Journal A.N.C
ACCOUNTING TAX AUDIT BUSINESS INFORMATION SYSTEMS INFORMATICS TECHNOLOGY

E-ISSN : 00000- 00000 P-ISSN: 00000- 00000
Volume 01, No. 03, Mei-Juni 2025, pp. 466-473

PT AN Consulting: Jurnal ANC
https://journal.anc-aryantonurconsulting.com/tp

Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja – Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Aryanto Nur[1], Nurul Haniva[2], Helen Yunita Putri[3], Sherly Purnama Sari[4], Laila Pertama Sari[5]
[1 2 3 4 5]Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Barat
email korespondensi:: aryantonur@gmail.com1, nuulhaniva17@gmail.com , helenyunitaputri10@gmail.com , sherlypurnamasari08@gmail.com , lailapermatasari0304@gmail.com

Article Info
Article history:
Received 22/05/2025
Revised 22/05/2025
Accepted 24/05/2025

Abstract
This study explores the implementation of PSAK 24 on short-term work imbalance at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. The selection of focus on short-term work imbalance is based on its significance in influencing employee motivation and daily performance. This study discusses the implementation of Financial Accounting Standards Statement (PSAK) 24 on short-term work benefits at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. The main focus of the study is to evaluate the suitability of the implementation of employee benefit accounting with the established standards, especially regarding recognition, measurement, presentation, and disclosure in financial statements. Short-term work benefits such as salary, holiday allowances, bonuses, and paid leave have a significant impact on employee satisfaction and performance, and are important elements in human resource management. This study uses a descriptive method with a literature study approach and company documentation that is reviewed in depth. The results of the study indicate that PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. has implemented PSAK 24 appropriately, by recognizing employee benefits as an expense when services are rendered and presenting them as a liability if they have not been paid. This practice reflects compliance with applicable accounting principles and demonstrates the company's commitment to transparency and good governance. These findings are expected to be a reference for other companies in implementing PSAK 24 effectively, as well as contributing to the development of financial reporting practices in the national banking sector.
Keywords : *PSAK 24, Employee benefits, Short-term Employee Benefits. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk*

Abstrak
Penelitian ini mendalami penerapan PSAK 24 tentang ketidakseimbangan kerja jangka pendek pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Pemilihan fokus pada ketidakseimbangan kerja jangka pendek didasarkan pada signifikansinya dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan sehari-hari. Penelitian ini membahas penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24 mengenai imbalan kerja jangka pendek pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Fokus utama penelitian adalah untuk mengevaluasi kesesuaian penerapan akuntansi imbalan kerja dengan standar yang ditetapkan, khususnya terkait pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan dalam laporan keuangan. Imbalan kerja jangka pendek seperti gaji, tunjangan hari raya, bonus, dan cuti berbayar memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, serta menjadi elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan studi literatur dan dokumentasi perusahaan yang dikaji secara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. telah menerapkan PSAK 24 secara tepat, dengan mengakui imbalan kerja sebagai beban pada saat jasa diberikan dan menyajikannya sebagai liabilitas jika belum dibayarkan. Praktik ini mencerminkan kepatuhan terhadap prinsip akuntansi yang berlaku dan menunjukkan komitmen perusahaan terhadap transparansi serta tata kelola yang baik. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain dalam mengimplementasikan PSAK 24 secara efektif, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan praktik pelaporan keuangan di sektor perbankan nasional.
Kata kunci : PSAK 24, Imbalan Kerja, Imbalan Kerja Jangka Pendek, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

©2024 Authors. Published by PT AN Consulting: Jurnal ANC. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Dalam labirin kompleksitas bisnis modern, di mana persaingan global semakin mengintensifkan dan ekspektasi pemangku kepentingan terus meningkat, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang strateginya bukan lagi sekadar pilihan, melainkan keharusan. Organisasi yang mampu menarik, mempertahankan, dan mengembangkan talenta terbaik akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Di jantung pengelolaan SDM yang efektif terletak sistem ketidakseimbangan kerja yang adil, transparan, dan selaras dengan

