

**SKRIPSI**

***MATCHING CONCEPT* PADA PENGAKUAN  
IMBALAN PASCAKERJA**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**OLEH:**

**NAMA : MADE AYU DWIRA ANOM SARI  
NIM : 1815644074**

**PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI MANAJERIAL  
JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
2022**

## **MATCHING CONCEPT PADA PENGAKUAN IMBALAN PASCAKERJA**

**Made Ayu Dwira Anom Sari**  
**1815644074**

(Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

### **ABSTRAK**

PT SAS merupakan perusahaan jasa konsultasi keuangan berlokasi di Kabupaten Badung yang berdiri semenjak Tahun 2018, sampai saat ini belum mengakui kewajiban imbalan pascakerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ketentuan yang mengatur tidak terbatas pada standar akuntansi, namun juga pada kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan. Entitas dalam hal ini PT SAS wajib menyusun laporan keuangan berpedoman pada SAK ETAP dan menerapkan secara konsisten *matching concept* yang merupakan bagian tidak terlepas dari Kerangka Dasar Penyusunan dan Penyajian Laporan Keuangan (KDP2LK). Tujuan dilaksanakannya penelitian ini untuk mengetahui dampak dari diterapkannya *matching concept* pada pengakuan imbalan pascakerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 *juncto* UU Cipta Kerja dan SAK ETAP terhadap laporan keuangan PT SAS.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian, diperlukannya suatu metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa teknik dokumentasi, wawancara, yang diawali dengan observasi untuk memahami lingkungan objek penelitian. Tahapan selanjutnya, data diuji terlebih dahulu dengan menggunakan metode triangulasi sebelum dilakukan perhitungan imbalan pascakerja. Data yang dikumpulkan terdiri atas laporan keuangan, daftar tenaga kerja, daftar gaji. Data hasil dokumentasi dilengkapi dengan data hasil wawancara berupa asumsi yang digunakan dalam mengukur kewajiban imbalan pascakerja untuk tahun pembukuan 2019, 2020, dan 2021.

Hasil analisis data kuantitatif dan data kualitatif menghasilkan perhitungan kewajiban imbalan pascakerja periode 2019, 2020, dan 2021. Berdasarkan hasil perhitungan imbalan pascakerja, tahapan selanjutnya yaitu memberikan usulan jurnal penyesuaian untuk periode 2019 dengan mendebitkan akun saldo laba ditahan pada kewajiban imbalan pascakerja. Sedangkan untuk periode 2020 dan 2021 laporan keuangan disesuaikan secara retrospektif sesuai SAK ETAP Bab 9. Hasil perhitungan kewajiban dan jurnal penyesuaian yang diajukan merupakan implementasi dari penerapan *matching concept* serta asumsi penyusunan laporan keuangan akrual sehingga mampu meningkatkan kualitas informasi yang tersaji. Meningkatnya kualitas laporan keuangan merupakan implikasi praktis dari penelitian terapan akuntansi *matching concept* pada pengakuan kewajiban imbalan pascakerja. Tentunya penelitian ini memberikan kontribusi tidak terbatas pada pengguna laporan keuangan namun juga pada asosiasi dalam hal ini Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) untuk tanpa henti mensosialisasikan dan mendorong pentingnya penyusunan laporan berdasarkan KDP2LK dan SAK ETAP.

**Kata kunci: *Matching Concept*, Imbalan Pascakerja, SAK ETAP**

## **MATCHING CONCEPT ON RECOGNITION OF POST-EMPLOYMENT BENEFITS**

**Made Ayu Dwira Anom Sari**  
**1815644074**

*(Bachelor of Applied Managerial Accounting Program, Bali State Polytechnic)*

### **ABSTRACT**

*PT SAS is a financial consulting services company located in Badung Regency which was established in 2018. Currently, this company has not recognized the obligation for post-employment benefits in accordance with applicable regulations. The stipulations that regulate are not limited to accounting standards, but also compliance with statutory provisions. The entity, in this case PT SAS, is required to prepare financial statements based on SAK ETAP and consistently apply the matching concept which is an inseparable part of the Accounting Framework. This study aims to determine the impact of the application of the matching concept on the recognition of post-employment benefits based on Law No. 13 of 2003 in conjunction with the Job Creation Act and SAK ETAP on the financial statements of PT SAS.*

*To answer research questions, a research method is needed in order to collect data in the form of documentation techniques, interviews, which begin with observation to understand the environment of the research object. The next stage, the data is tested using the triangulation method before calculating the post-employment benefits. The data collected consists of financial statements, lists of workers and lists of salaries. Documentation data is complemented by interview data in the form of assumptions used in measuring post-employment benefit obligations for the 2019, 2020, and 2021 financial years.*

*The results of the analysis of quantitative data and qualitative data evolved in the calculation of post-employment benefit obligations for the period 2019, 2020, and 2021. Based on the outcomes of the calculation of post-employment benefits, the next step was to propose an adjusting journal entry for the period 2019 by debiting the retained earnings account to the post-employment benefit obligation. Meanwhile, for the period 2020 and 2021, the financial statements are adjusted retrospectively according to SAK ETAP Chapter 9. The results of the calculation of liabilities and the proposed adjusting journal are the implementation of the application of the matching concept and assumptions for the preparation of accrual financial statements so as to improve the quality of the information presented. Improving the quality of financial reports is a practical implication of applied research on matching concept on the recognition of post-employment benefit obligations. Definitely, this research contributes not only to users of financial statements but also to associations, in this case the Indonesian Institute of Accountants (IAI), to continuously socialize and encourage the importance of preparing reports based on Accounting Framework and SAK ETAP.*

**Keywords: Matching Concept, Post Employee Benefit, SAK ETAP**

***MATCHING CONCEPT* PADA PENGAKUAN  
IMBALAN PASCAKERJA**

**SKRIPSI**

**Dibuat sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Terapan Akuntansi pada Program Studi Akuntansi Manajerial  
Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali**

**NAMA : MADE AYU DWIRA ANOM SARI  
NIM : 1815644074**

**JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI BALI**

**PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI MANAJERIAL  
JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
2022**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Made Ayu Dwira Anom Sari

NIM : 1815644074

Program Studi : Akuntansi Manajerial

Menyatakan bahwa sesungguhnya Skripsi:

Judul Skripsi : *Matching Concept* Pada Pengakuan Imbalan Pascakerja

Pembimbing : 1. Dr. I Nyoman Darmayasa, S.E., M.Ak., Ak., M.M.

