imbalan kerja adalah, perhitungan imbalan kerja oleh Entitas mungkin saja mengikuti legislasi, perjanjian kontraktual atau perjanjian lainnya dengan pekerja atau perwakilan pekerja atau oleh kewajiban konstruktif. UU Cipta Kerja tidak secara langsung mengatur atau merinci perhitungan imbalan kerja yang harus dilakukan oleh entitas dalam standar akuntansi seperti SAK ETAP, dampaknya dapat tercermin dalam kebijakan ketenagakerjaan dan manajemen sumber daya manusia. Namun, metode Importance Performance Analysis (IPA) umumnya digunakan untuk mengukur dan menganalisis kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek kebijakan dan praktik perusahaan, termasuk imbalan kerja.

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1). Penerapan SAK ETAP mengenai imbalan kerja pada perusahaan privat melibatkan proses pencatatan, pengukuran, dan pelaporan imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan perlu memantau perubahan dalam regulasi akuntansi dan ketenagakerjaan yang dapat memengaruhi pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja. Penerapan SAK ETAP harus selalu diperbarui sesuai dengan perkembangan regulasi terkini. 2). Metode perhitungan imbalan kerja SAK ETAP pada perusahaan privat terbagi menjadi 4 perhitungan yaitu Imbalan Kerja Jangka Pendek, Imbalan Pascakerja, Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya, dan Pesangon. Biaya imbalan kerja mencakup komponen seperti biaya gaji, tunjangan, bonus, dan biaya pensiun. Biaya ini harus diakui pada saat yang tepat sesuai dengan prinsip akuntansi kewajiban dan biaya imbalan kerja. 3). Dampak penerapan UU Cipta Kerja terhadap SAK ETAP perhitungan Imbalan Kerja dengan metode Importance Performance Analysis dapat disimpulkan dengan kebijakan perusahaan terkait imbalan kerja dapat berubah setelah penerapan UU Cipta Kerja. Metode IPA dapat membantu perusahaan untuk mengevaluasi sejauh mana imbalan kerja dinilai penting oleh karyawan dan sejauh mana perusahaan memenuhi harapan tersebut. 4). Dari hasil wawancara terhadap responden, imbalan kerja bermanfaat bagi karyawan dan Perusahaan, jadi kedua belah pihak saling memanfaatkan. Karena dapat memotivasi kinerjanya dan bagi Perusahaan membantu memperhitungkan besaran estimasi kewajiban di masa yang akan datang atas imbalan kerja.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa faktor keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, Adapun keterbatasan dalam penelitian yaitu: 1). Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel. 2). Objek penelitian ini hanya pada Perusahaan Privat di Jabodetabek dan jumlah responden yang hanya 100 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. 3). Keterbatasan referensi yang peneliti peroleh seperti jurnal pendukung lain untuk mendukung peneliti melakukan penelitian ini, sehingga penelitian ini masih kurang dari sempurna.

Berdasarkan keterbatasan peneliti yang telah disebutkan di atas, maka temuan penelitian ini perlu pengkajian lebih seksama untuk penelitian selanjutnya dengan mengurangi atau menghilangkan keterbatasan. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut: 1). Penelitian di masa mendatang disarankan untuk dapat mengeksplorasi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi penerapan SAK entitas tanpa akuntabilitas publik tentang imbalan kerja seperti perhitungan aktuarial dana pensiun, PSAK selain 24, dan sebagainya. 2). Diharapkan penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menambah objek penelitian, yaitu melakukan penelitian bukan hanya kepada perusahaan privat di jabodetabek saja, tetapi di wilayah yang lebih luas dan dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chotimah dan Prasetya (2022), Penerapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 Pada PT ABC. Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia
- Dewan Standar Akuntansi Keuangan Ikatan Akuntan Indonesia (DSAK IAI) (2021), Standar Akuntansi Keuangan Entitas Privat (SAK EP).
- Dewan Standar Akuntansi Keuangan Ikatan Akuntan Indonesia (DSAK IAI) (2009), Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP)
- Hamdan, et al. (2018), Employee Benefits Accounting, Its Impact on the Market Share Price, the Volume of Credit Facilities and Deposits. International Journal of Economics and Finance; Vol. 10, No. 1; 2018.
- Handa S. Abidin, SH, LL.M, Ph.D, (2012). Artikel Pengertian Pemberi Kerja, diakses dari <http://www.Penelitihukum.org>.
- Heider, F. (1958) The Psychology of Interpersonal Relations. New York.\
- Hery. 2013. Akuntansi Dasar 1 dan 2. Jakarta: PT.Grasindo.
- Indratno, Albertus. 2013. Prinsip – Prinsip Dasar Akuntansi. Jakarta Timur: Dunia Cerdas.
- Jan Hoesada (2021), Makalah Akuntansi Imbalan Paska Kerja.
- Kenjo GmbH (2021), What’s the difference between wages and salary?. Diakses dari <https://blog.kenjo.io/difference-wages-and-salary>.
- Kholida Qothrunnada (Maret 2022), Omnibus Law: Pengertian, Tujuan, dan Manfaatnya. Diakses dari <https://finance.detik.com>.
- Liapis & Thalassinou (2013), A Comparative Analysis for the Accounting Reporting of “Employee Benefits” between IFRS and other Accounting Standards: A Case Study for the Biggest Listed Entities in Greece. International Journal of Economics & Business Administration Volume I, Issue (1), 2013.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review, 50, 1–21. DOI:10.1037/h0054346Corpus ID: 53326433
- Michael, A. and Dixon, R. (2019) ‘Audit data analytics of unregulated voluntary disclosures and auditing expectations gap’, International Journal of Disclosure and Governance, 16(4), pp. 188–205.
- Mirah (2018), Analisis Pengaruh Penerapan PSAK 24 (Revisian) Imbalan Kerja pada Laporan Keuangan Lembaga Pembiayaan Ekspor Indonesia (LPEI) (Studi Pada Lembaga Pembiayaan Ekspor Indonesia).
- Nursal dan Sari (2023), Analisis Perhitungan Aktuarial Dana Pensiun Menggunakan Metode Projected Unit Credit. Journal Of Mathematics UNP Vol. 8, No. 1, Maret 2023, pp. 73~84.
- Priyati, Novi. (2016). “Pengantar Akuntansi.” Indeks. Jakarta Barat.
- Republik Indonesia (2003), Undang-Undang No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia (2011), Undang-Undang No. 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik.
- Republik Indonesia (2020), Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Republik Indonesia (2021), Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu , Alih Daya , Waktu Kerja , Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat , dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021).
- Republik Indonesia (2021), Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP 36/2021).
- Republik Indonesia (2021), Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (PP 37/2021).
- Sugiyono (2021), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Alfabeta.
- Suwardjono (2015), Teori Akuntansi. Universitas Gajah Mada.
- <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jceb/index>

Analysis Of The Application Of Entity Financial Accounting Standards Without Public  
Accountability About Employee Benefits With The Importance Performance Analysis Method By  
Iqbal Reza Nasution<sup>1</sup>, Sugeng Riyadi<sup>2</sup>

Tatik dan Safrizal (2023), Analisis Penerapan PSAK 24 Agenda Decision IAS 19 pada PT  
XYZ. Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Vol. 2 No. 1 Februari – Mei 2023  
Vroom, V.H., (1964). Work and Motivation. John Wiley and Sons, Inc. United States of  
America.