Journal A.N.C
ACCOUNTING TAX AUDIT BUSINESS INFORMATION SYSTEMS INFORMATICS TECHNOLOGY
E-ISSN : 00000- 00000 P-ISSN: 00000- 00000
Volume 01, No. 03, Mei-Juni 2025, pp. 466-473
PT AN Consulting: Jurnal ANC
https://journal.anc-aryantonurconsulting.com/tp

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

Dalam konteks akuntansi dan pelaporan keuangan, Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24 tentang Imbalan Kerja memberikan panduan komprehensif mengenai pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan ketidakseimbangan kerja. PSAK 24 bertujuan untuk memastikan bahwa laporan keuangan perusahaan menyajikan informasi yang relevan, andal, dan dapat diperbandingkan mengenai kewajiban ketidakseimbangan kerja, sehingga membantu para pemangku kepentingan dalam memahami pemaksaan keuangan dari program ketidakseimbangan kerja perusahaan. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk., sebagai salah satu pilar utama industri perbankan Indonesia, memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional. Dengan jaringan cabang yang luas dan jumlah karyawan yang signifikan, Bank Mandiri mempunyai tanggung jawab besar dalam melaksanakan praktik pengelolaan keuangan yang unggul, termasuk pengelolaan ketidakseimbangan kerja yang sesuai dengan PSAK 24.

Penelitian ini mendalami penerapan PSAK 24 tentang ketidakseimbangan kerja jangka pendek pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Pemilihan fokus pada ketidakseimbangan kerja jangka pendek didasarkan pada signifikansinya dalam mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan sehari-hari. Imbalan kerja jangka pendek, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan cuti, memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan finansial dan kepuasan kerja karyawan.

Melalui studi kasus ini, penelitian ini berupaya mengungkap praktik-praktik terbaik, mengidentifikasi potensi tantangan, dan memberikan rekomendasi yang konstruktif untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan ketidakseimbangan kerja jangka pendek sesuai dengan PSAK 24. Lebih dari sekadar analisis mengenai pemenuhan standar akuntansi, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana Bank Mandiri memaknai dan mengoptimalkan ketidakseimbangan kerja sebagai instrumen strategi dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kinerja karyawan, dan membangun hubungan yang kuat dengan para pemangku kepentingan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan praktik pengelolaan ketidakseimbangan kerja yang lebih baik di industri perbankan Indonesia, serta memberikan wawasan yang relevan bagi para ilmuwan, praktisi, dan pembuat kebijakan.

Menurut Thomas Sumarsan (2020:1), Akuntansi adalah suatu seni untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, mengklasifikasikan, mencatat transaksi keuangan serta kejadian yang berhubungan dengan keuangan, sehingga dapat menghasilkan informasi yaitu laporan keuangan yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Tujuan akuntansi adalah menyajikan informasi ekonomi dari suatu kesatuan ekonomi kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Akuntansi adalah proses dari transaksi yang dibuktikan dengan faktur, lalu dari transaksi dibuat jurnal, buku besar, neraca lajur, kemudian menghasilkan informasi dalam bentuk laporan keuangan yang digunakan pihak-pihak tertentu.

Menurut PSAK No. 1 (revisi 2015) akuntansi keuangan adalah akuntansi yang mempunyai tujuan: (1) memberikan informasi dan data keuangan yang dapat membantu para laporan keuangan untuk memprediksi potensi perusahaan dalam mendapatkan laba dimasa yang akan datang. (2) memberikan informasi keuangan mengenai kewajiban, modal, dan sumber ekonomi perusahaan secara handal dan dipercaya. (3) memberikan informasi yang berkaitan tentang perubahan-perubahan yang ada pada sumber ekonomi dan kewajiban perusahaan. Serta (4) menyampaikan informasi lain yang relafan dengan laporan keuangan untuk digunakan oleh pihak-pihak pengguna laporan keuangan.