2. Luh Nyoman Candra Handayani, SS, DEA.

Tanggal Uji : Selasa, 2 Agustus 2022

Skripsi yang ditulis merupakan karya sendiri dan orisinal, bukan merupakan kegiatan plagiat atau saduran karya pihak lain serta belum pernah diajukan sebagai syarat atau sebagai bagian dari syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan dari perguruan tinggi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Badung, 2 Agustus 2022



Made Ayu Dwira Anom Sari

**SKRIPSI**

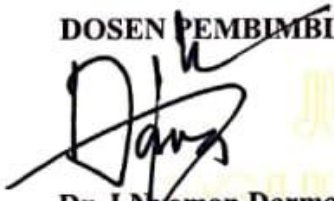
***MATCHING CONCEPT* PADA PENGAKUAN  
IMBALAN PASCAKERJA**

**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : MADE AYU DWIRA ANOM SARI**  
**NIM : 1815644074**

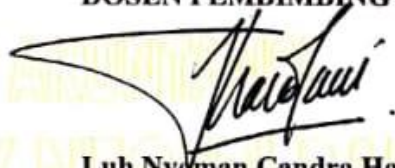
**Telah Disetujui dan Diterima dengan Baik oleh:**

**DOSEN PEMBIMBING I**



**Dr. I Nyoman Darmayasa, S.E.,  
M.Ak., Ak., M.M.  
NIP. 197709142005011002**

**DOSEN PEMBIMBING II**



**Luh Nyoman Candra Handayani,  
SS, DEA.  
NIP. 197101201994122002**

**JURUSAN AKUNTANSI**



**I Made Sudana, SE., M.Si.  
NIP. 196112281990031001**

**SKRIPSI**

***MATCHING CONCEPT* PADA PENGAKUAN  
IMBALAN PASCAKERJA**

**Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Ujian pada:**

**Tanggal 9 Agustus 2022**

**PANITIA PENGUJI**

**KETUA :**

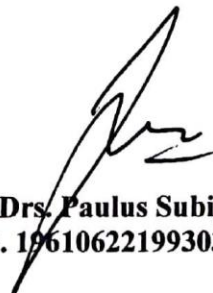


**Dr. I Nyoman Darmayasa, S.E., M.Ak., Ak., M.M.  
NIP. 197709142005011002**

**ANGGOTA :**

**JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI BALI**

**1. Wayan Hesadijaya Utthavi, S.E., M.Si.  
NIP. 198511052014041001**



**2. Dr. Drs. Paulus Subiyanto, M.Hum.  
NIP. 196106221993031001**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa (Ida Sang Hyang Widhi Wasa) karena atas berkat dan rahmat-Nya, skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial pada Politeknik Negeri Bali. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. I Nyoman Abdi, SE., M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan menuntut pendidikan di Politeknik Negeri Bali.
2. I Made Sudana, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan dan petunjuk dalam menyelesaikan studi di Politeknik Negeri Bali.
3. Cening Ardina, SE. M. Agb, selaku Ketua Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi sebagai syarat kelulusan studi di Politeknik Negeri Bali.
4. Dr. I Nyoman Darmayasa, SE., M.Ak., Ak., M.M., selaku dosen pembimbing I yang telah dengan sabar menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan arahan saat menyusun skripsi ini.
5. Luh Nyoman Candra Handayani, SS, DEA., selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan dalam menyusun skripsi ini.
6. Seluruh dosen program studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial Jurusan Akuntansi yang senantiasa telah membimbing penulis selama mengenyam pendidikan di Politeknik Negeri Bali hingga penulis berada pada tahap akhir perkuliahan.
7. PT SAS selaku objek penelitian, yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data penelitian yang relevan.



8. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan banyak bantuan dukungan material dan moral.
9. Sahabat penulis yaitu Wintang Pranaswari, Dhava Vagisvari, Astiti Sari, dan Sari Wulandari yang selalu meluangkan waktu untuk berkeluh kesah dan selalu memberikan dukungan satu sama lain dari awal perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini; dan
10. Diri sendiri karena telah mampu berjuang dan bertahan sejauh ini hingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan selesai tepat pada waktunya.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa (Ida Sang Hyang Widhi Wasa) berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Badung, 22 Juli 2022

Made Ayu Dwira Anom Sari

**JURUSAN AKUNTANSI**  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Abstrak.....	ii
<i>Abstract</i> .....	iii
Halaman Prasyarat Gelar Sarjana Terapan.....	iv
Halaman Surat Pernyataan Orisinalitas Karya Ilmiah.....	v
Halaman Persetujuan.....	vi
Halaman Penetapan Kelulusan.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Teori.....	11
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	18
C. Alur Pikir.....	20
D. Pertanyaan Penelitian.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi/Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
C. Sumber Data (Subjek dan Objek Penelitian).....	26
D. Teknik Pengumpulan Data.....	27
E. Keabsahan Data.....	29
F. Analisis Data.....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	33
B. Pembahasan dan Temuan.....	52
C. Keterbatasan Penelitian.....	61
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>63</b>
A. Simpulan.....	63
B. Implikasi.....	64
C. Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Daftar Gaji Tenaga Kerja PT SAS .....	39
Tabel 4. 2 Ketentuan Perhitungan Jumlah Uang Pesangon .....	41
Tabel 4. 3 Jumlah Uang Pesangon Tenaga Kerja PT SAS .....	42
Tabel 4. 4 Ketentuan Perhitungan Jumlah UPMK.....	42
Tabel 4. 5 Jumlah UPMK Tenaga Kerja PT SAS .....	43
Tabel 4. 6 Nilai Kini Manfaat Imbalan Pascakerja .....	45
Tabel 4. 7 Tingkat Perputaran Tenaga Kerja PT SAS .....	49
Tabel 4. 8 Saldo Awal Kewajiban IPK PT SAS .....	50
Tabel 4. 9 PT SAS Laporan Neraca .....	53
Tabel 4. 10 PT SAS Laporan Laba Rugi.....	54
Tabel 4. 11 Perhitungan Kewajiban dan Beban IPK PT SAS.....	55
Tabel 4. 12 Jurnal Penyesuaian Pengakuan Imbalan Pascakerja .....	56
Tabel 4. 13 PT SAS Laporan Neraca Setelah Penyesuaian .....	57
Tabel 4. 14 PT SAS Laporan Laba Rugi Setelah Penyesuaian.....	59



JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir.....	22
Gambar 3.1 Analisis Data.....	32



JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Daftar Gaji Tenaga Kerja Tetap PT SAS Periode 2019
- Lampiran 2: Daftar Pesangon Tenaga Kerja Tetap PT SAS Periode 2019
- Lampiran 3: Daftar UPMK, Tingkat Probabilitas, dan Nilai Kini Imbalan Pasca Kerja Tenaga Kerja Tetap PT SAS Periode 2019
- Lampiran 4: Daftar Gaji Tenaga Kerja Tetap PT SAS Periode 2020
- Lampiran 5: Daftar Pesangon Tenaga Kerja Tetap PT SAS Periode 2020
- Lampiran 6: Daftar UPMK, Tingkat Probabilitas, dan Nilai Kini Imbalan Pasca Kerja Tenaga Kerja Tetap PT SAS Periode 2020
- Lampiran 7: Daftar Gaji Tenaga Kerja Tetap PT SAS Periode 2021
- Lampiran 8: Daftar Pesangon Tenaga Kerja Tetap PT SAS Periode 2021
- Lampiran 9: Daftar UPMK, Tingkat Probabilitas, dan Nilai Kini Imbalan Pasca Kerja Tenaga Kerja Tetap PT SAS Periode 2021
- Lampiran 10: Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Pada Setiap Tingkatan Manajemen PT SAS
- Lampiran 11: *Range* Jumlah Gaji Untuk Setiap Tingkatan Manajemen PT SAS
- Lampiran 12: Laporan Laba Rugi Komparatif PT SAS Pada Tahun 2019 dan Tahun 2020
- Lampiran 13: Laporan Laba Rugi Komparatif PT SAS Pada Tahun 2020 dan Tahun 2021
- Lampiran 14: Neraca Komparatif PT SAS Pada Tahun 2019 dan Tahun 2020
- Lampiran 15: Neraca Komparatif PT SAS Pada Tahun 2020 dan Tahun 2021
- Lampiran 16: Laporan Laba Rugi Komparatif Setelah Penyesuaian PT SAS Pada Tahun 2019 dan Tahun 2020
- Lampiran 17: Laporan Laba Rugi Komparatif Setelah Penyesuaian PT SAS Pada Tahun 2020 dan Tahun 2021
- Lampiran 18: Neraca Komparatif Setelah Penyesuaian PT SAS Pada Tahun 2019 dan Tahun 2020
- Lampiran 19: Neraca Komparatif Setelah Penyesuaian PT SAS Pada Tahun 2020 dan Tahun 2021

JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Tenaga kerja yang berkualitas dilihat dari lingkup ekonomi mikro merupakan suatu jaminan bagi pemilik perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya serta menciptakan dan mengadaptasi produk inovatif (Bondarenko, 2015). Tenaga kerja memainkan peran penting dalam tingkat kinerja suatu perusahaan. Sehingga pemberian suatu motivasi kepada seluruh tenaga kerja sudah menjadi keharusan bagi perusahaan mengingat motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku manusia (Renata *et al.*, 2018). Salah satu motivasi yang dapat diberikan oleh perusahaan berupa pemberian imbalan kerja yang layak kepada setiap tenaga kerja. Hal tersebut terbukti mampu untuk mengarahkan serta mendorong tingkat produktivitas kinerja dalam hal mencapai tujuan dari perusahaan (Sapele *et al.*, 2020).

Pemilik perusahaan wajib mengakui jasa yang diberikan oleh tenaga kerja melalui insentif tunai, promosi, pengakuan beserta penghargaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan kepuasan dari tenaga kerja serta komitmen organisasi (Kim *et al.*, 2015; Jaworski *et al.*, 2018). Pemberian imbalan kepada tenaga kerja dapat berupa gaji, tunjangan, asuransi jiwa, program pensiun, bonus maupun kompensasi. Perhitungan terkait jumlah imbalan kerja yang diberikan kepada setiap tenaga kerja haruslah sesuai dengan peraturan yang berlaku serta jumlah

tersebut harus dicatat dan dilaporkan sejumlah yang dicadangkan maupun dibayarkan kepada tenaga kerja dalam laporan keuangan perusahaan.

Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) serta dilihat dari Kerangka Dasar Penyusunan dan Penyajian Laporan Keuangan (KDP2LK), laporan keuangan disusun berdasarkan asumsi akrual. Hal ini bertujuan agar laporan keuangan mampu menunjukkan nilai ekuitas dan laba rugi yang wajar serta relevan sesuai dengan kondisi keuangan perusahaan (Tudor dan Blidisel, 2007; Yusof dan Jaafar, 2018). *Matching concept* merupakan refleksi dari akuntansi dengan asumsi akrual (Dichev, 2017). Konsep ini menyatakan bahwa seluruh biaya yang keluar harus disandingkan dengan pendapatan yang diperoleh dalam satu periode akuntansi untuk melaporkan nilai tambah yang terjadi dalam proses bisnis perusahaan (Oh dan Penman, 2021). Penyusunan laporan keuangan dengan asumsi akrual didukung *matching concept* mampu meningkatkan kecakapan perusahaan dalam mengukur nilai tambah yang diperoleh (Plenborg dan Pimentel, 2016). Selain itu, laporan keuangan yang menyajikan informasi secara objektif, lengkap, dan andal tentunya menjadi dasar bagi pengguna untuk membuat opini dan keputusan terkait posisi keuangan suatu perusahaan (Thalassinou dan Liapis, 2014; Osadchy *et al.*, 2018). Penerapan *matching concept* dapat dilakukan melalui pengakuan imbalan pascakerja dalam laporan keuangan.

Pemberian imbalan kerja kepada tenaga kerja secara jelas telah diatur dalam SAK Umum maupun SAK ETAP yang menyatakan bahwa perusahaan diwajibkan untuk menghitung dan melaporkan imbalan kerja yang diberikan

kepada tenaga kerja baik berupa imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya maupun pesangon. Walaupun demikian, tidak sedikit perusahaan yang sungkan untuk melakukan pengukuran, pengakuan, serta pengungkapan terhadap imbalan kerja utamanya untuk imbalan pascakerja. Menurut Works (2016) pemilik perusahaan cenderung menawarkan program imbalan pasti kepada tenaga kerja mereka, namun hal tersebut mengakibatkan beban menjadi lebih tinggi pada laporan keuangan. Kewajiban yang timbul dari penerapan imbalan pasti terkadang menjadi beban bagi manajemen untuk mengungkapkannya dalam laporan keuangan utamanya neraca (Ilmanen *et al.*, 2017). Selain itu, pengukuran aktuarial untuk program imbalan pascakerja dapat memungkinkan terjadinya perubahan pada nilai aset dan kewajiban (Cebotari, 2018).

Imbalan pascakerja terdiri atas program iuran pasti dan program imbalan pasti. Faktor penentu yang membedakan kedua jenis program ini terletak pada risiko yang dimiliki pemilik perusahaan. Dalam program imbalan pasti, perusahaan menanggung seluruh atau sebagian risiko-risiko aktuarial yang terkait. Munculnya risiko dikarenakan adanya kondisi ketidakpastian akibat dari jumlah imbalan pascakerja yang sangat bergantung pada estimasi dan pengukuran kompleks serta spesifik yang mencakup berbagai faktor ketidakpastian atas asumsi-asumsi yang ditetapkan sebagai asumsi aktuarial (Rodrigues, 2013; Silveira dan Medeiros, 2019). Akibatnya, asumsi aktuarial untuk mengukur iuran pasti dapat memberikan dampak yang material terhadap neraca dan laporan laba rugi (Qin *et al.*, 2020). Walaupun demikian, imbalan



pascakerja wajib untuk diungkapkan karena laporan keuangan yang berkualitas harus memiliki dua karakteristik mendasar yaitu relevansi dan representasi. Informasi yang disajikan tidak hanya harus mewakili kondisi penting, namun juga harus merepresentasikan realitas yang dapat digambarkan secara andal, lengkap, dan bebas dari kesalahan tanpa ada penyimpangan (Accounting Pronouncements Committee, 2012; Silveira and Medeiros, 2019).

Sampai saat ini, acuan terkait pemberian imbalan kerja telah diatur dengan jelas dalam SAK ETAP Bab 23 tentang Imbalan Kerja serta UU No. 13 Tahun 2003 *juncto* UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam hal yang demikian, diharapkan pemilik perusahaan memiliki kesadaran terkait pembayaran pesangon dan uang jasa kepada tenaga kerja. UU No. 13 Tahun 2003 *juncto* UU Cipta Kerja telah mengatur hubungan bipartit antara pemilik perusahaan dengan tenaga kerja terkait hak dan kewajiban yang dimiliki. Apabila ditarik garis antara UU No. 13 Tahun 2003 *juncto* UU Cipta Kerja dengan SAK ETAP Bab 23 akan timbul keselarasan tujuan terkait kewajiban perusahaan dalam mengakui liabilitas untuk tenaga kerja yang telah memberikan jasanya serta berhak untuk menerima imbalan kerja yang nantinya dibayarkan di masa yang akan mendatang. Selain itu, perusahaan juga harus mengakui beban dari manfaat ekonomis akibat dari jasa yang diberikan oleh tenaga kerja (Rusdiyanto, 2018).

Sejak tanggal 2 November 2020, pemerintah Indonesia secara resmi mengesahkan undang-undang baru yang di dalamnya menyangkut kluster ketenagakerjaan yaitu UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Ditambah

lagi dengan dikeluarkannya PP No. 35 Tahun 2021 pada tanggal 2 Februari 2021. Adanya beberapa perubahan dalam UU Cipta kerja dan PP No. 35 Tahun 2021 dengan UU No. 13 Tahun 2003, menyebabkan perusahaan harus melakukan beberapa penyesuaian. Pengesahan UU No. 11 Tahun 2020 menimbulkan respon yang negatif dari kalangan publik karena dinilai cacat secara formil. Akibatnya pada tanggal 25 November 2021 melalui putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020 menyatakan bahwa UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 sehingga perlu dilakukan perbaikan dalam tenggang waktu 2 tahun dan jika tidak dilakukan perbaikan maka akan dinyatakan inkonstitusional secara permanen. Walaupun demikian, selama jangka waktu 2 tahun tersebut, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih tetap berlaku.

Salah satu perubahan yang terjadi dengan adanya pengesahan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah perhitungan sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tenaga kerja yang memasuki usia pensiun normal. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 diatur terkait pemberian imbalan sehubungan dengan PHK-usia pensiun yang terdiri atas komponen 2 kali pesangon, penghargaan masa kerja dan 15% uang penggantian hak dari jumlah pesangon dan penghargaan masa kerja. Namun dalam UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021, pemberian imbalan sehubungan dengan PHK usia pensiun normal hanya terdiri atas komponen 1,75-kali pesangon dan penghargaan masa kerja.

Penerapan atas imbalan pascakerja dan pesangon tidak banyak diimplementasikan dalam proses bisnis perusahaan (Kwartatmono dan Yandari, 2022). Selama menjalani kegiatan PKL di PT SAS, ditemukan bahwa perusahaan belum melakukan pengakuan serta pencadangan atas imbalan pascakerja utamanya terkait PHK pensiun usia normal tenaga kerja. PT SAS merupakan perusahaan yang memberikan pelayanan jasa berupa konsultasi keuangan kepada klien meliputi konsultasi pajak, akuntansi serta legal.

Laporan keuangan perusahaan yang diaudit oleh auditor independen memperoleh opini wajar dengan pengecualian dikarenakan perusahaan tidak mengakui kewajiban dan beban imbalan pascakerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Tidak dilakukannya pencadangan terhadap imbalan pascakerja dikarenakan anggapan bahwa perusahaan masih tergolong ke dalam Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) serta nominal yang harus diakui sebagai beban dan kewajiban atas imbalan pascakerja bersifat material dan besar bagi perusahaan yang baru berdiri. Namun jumlah imbalan pascakerja yang bersifat material perlu diakui pada setiap periode laporan keuangan sesuai dengan penyusunan laporan keuangan dengan asumsi akrual. Sehingga entitas tidak terhentak mengetahui jumlah yang harus dibayarkan saat terjadinya realisasi imbalan pascakerja.

Mengacu pada hasil penelusuran awal terhadap objek yang diteliti, ditemukan bahwa perusahaan berpedoman pada SAK ETAP dalam penyusunan laporan keuangannya. Sehubungan dengan itu, SAK ETAP Bab 23 tentang imbalan kerja telah mengatur terkait keharusan suatu perusahaan untuk

mengukur kewajiban imbalan pasti termasuk PHK bagi tenaga kerja yang memasuki usia pensiun normal. Berdasarkan kajian empiris serta fenomena yang terjadi bahwasanya PT SAS belum menerapkan secara penuh *matching concept* melalui pencadangan dan pengakuan imbalan pascakerja sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 *juncto* UU Cipta Kerja dan SAK ETAP Bab 23 sehingga mendorong terlaksananya penelitian berupa *Matching Concept* Pada Pengakuan Imbalan Pascakerja. Imbalan pascakerja yang sudah diestimasi sebelumnya memberikan kemudahan bagi pihak perusahaan dalam mengatur arus kas sehingga imbalan pascakerja dapat direalisasikan semestinya kepada tenaga kerja.