Bank adalah suatu jenis lembaga keuangan yang melaksanakan berbagai macam jasa, seperti memberikan pinjaman, mengedarkan mata uang, pengawasan terhdap mata uang, bertindak sebagai tempat penyimpanan benda-benda berharga, membiayai perusahaan-perusahaan, dan lain-lain (Lukman Dendawijaya, 2008:25). Berdasarkan pasal 1 ayat 3 UU No. 10 Tahun 1998 dijelaskan bahwa " Bank Umum adalah bank yang menjelaskan kegiatan-kegiatan usaha secara konvensional dan atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran."

Menurut PSAK No. 1 (2009) Pernyataan ini mengatur persyaratan penyajian laporan keuangan, struktur laporan keuangan, dan persyaratan minimal isi laporan keuangan. Entitas menerapkan pernyataan ini dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan bertujuan umum sesuai dengan SAK. Pernyataan ini tidak berlaku bagi penyusunan dan penyajian laporan keuangan entitas syariah. Tujuan khusu dari laporan keuangan adalah menyajikan secara wajar dan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum mengenai posisi keuangan, hasil usaha, dan perubahan lain dalam laporan keuangan. Sedangkan dalam standar akuntansi keuangan dijelaskan tentang tujuan laporan keuangan yang isinya tujuan laporan keuangan adalah menyediakan infromasi

Journal A.N.C
ACCOUNTING TAX AUDIT BUSINESS INFORMATION SYSTEMS INFORMATICS TECHNOLOGY
E-ISSN : 00000- 00000 P-ISSN: 00000- 00000
Volume 01, No. 03, Mei-Juni 2025, pp. 466-473
PT AN Consulting: Jurnal ANC
https://journal.anc-aryantonurconsulting.com/tp

yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai pengambil keputusan (Hery 2013:12).

Menurut ikatan akuntansi-akuntansi indonesia (PSAK 24, 2018 : par.08) imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa-peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja.

Selain di PSAK 24, imbalan kerja juga diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini, imbalan kerja mencakup sebagai berikut:

1. Upah, adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 90 Ayat 1 UU No. 13/2003).
2. Kesejahteraan karyawan, merupakan suatu bentuk imbalan selain gaji atau upah yang diserahkan untuk karyawan dalam bentuk pemberianyang tidak dikaitkan lansung dengan prestasi kerja, hal ini diberikan agar bisa mendorong dan bermanfaat mencapai tujuan organisasi dan tidak melanggar peraturan pemerintah (Purba, 2019).

Terdapat empat jenis imbalan kerja:

1. Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (pesangon pemutusan kerja) yang jatuh tempo seluruhnya dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode perkerjaan meberikan jasanya.
2. Imbalan paska kerja adalah imbalan kerja (pesangon pemutusan kerja) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya, seperti berikut ini:
   a. Imbalan purnakarya
   b. Imbalan pasca kerja lain
3. Imbalan kerja jangka panjang lainnya adalah imbalan kerja (selain imbalan paska kerja dari dan pesangon pemutusan kerja) yang tidak seluruhnya jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah pekerja memberikan jasanya, seperti berikut ini:
   a. Cuti berbayar jangka panjang
   b. Penghargaan masa kerja
   c. Imbalan cacat permanen
4. Pesangon pemutusan kerja adalah imbalan kerja yang terutang akibat keputusan entitas untuk memberhentikan pekerja sebelum usia pensiun normal, atau keputusan pekerja menerima tawaran untuk mngundurkan diri secara sukarela dengan imbalan tertentu.

Imbalan kerja jangka pendek mencakup hal-hal, sebagai berikut:

1. Jatuh tempo < dari 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa.
2. Jenis-jenis imbalan kerja jangka pendek :
   a. Upah, gaji, jaminan
   b. Cuti berimbalan jangka pendek
   c. Uang bagi laba/utang bonus
   d. Imbalan non moneter
   e. Tidak ada asumsi aktuaria, jangka pendek sehingga tidak didiskonto.