#### **B. Rumusan Masalah**

Laporan keuangan memegang peranan penting dalam pengambilan keputusan ekonomi bagi pihak manajemen perusahaan. Laporan keuangan harus disusun berdasarkan karakteristik yang dapat dipahami, relevan, andal serta memenuhi karakteristik kualitatif penyusunan laporan keuangan lainnya sesuai dengan SAK. Secara empiris, tidak sedikit perusahaan yang mengesampingkan beberapa hal terkait pengakuan dalam laporan keuangan utamanya untuk imbalan pascakerja.

Pihak manajemen perusahaan berpandangan bahwa dengan adanya pengakuan imbalan pascakerja menimbulkan peningkatan beban yang cukup signifikan dalam laporan laba rugi serta terlalu kompleks bagi perusahaan yang masih tergolong ke dalam Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Namun secara konsep, pengakuan imbalan pascakerja hanya menunjukkan kerugian dari

sisi laporan keuangan dan tidak menimbulkan kerugian dari segi arus kas perusahaan. Hal tersebut harus dilakukan mengingat *matching concept* merupakan inti dari pengukuran pendapatan yang sesungguhnya. Berdasarkan hal tersebut, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah penerapan *matching concept* pada pengakuan imbalan pascakerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 *juncto* UU Cipta Kerja dan SAK ETAP serta dampaknya terhadap laporan keuangan PT SAS.

### C. Batasan Masalah

Pembatasan suatu permasalahan bertujuan agar penelitian dapat lebih terfokus serta menghindari adanya penyimpangan dari tujuan penelitian yang telah ditetapkan, sehingga penelitian menjadi terarah dan tujuan penelitian tercapai. Penelitian ini hanya berfokus pada data laporan keuangan perusahaan periode 2019, 2020, dan 2021 sebagai dasar untuk melakukan perhitungan imbalan pascakerja. Penelitian menyertakan penggunaan tingkat probabilitas tenaga kerja mengundurkan diri sebelum pensiun. Perhitungan probabilitas dilakukan pada setiap tingkatan manajemen perusahaan yang ini dibagi menjadi 5 (lima). Pembagian mengacu pada jumlah gaji yang diterima setiap tenaga kerja yaitu *staff*, *middle 1* (satu), *middle 2* (dua), *middle 3* (tiga), dan *top*.

Perhitungan hanya dilakukan untuk pegawai tetap berkewarganegaraan Indonesia serta dengan menggunakan asumsi usia pensiun normal menurut peraturan menteri tenaga kerja, asumsi usia tenaga kerja saat mulai bekerja, asumsi usia tenaga kerja saat dilakukannya pengukuran imbalan pascakerja, dan asumsi tingkat perputaran tenaga kerja. Dalam penelitian ini imbalan pascakerja

yang dimaksud adalah sehubungan dengan PHK pensiun usia normal tenaga kerja. Kemudian berdasarkan perhitungan tersebut, ditarik kesimpulan berupa dampak dari diterapkannya *matching concept* pada pengakuan imbalan pascakerja terhadap laporan keuangan perusahaan.

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan rumusan masalah sejalan dengan keadaan sesungguhnya yang terjadi, menjadikan tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari diterapkannya *matching concept* pada pengakuan imbalan pascakerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 *juncto* UU Cipta Kerja dan SAK ETAP terhadap laporan keuangan PT SAS. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis kepada:

##### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dengan harapan perusahaan nantinya dapat menerapkan SAK ETAP Bab 23 tentang imbalan kerja utamanya untuk imbalan pascakerja dalam pelaporan keuangannya mengingat pencadangan imbalan pascakerja telah diatur secara normatif oleh pemerintah. Adanya imbalan pascakerja yang sudah diestimasi sebelumnya tentunya dapat membantu perusahaan dalam mengatur arus kas saat terjadinya realisasi kewajiban imbalan pascakerja kepada tenaga kerja yang bersangkutan. Selain itu, informasi yang tersaji dalam laporan keuangan mampu memberikan gambaran kondisi keuangan perusahaan yang sesungguhnya.

## 2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Sesuai dengan program yang ditetapkan oleh Direktur Jendral Pendidikan Vokasi yaitu *link and match*, perguruan tinggi vokasi diharapkan mampu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Sehubungan dengan itu, penelitian ini memiliki manfaat yaitu sebagai tambahan bahan referensi untuk meningkatkan kompetensi lulusan Politeknik Negeri Bali serta sebagai bahan pertimbangan untuk memajukan Politeknik Negeri Bali di masa mendatang melalui bidang *research*. Hal ini dikarenakan, perhitungan dan pembahasan dalam penelitian sudah mengacu pada undang-undang terbaru dan standar akuntansi yang berlaku sebagai bentuk cerminan dari perguruan tinggi vokasi.

## 3. Bagi Mahasiswa

Sebagai calon sarjana terapan akuntansi yang terampil dan memiliki kompetensi yang lebih unggul di bidang praktik dikarenakan pendidikan yang lebih berfokus pada penguasaan 60% praktik dan 40% teori menjadikan penelitian ini bermanfaat serta perlu untuk dilaksanakan dan dikembangkan ke depannya. Besar harapan penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa peningkatan wawasan dalam hal penyusunan dan penyajian laporan keuangan yang sesuai dengan SAK dan KDP2LK. Selain itu, penelitian ini memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat di bangku perkuliahan dan menyesuaikan dengan kondisi sesungguhnya yang terjadi.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Penyusunan laporan keuangan PT SAS yang belum menerapkan secara penuh *matching concept* melalui pengakuan imbalan pascakerja mendorong dilakukannya pengkajian lebih lanjut terkait kewajiban dan beban imbalan pascakerja. Adanya beban imbalan pascakerja yang diakui berdasarkan asumsi akrual sesuai periode jasa yang dihasilkan setiap tenaga kerja memberikan peningkatan kualitas informasi yang tersaji dalam laporan keuangan sesuai dengan Kerangka Dasar Penyusunan dan Penyajian Laporan Keuangan (KDP2LK). Imbalan pascakerja yang berhak diterima merupakan perhitungan dari jumlah uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai UU No. 13 Tahun 2003 *juncto* UU Cipta Kerja. Tahapan selanjutnya, hasil atas jumlah perhitungan dikalikan dengan nilai probabilitas tenaga kerja berhenti sebelum pensiun. Sehingga didapatkan satuan atau *unit* tambahan dari hak manfaat untuk setiap periode sejalan dengan metode *Projected Unit Credit* (PUC) yang terdapat dalam ketentuan SAK ETAP Bab 23 dengan pertimbangan penyederhanaan perhitungan.