Seperti yang diatur dalam PSAK 24, 2018, ketika pekerja telah memberikan jasanya kepada entitas dalam suatu periode akuntansi, entitas mengakui jumlah tidak didiskonto dari imbalan kerja jangka pendek yang diharapkan akan dibayar sebagai imbalan atas jasa tersebut :

1. Sebagai liabilitas (beban akrual), setelah dikurangi jumlah yang dibayar baik secara lansung kepada pekerja atau sebagai kontribusi kepada dana dan imbalan kerja. Jika jumlah yang telah dibayar melebihi jumlah yang tidak didiskonto dari imbalan tersebut, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar dimuka) selama pembayaran dimasa depan atas pengembalian ka.
2. Sebagai beban, kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset.

Iuran pasti diatur dalam PSAK 24, 2015: par. 51 yaitu ketika pekerja telah selama suat periode, entitas mengakui iuran terutang kepada program iuran pastia atas jasa pekerja:

1. Sebagai liabilitas (beban akrual), setelah dikurangi dengan iuran yang telah dibayar. Jika iuran yang telah dibayar tersebut melebihi iuran terutang untuk jasa sebelum akhir periode pelaporan, maka entitas mengakui

Journal A.N.C
ACCOUNTING TAX AUDIT BUSINESS INFORMATION SYSTEMS INFORMATICS TECHNOLOGY
E-ISSN : 00000- 00000 P-ISSN: 00000- 00000
Volume 01, No. 03, Mei-Juni 2025, pp. 466-473
PT AN Consulting: Jurnal ANC
https://journal.anc-aryantonurconsulting.com/tp

kelebihan tersebut sebagai aset (beban bayar dimuka) sepanjang kelebihan tesebut akan mengurangi pembayaran iuran masa depan atau pembayaran kembali dalam bentuk kas.
2. Sebagai beban, kecuali PSAK lain mensyaratkan atau mengizinkan iuran tersebut untuk dimasukkan dalam biaya perolehan aset seperti persediaan atau aset tetap.

Program imbalan kerja dalam PSAK 24, 2015: par. 58 mengatur bahwa entitas menentukan jumlah liabilitas (aset) imbalan pasti neto dengan yang memadai bahwa jumlah yang diakui dalam laporan keuangan tidak boleh berbeda secara material dengan jumlah yang akan ditentukan pada akhir periode pelaporan. Pengungkapan imbalan kerja dalam jurnal akuntansi merujuk pada pencatatan dan pelaporan seluruh bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Contohnya, termasuk gaji, tunjangan, pensiun dan imbalan pasca kerja lainnya.

Dalam penelitian ini penulis memaparkan penelitian terdahulu oleh beberapa penelitian yang pernah penulis baca yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Dhea Rompis, Harijanto Sabijono & Sintje Rondonuwu, 2023	Evaluasi Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja- Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT Bank Mandiri ((Persero) Tbk. Area Manado	Dalam hal pengakuan imbalan kerja yang dilakukan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado sudah sesuai dengan PSAK No 24. Setiap imbalan diakui setelah karyawan menyelesikan pekerjaannya.
Gisela Rumimper, Stanley Alexander, Jessy Warongan, 2017	Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Vandika Abadi	Untuk imbalan pasca kerja diakui sebagai beban dan diukur berdasarkan jumlah iuran yang harus dibayarkan pada saat iuran tersebut dibayarkan oleh perusahaan kepada program pensiun yang diikuti oleh perusahaan dan PT Vandika Abadi telah sesaui dengan PSAK 24.
Mercy Natalia Watung, Grace B.Nangoi & Rudy J. Pusung, 2016	Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan kerja pada PT Bank Maybank Indonesia Tbk. KCP Kota Mobagu	PT Bank Maybank Indoensia Tbk. KCP Kota Mobagu telah memberikan seluruh imbalan kerja menurut PSAK 24, yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lain, dan pesangon.

Sumber: diolah peneliti, 2025.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha menggambarkan fenomena yang terjadi secara reakistik, nyata dan kekinian (Rukajat, 2018). Melakukan penelitian dengan mengumpulkan data yang berhubungan dengan imbalan kerja, pengakuan, pengukuran dan pengungkapan menurut PSAK 24. Waktu penelitian yang digunakan peneliti untuk melaksanakan penelitian ini pada bulan April hingga bulan Mei tahun 2025, dengan pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan dan literatur digital. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif , dimana data tersebut berbentuk kata, skema, dan gambar serta data kuantitatif yang berbentuk angka. Data kualitatif diperoleh dari hasil data sekunder. Sedangkan data kuantitatif yakni hasil dari studi dokumen seperti gaji karyawan, slipp pembayaran gaji karyawan, struktur organisasi perusahaan dan visi misi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2010:401). Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian adalah data sekunder. Data sekunder adalah dimana data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan dan data yang diolah seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan dokumen lainnya, yang mencakup sebagai berikut:

1. Studi Literatur Digital
   Studi literatur digital merupakan penlusuran informasi melalui sumber-sumber digital seperti jurnal ilmiah online, buku elektronik, artikel, dan data base penelitian.
2. Internet Searching
   Internet searching merupakan mesin pencari seperti google untuk mencari informasi yang relavan dengan topik penelitian.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan, peristiwa, objek, atau segala sesuatu yang terkait dengan

Journal A.N.C
ACCOUNTING TAX AUDIT BUSINESS INFORMATION SYSTEMS INFORMATICS TECHNOLOGY
E-ISSN : 00000- 00000 P-ISSN: 00000- 00000
Volume 01, No. 03, Mei-Juni 2025, pp. 466-473
PT AN Consulting: Jurnal ANC
https://journal.anc-aryantonurconsulting.com/tp

variabel. Dimana peneliti mengumpulkan data, pencatatan data, serta melakukan analisis data, yang nantinya mampu memberikan gambaran terkait PSAK 24 serta pengakuan, pengukuran dan pengungkapan. Dalam penilitian ini peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan melakukan studi literatur digital. Tahapan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui jenis pustaka yang dibutuhkan
2. Mengkaji dan mengumpulkan bahan pustaka
3. Menyajikan studi kepustakaan.
4. Memlilih literatur utama alias literatur acuan yang digunakan dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 2. Sejarah Singkat Bank Mandiri

Tanggal	Keterangan
Oktober 1998	Sebagai bagian dari program restruktuasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintan Inonesia akibat krisis finansial Asia 1997.
Mei 1999	Bank ini mengambil alih Bank Susila Bhakti dan kemudian mengubah nama bank tersebut menjadi Bank Syariah Sakinah untuk berbisnis dibidang perbankan syariah.
Juli 1999	Empat bank milik pemerintah Indonesia, yakni bank Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia, dan Bank Pembangunan Indonesia resmi digabung ke dalam bank ini.
Agustus 1999	Bank ini pun mulai beroperasi secara penuh.
September 1999	Bank ini mengubah nama Bank Syariah Sakinah menjadi Bank Syariah Mandiri.
November 1999	Bank Syariah Mandiri mulai beroperasi secara penuh.
Juli 2000	Bank ini menggabungkan Exim Securities dan Buni Daya Securities ke dalam Merincrop Securities Indonesia yang kemudian diubah namanya menjadi Mandiri Securitas

Sumber: diolah peneliti, 2025.

Visi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.:
Menjadi partner financial pilihan utama anda.

Misi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.:
Menyediakan solusi perbankan digital yang handal dan simple yang menjadi bagian hidup nasabah.

Data imbalan jangka pendek perusahaan**.**

Imbalan kerja jangka pendek yang diterima karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. adalah sebagai berikut:

1. Gaji pokok yang diterima karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan jabatan atau pangkat serta gaji pkok yang diperoleh setiap bulan.
2. Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. juga memberikan beberapa tunjangan seperti:
   a. Tunjangan Lokasi, yaitu dimana pembayaran yang dibayarkan kepada karyawanya selama bekeja di suatu lokasi tertentu.
   b. Tunjangan Jabatan, yaitu dimana karyawan yang menduduki jabatan penting dan mengembang tanggung jawab besar terhadap suatu pekerjaan yang dipegang.
   c. Tunjangan Penampilan Untuk Pegawai *Frontliner*
   d. Tunjangan Hari Raya (THR), dimana karyawan mendapatkan THR setiap menjelang hari raya besar. THR diberikan sekali dalam setahun dan THR diberikan sebesar dua kali gaji pokok.
   e. Uang Pelaksanaan cuti tahunan serta uang cuti besar yang diberikan untuk setiap periode masa kerja 3 (tiga) tahunan.
3. Adapun fasilitas kesehatan yang diterima oleh karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. dan anggota keluarganya, meliputi jaminan rawat inap, rawat jalan, melahirkan, rawat gigi, general check up, kacamata, serta program kesehatan pensiun bank. Serta membrika cuti dibayar Gym dan juga membentuk 25 kelompok minat sosial, olahraga, dan hobi yang disebut dengan mandiri clubs. Serta layanan konseling dengan kerahasiaan yang dijamin dan gimnasium dengan peralatan olahraga yang lengkap.
4. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. juga memberikan bonus kepada karyawanya atas pencapaian kinerjanya, serta insentif penjualan dan retention program serta program long term incentive dalam bentuk saham.
5. Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. juga mendapatkan imbalan berupa cuti yang bisa dilakukan susuai permintaan atau kebutuhan karyawan selain itu karyawan juga mendapatkan cuti orang tua atas kelahiran anaknya.
6. Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. juga menerima fasilitas kedinasan untuk menunjang kedinasan pegawainya meliputi rumah dinas, penggantian biaya *utilities,* pulsa telepon, dan kendaraan dinas serta memberikan fasilitas kredit kesejahteraan pegawainya.

Journal A.N.C
ACCOUNTING TAX AUDIT BUSINESS INFORMATION SYSTEMS INFORMATICS TECHNOLOGY
E-ISSN : 00000- 00000 P-ISSN: 00000- 00000
Volume 01, No. 03, Mei-Juni 2025, pp. 466-473
PT AN Consulting: Jurnal ANC
https://journal.anc-aryantonurconsulting.com/tp

Selain itu, untuk mendorong semangat inovasi dan produktivitas pegawai, Bank Mandiri secara rutin menyelenggarakan ajang penghargaaan untuk pegawai, antara lain sebagai berikut:

1. *Mandiri Best Employee*
   Mandiri Best Employee (MBE) merupakan bentuk apresiasi tertinggi kepada pegawai Bank Mandiri yang diharapkan dapat mempresentasikan pegawai yang tidak hanya berkinerja dengan sangat baik, tetapi juga mampu mejadi *role model* yang secara aktif mempengaruhi rekan sekelilingya untuk juga dapat melampaui target dengan berprilaku sesuai dengan nilai-nilai utama *Trust, integrity, Custumer Focus, dan Excellence.*
2. *National Frontliner Championship*
   National Frontliner Championship (NFC) merupakan ajang penghargaan yang diselenggarakan untuk mengepresiasi para *Frontliner* Bank Mandiri atas pelayanan yang diberikan kepada nasabah.