Pada penelitian ini, pengakuan imbalan pascakerja sebagai bagian dari kewajiban jangka panjang memberikan dampak berupa peningkatan jumlah kewajiban yang diakui dalam laporan neraca PT SAS akibat jurnal penyesuaian yang diusulkan. Selain itu, penyesuaian memberikan dampak berupa koreksi atas nilai saldo laba ditahan Tahun 2019 dan peningkatan jumlah beban periode



2020 dan 2021. Perlu ditekankan bahwa peningkatan jumlah kewajiban dan beban yang terjadi tidak memberikan dampak pengurangan kas perusahaan secara langsung. Hal tersebut dikarenakan jumlah dari imbalan pascakerja yang diakui dalam laporan keuangan hanya dicadangkan sesuai dengan penerapan asumsi dasar penyusunan laporan keuangan berbasis akrual. Implikasi terhadap arus kas terjadi pada saat realisasi kewajiban kepada tenaga kerja.

## **B. Implikasi**

Pengukuran imbalan pascakerja dengan metode PUC yang telah disusun memberikan kesederhanaan yang bisa diterapkan oleh manajemen dalam penyusunan laporan keuangan sesuai *matching concept*. Jumlah yang diakui sebagai kewajiban dan beban imbalan pascakerja dalam penelitian ini telah sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 *juncto* UU Cipta Kerja serta SAK ETAP Bab 23. Sehingga besar harapan laporan keuangan PT SAS untuk tahun berikutnya dapat memperoleh opini audit wajar tanpa pengecualian sebagai upaya perbaikan dari opini sebelumnya yaitu wajar dengan pengecualian.

Pencadangan kewajiban imbalan pascakerja yang telah dilakukan perusahaan pada saat realisasinya di masa mendatang memberikan kemudahan dari segi pengaturan arus kas dan penyelesaian kewajiban yang menjadi hak tenaga kerja. Hal tersebut dikarenakan manajemen hanya perlu mendebet akun kewajiban imbalan pascakerja dan mengkredit akun kas. Sehingga jumlah kas yang keluar di masa mendatang dapat diprediksi sebagai salah satu fungsi dari laporan keuangan sebagai bahan pertimbangan pengambil keputusan ekonomi.

Selain itu, peningkatan kualitas informasi yang tersaji memberikan kepercayaan kepada manajemen sebagai pihak *agent* terkait tata kelola perusahaan.

### C. Saran

Adanya kewajiban setiap Perseroan Terbatas (PT) untuk menyajikan laporan keuangan sesuai dengan kerangka penyusunan laporan keuangan yang tercantum dalam UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas mengakibatkan PT SAS diwajibkan untuk melakukan pengakuan imbalan pascakerja dalam laporan keuangan sesuai ketentuan dalam SAK ETAP Bab 23. Hal tersebut timbul dikarenakan terdapatnya suatu kewajiban perusahaan untuk membayarkan sejumlah imbalan kerja kepada setiap tenaga kerja yang mengalami PHK usia pensiun normal melalui pemberian imbalan pascakerja.

Kualitas informasi yang tersaji dalam laporan keuangan akibat adanya pengakuan imbalan pascakerja turut mengalami peningkatan dikarenakan proses penyusunan telah sesuai dengan KDP2LK utamanya dalam hal penerapan *matching concept*. Sehingga besar harapan laporan keuangan bebas dari salah saji material serta dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan ekonomi dan strategi bisnis yang relevan untuk keberlangsungan usaha PT SAS.

Selain bermanfaat terhadap pengguna laporan keuangan baik pengguna saat ini maupun pengguna potensial, hasil penelitian ini berkontribusi secara praktis terhadap Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Minimal, IAI memperoleh masukan kendala yang dihadapi oleh entitas yang diwajibkan untuk menerapkan SAK ETAP secara penuh. Hal ini menjadi kebijakan strategis IAI kedepannya untuk tetap mensosialisasikan akan pentingnya patuh terhadap ketentuan SAK ETAP.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdalla., Moutinho, M., Oliveira., & Lim, L. G. (2018). Quality in Qualitative Organizational Research: Types of Triangulation as a Methodological Alternative. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 19(1). 66-98. <https://doi.org/10.13058/raep.2018.v19n1.578>.
- Akensiro, S. A., & Adetoso, J. A. (2016). The Effects of Computerized Accounting System on the Performance of Banks in Nigeria. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 7(14). ISSN 2222-1700.
- Al Farooque, O., Buachoom, W. & Sun, L. (2020). Board, Audit Committee, Ownership and Financial Performance – Emerging Trends from Thailand. *Pacific Accounting Review*, 32(1). 54-81. <https://doi.org/10.1108/PAR-10-2018-0079>.
- Angkasa, A. P., & Lestari, D. (2021). Comparison of Entry Age Normal and *Projected Unit Credit* Method for Funding of Defined Benefit Pension Plan. *Proceedings of the sixth International Symposium on Current Progress in Mathematics and Sciences 2020*, 2374(1). <https://doi.org/10.1063/5.0059248>.
- Atmowardoyo, H. (2018). Research Methods in TEFL Studies: Descriptive Research, Case Study, Error Analysis, and R & D. *Journal of Language Teaching and Research*, 9(1). 197-204. <http://dx.doi.org/10.17507/jltr.0901.25>.
- Ball, R., & Nikolaev, V.V. (2022). On Earnings and Cash Flows as Predictors of Future Cash Flows. *Journal of Accounting and Economics Volume*, 73(1). <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2021.101430>.
- Barker, R., & Penman, S. (2020). Moving the Conceptual Framework Forward: Accounting for Uncertainty. *Contemporary Accounting Research*, 37(1). 322–357. <http://dx.doi.org/10.1111/1911-3846.12585>.
- Barthelme, C., Kiosse, P. V., & Sellhorn, T. (2018). The Impact of Accounting Standards on Pension Investment Decisions. *International Accounting Standards Board Research*, 28(1). 1-33. <https://doi.org/10.1080/09638180.2018.1461670>.
- Bondarenko, N. (2015). The Role of Companies in Human Capital Accumulation: Cross-Country Analysis. *Foresight-Russia*, 9(2), 6-23. <https://doi.org/10.17323/1995-459x.2.22.37>.
- Camileri, M. A. (2018). Theoretical Insights on Integrated Reporting: The Inclusion of Non-Financial Capitals in Corporate Disclosures. *Corporate Communications: An International Journal*, 23(4), 567-581. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-01-2018-0016>.

- Carriero, A., Clark, T. E., & Marcellino, M. (2018). Measuring Uncertainty and Its Impact on the Economy. *The Review of Economics and Statistics*, 100(5), 799-815. [https://doi.org/10.1162/rest\\_a\\_00693](https://doi.org/10.1162/rest_a_00693).
- Cebotari, A. (2018). The Accounting Post-Employment Benefits Based on Actuarial Calculations. *Humanities and Social Sciences*, 6(2), 54-58. <https://doi.org/10.11648/j.hss.20180602.12>.
- Chima, C. C., & Obiah, M. E. (2018). Internal Control and Responsibility Accounting in Corporate Governance of Nigerian Organizations. *Journal of Accounting and Financial Management*, 4(8). ISSN: 2504-8856.
- Cho, H., & Choi, G. Y. (2020). Managerial Ability and Revenue-Expense Matching: Accrual Estimation versus Business Decision. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3520629>.
- Cho, K., Kim, Y. J., & Yoon, S. K. (2014). How Actuarial Assumptions Affect Defined Benefit Obligations under International Financial Reporting Standards? Evidence from Korea. *Australian Accounting Review*, 70(24). 255-261. <https://doi.org/10.1111/auar.12051>.
- Craig, Oluwafemi, A., & Kehinde. (2020). Employee Remuneration and the Financial Performance of Selected Manufacturing Companies in Nigeria. *International Accounting and Taxation Research Group*, 4(3), 54-65. ISSN: 2635-2958.
- Cypress, B. (2018). Qualitative Research Methods a Phenomenological Focus. *Dimensions of Critical Care Nursing*, 37(6). 302-309. <https://doi.org/10.1097/DCC.0000000000000322>.
- Cypress, B. (2019). Qualitative Research Challenges and Dilemmas. *Dimensions of Critical Care Nursing*, 38(5). 264-270. <https://doi.org/10.1097/DCC.0000000000000374>.
- Daab, T. M. (2021). A Comparative Study of the Cost Of Living and Quality Of Life between North African Countries. *Economics, Finance and Management Review*, 1(5). 23-34. <https://doi.org/10.36690/2674-5208-2021-1-23>.
- Danescu, T., & Iordache, I. D. (2019). Actuarial Assumptions for Employees Benefits. *Acta Marisiensis Seria Oeconomica*. <https://doi.org/10.2478/amso-2019-0001>.
- Dang, H. N., Vu, V. T., Ngo, X. T., & Hoang, H. T. V. (2019). Study The Impact of Growth, Firm Size, Capital Structure, and Profitability on Enterprise Value: Evidence of Enterprises in Vietnam. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 30(1). 144-160. <https://doi.org/10.1002/jcaf.22371>.
- Dichev, I. D. (2017). On The Conceptual Foundations of Financial Reporting. *Accounting and Business Research*, 47(6). 617-632. <https://doi.org/10.1080/0014788.2017.1299620>.

- Diebold, J., Reitano, V., & McDonald, B. (2017). Sweat The Small Stuff: Strategic Selection Of Pension Policies Used To Defer Required Contributions. *Contemporary Economic Policy*, 36(3). 505-525. <https://doi.org/10.1111/coep.12236>.
- Doliya, P., & Singh, J. P. (2016). The Curious Case of Pension Accounting. *Proceedings of the NIDA International Business Conference 2016 – Sustainability in Business*, 63-72. ISBN: 978-974-231-893-2.
- Effendie, A. R. (2015). Actuarial Calculation for PSAK-24 Purposes Post-Employment Benefit using Market-Consistent Approach. *1st International Conference on Actuarial Science and Statistics*, <https://doi.org/10.1063/1.4936455>.
- Ganyam, A. I., & Ivungu, J. A. (2019). Effect of Accounting Information System on Financial Performance of Firms A Review of Literature. *Journal of Business and Management*, 21(5). 39-49. <https://doi.org/10.9790/487X-2105073949>.
- Geobel, V. (2018). Drivers for Voluntary Intellectual Capital Reporting Based on Agency Theory. *Journal of Intellectual Capital*, 20(2). 264–281. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2018-0019>.
- Ghafoor, A., Zainudin, R., Mahdzan, N. S., & Futter, A. (2019). Corporate Fraud and Information Asymmetry in Emerging Markets: Case of Firms Subject to Enforcement Actions in Malaysia. *Journal of Financial Crime*, 26(1). 95–112. <https://doi.org/10.1108/JFC-11-2017-0107>.
- Haque, A., Fatima, H., Abid, A., & Qamar, M. A. J. (2019). Impact of Firm-Level Uncertainty on Earnings Management and Role of Accounting Conservatism. *Quantitative Finance and Economics Volume*, 3(4). 772–794. <https://doi.org/10.3934/QFE.2019.4.772>.
- He, W., & Yaowen, S. (2015). International Evidence on the Matching Between Revenues and Expenses. *Contemporary Accounting Research*. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12183>.
- Hejranijamil, M., Hejranijamil, A., & Shekarkhah, J. (2020). Accounting Conservatism and Uncertainty in Business Environments; Using Financial Data of Listed Companies in the Tehran Stock Exchange. *Asian Journal of Accounting Research*, 5(2). 179-194. <https://doi.org/10.1108/AJAR-04-2020-0027>.
- Heo, K., Chu, J., Kim, J. J. Y., & Pae, J. (2019). Pension Liabilities and Conservative Financial Reporting. *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*. <https://doi.org/10.1080/16081625.2019.1584757>.

- Ilmanen, A., Kabiller, D. G., Siegel, L. B., & Sullivan, R. N. (2017). Defined Contribution Retirement Plans Should Look and Feel More Like Defined Benefit Plans. *The Journal of Portfolio Management*, 43(2). 61-76. <https://doi.org/10.3905/jpm.2017.43.2.061>.
- Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A. C., & Singh, S. (2018). The Effects of Training Satisfaction, Employee Benefits, and Incentives on Part-time Employees' Commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.011>.
- Khatri, D. K. (2015). Creative Accounting Leading to Financial Scams - Evidences from India and USA. *Journal of Accounting, Business and Management*, 22(2). 1-10. ISSN: 2622-2167.
- Kalogirou, F., Kiosse, P. V., & Pope, P. V. (2020). The Effects of the Tax Cuts & Jobs Act of 2017 on Defined Benefit Pension Contributions. *European Accounting Review*. <https://doi.org/10.1080/09638180.2018.1522130>.
- Khadija, S., Opong, K., & Tsalavoutas, I. (2020). The Effects of the Tax Cuts & Jobs Act of 2017 on Defined Benefit Pension Contributions. *Journal of Business Finance & Accounting*, 48(2). 148-184. <https://doi.org/10.1111/jbfa.12479>.
- Kim, R., Kim, S. (2021). Does Revenue-Expense Matching Play a Differential Role in Analysts' Earnings and Revenue Forecasts?. *The British Accounting Review*, 53(5). <https://doi.org/10.1016/j.bar.2021.101033>.
- Kwartatmono, D. N., & Yandari, A. D. (2022). Analisis Evaluasi Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Purnama Aura Elektrikal. *Jurnal Media Mahardhika*, 20(2). 214–221. <http://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardhika/article/view/337/236>.
- Laitinen, E. K. (2019). Matching of Expenses in Financial Reporting: A Matching Function Approach. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 18(1). 19-50. <https://doi.org/10.1108/JFRA-01-2019-0009>.
- Lesambo, F. I. (2018). Long-Term Liabilities: Pension and Postretirement Liabilities. *Financial Statements*, 117-126. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-99984-5\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-319-99984-5_10).
- Lev, B. (2018). The Deteriorating Usefulness of Financial Report Information and How to Reverse it. *Accounting and Business Research*, 48(5). 465–493. <https://doi.org/10.1080/00014788.2018.1470138>.
- Ma, L., Zhang, M., Gao, J., & Ye, T. (2019). The Effect of Religion on Accounting Conservatism. *European Accounting Review*. <https://doi.org/10.1080/09638180.2019.1600421>.

- Mays, N., & Pope, C. (2019). Quality in Qualitative Research. *Qualitative Research in Health Care*, 211–233. <https://doi.org/10.1002/9781119410867.ch15>.
- McNally, B., Anne, M., Garvey., & Connor, T, O. (2019). Valuation of defined benefit pension schemes in IAS 19 employee benefits – true and fair?. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 27(1). 31–42. <https://doi.org/10.1108/JFRC-03-2018-0048>.
- Messersmith, J. G., Patel, P. C., & Crawford, C. (2017). Bang for The Buck: Understanding Employee Benefit Allocations and New Venture Survival. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 36(1). 104–125. <https://doi.org/10.1177/0266242617717595>.
- Naciti, V. (2019). Corporate Governance and Board of Directors: The Effect of A Board Composition on Firm Sustainability Performance. *Journal of Cleaner Production*, 237. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.117727>.
- Nasr, M. A., & Ntim, C. G. (2018). Corporate governance mechanisms and accounting conservatism: evidence from Egypt. *Corporate Governance*, 18(3). 386–407. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2017-0108>.
- Nassaji, H. (2020). Good Qualitative Research. *Language Teaching Research*, 24(4). 427–431. <https://doi.org/10.1177/1362168820941288>.
- Noja, G. G., & Caran, M. (2015). Post-Employment Benefits in Romania and Serbia: A Comparative Impact Analysis. *Economic Sciences Tom XXIV*, 2. ISSN: 1582-5450.
- Oh, H.L., & Penman, S. (2021). Income Statement Mismatching Conveys Information and Has Not Reduced the Informativeness of Earnings Over Time. *Columbia Business School Research Paper*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3778173>.
- Osadchy, E. A., Akhmetshin, E. M., & Amirova, E. F. (2018). Financial Statements of a Company as an Information Base for Decision-Making in a Transforming Economy. *European Research Studies Journal*, 21(2). 339-350. URI: <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/33582>.
- Penman, S. (2016). Valuation: Accounting for Risk and the Expected Return. *ABACUS a Journal of Accounting, Finance and Business Studies*, 52(1). 106-130. <https://doi.org/10.1111/abac.12067>.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.

- Plemborg, T., & Pimentel, R. C. (2016). Best Practices in Applying Multiples for Valuation Purposes. *The Journal of Private Equity*, 19(3). 55-64. <https://doi.org/10.3905/jpe.2016.19.3.055>.
- Putri, S. A. (2020). Calculation of Pension Funds Using the Unit Credit Method. *Operations Research: International Conference Series*, 1(3). 81-85. ISSN 2722-0974.
- Qin, Y., Cai, J., & Rhee, S. G. (2020). Do Japanese firms systematically inflate expected rate of returns from defined benefit pension plans?. *Pacific-Basin Finance Journal*, 68. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2020.101321>.
- Ramadhani, J., & Martani, D. (2018). Analysis Impact of PSAK 24 Revision on Equity, Other Comprehensive Income, and Stock Returns. *Jahnnallee* 59, 14(3). 266-292. <https://doi.org/10.2991/apbec-18.2019.58>.
- Renata., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(6). 44-49. ISSN: 2277-8616.
- Rusdiyanto., & Saraswati, F. (2018). Evaluasi Penerapan Imbalan Pasca Kerja (Penerapan PSAK 24 Revisi 2015) Pada PT XYZ. *Gema Ekonomi: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 7(1). <http://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/729/575>.
- Sapele, F. F., Timipre, O., & Dadom, Y. E. (2020). Productivity And Employees Drive In Organization: An Analysis Of market Square Business. *Journal of Global Economics and Business*, 1(1). 1-17. <http://www.journalsglobal.com/index.php/jgeb/article/view/10/43>.
- Sellhorn, T., Kiosse, P. V., & Barthelme, C. (2018). The Impact of Accounting Standards on Pension Investment Decisions. *European Accounting Review*. <https://doi.org/10.1080/09638180.2018.1461670>.
- Selimovic, J., & Veledar, B. (2021). Impact of IAS 19 Actuarial Calculations' On Financial Performance: Evidence from Public Enterprises in Federation of Bosnia and Herzegovina. *Ekonomiska Misao i Praksa*, 30(1). 267-283. <https://doi.org/10.17818/EMIP/2021/1.13>.
- Silveira, M. L. D., & Medeiros, O. R. D. (2019). The Effects of the Defined Benefit Pricing of Enterprises: A Study of Share Brazilian Market. *SRRNet International Conference*, 6(23). 885-898. ISSN 2048-0806.
- Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik. (2009). Dewan Standar Akuntansi Keuangan. Jakarta.



Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Works, R. (2016). Trends in Employer Costs for Defined Benefit Plans. *Beyond the Numbers: Pay and Benefits*. URI: <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/69925>.

Yoon, S. M., & Jiang, E. L. (2021). The Effects of Financial Market Shocks on Revenue-Expense Matching: The Case of Chinese Companies. *Asian Economic and Financial Review*, 11(6). 512-523. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2021.116.512.523>.

Yusof, N. S., & Jaafar, H. (2018). The Implementation of Accrual - Based Accounting in Malaysian Public Sector: Opportunities and Challenges. *International Business Education Journal*, 11(1). 49-62. ISSN 1985-2126.

Zimmerman, A. B., & Bloom, R. (2016). The Matching Principle Revisited. *Accounting Historians Journal*, 43(1). 79-119. <https://doi.org/10.2308/0148-4184.43.1.79>.



JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI BALI