Tabel 3. Informasi Mengenai Gaji Pegawai Bank Mandiri Tahun 2025

No	Jabatan	Gaji Bulanan
1.	Wakil Presiden	Rp. 162.300.000
2.	Penasehat UX/UI	Rp. 85.000.000
3.	Asisten Wakil Presiden	Rp. 30.000.000
4.	Manajer Area	Rp. 29.000.000
5.	Manajer	Rp. 25.000.000
6.	Hubungan perbankan	Rp. 19.500.000
7.	Manajer	Rp. 18.500.000
8.	Manajer cabang	Rp. 17.600.000
9.	Manajer senior TI	Rp. 16.500.000
10.	Manajer senior keuangan perusahaan	Rp. 16.200.000
11.	Pimpinan cabang pembantu	Rp. 15.500.000
12.	Manajer senior	Rp. 14.100.000
13.	Manajer proyek	Rp. 14.000.000
14.	Manajer kantor	Rp. 14.000.000
15.	Analis data pelanggan	Rp. 14.000.000
16.	Manajer resiko kredit	Rp. 12.900.000
17.	Manajer akuntansi	Rp. 11.400.000
18.	Asisten manajer pemasaran dan penjualan	Rp. 10.000.000
19.	Analis TI	Rp. 10.000.000
20.	Manajer hubungan	Rp.9.400.000
21.	Manajer CSO	Rp. 81.000.000
22.	Pengembangan perangkat lunak senior	Rp. 8.000.000
23.	Manajer bisnis mikro	Rp. 7.400.000
24.	Manajer perbankan mikro	Rp. 6.400.000
25.	Spesialis MRO	Rp. 6.000.000
26.	Penyetel kehilangan ODE	Rp. 6.000.000
27.	Program pengembangan petugas	Rp. 50.000.000
28.	Program pengembangan manajemen	Rp. .700.000
29.	Teller senior	Rp. 4.700.000
30.	Hukum perusahaan	Rp. 4.500.000
31.	Analis kredit	Rp. 4.100.000
32.	SDM	Rp. 4.000.000
33.	Analis kredit mikro	Rp. 4.000.000
34.	Eksekutif penjualan elektronik	Rp. 4.000.000
35.	Pelayanan pelanggan	Rp. 3.900.000
36.	Teller bank	Rp. 3.700.000
37.	Urusan umum	Rp. 3.800.000
38.	Perwakilan layanan pelanggan	Rp. 3.500.000
39.	Pemasaran	Rp. 3.200.000
40.	Keamanan	Rp. 3.200.000
41.	Entri data	Rp. 3.000.000
42.	Teller kriya mandiri	Rp. 3.000.000
43.	Staff pengumpulan meja	Rp. 2.900.000
44.	Pengemudi	Rp. 2.800.000
45.	Pemasaran kredit penjualan	Rp. 2.600.000
46.	Penjualan kredit mikro	Rp. 2.500.000
47.	Koleksi lapangan	Rp. 2.500.000
48.	Pemasaran kartu kredit	Rp. 2.500.000
49.	Anak kantor	Rp. 2.200.000
50.	Siswa atau mahasiswa magang	Rp. 1.500.000

Sumber: Bantenport.Co.id 2025, diolah peneliti, 2025.

E-ISSN : 00000- 00000 P-ISSN: 00000- 00000
Volume 01, No. 03, Mei-Juni 2025, pp. 466-473
PT AN Consulting: Jurnal ANC
https://journal.anc-aryantonurconsulting.com/tp

PAY SLIP

PRIVATE & CONFIDENTIAL

mandiri

Nama	: YANUARIA OMEGA LEBA	Posisi	: SENIOR MANAGER
NIP	: 10881070771	Periode Gaji	: 02 / 2017
Unit Kerja	: Finance	Cost Center	: 12160Y
Status Pajak	: K / 0	NPWP	: 343431912001000

Earnings		Amount	Total
ZGBM	Gaji Bersih	22.500.000,00	
3C71	Komisi	2.500.000,00	
3C70	Tunjangan Makan	1.200.000,00	
ZPT1	Tunjangan Pajak	144.373,00	
Total Earnings			26.344.373,00

Deductions		Amounnt	Total
9J23	IWP BPJS Pension	225.000,00	
9J26	BPJS Kesehatan	225.000,00	
9P01	IWP Pensiun	832.500,00	
ZJHT	IWP JHT (Jamsostek)	450.000,00	
ZPP1	Potongan Pajak	2.643.750,00	
Total Deduction			4.376.250,00

TAKE HOME PAY		Currency	Total
/559	No. Rek : 1400011647355	Rupiah	21.968.123,00
2DV0	No. E-Cash : 085777506050	Rupiah	500.000,00

GAJITERBARU.COM

mandiri

SLIP GAJI

Tanggal : 28/01/2023
No. Referensi : GJ201101201
Kode Karyawan : KR008

Nama : ABDUL MUSTAHAB
Jabatan : KEUANGAN
Alamat : JL. RAYA DARMO REJO 123 SURABYA
Telepon : 031-1234567

NO	KETERANGAN	JUMLAH	
1	Gaji pokok	2.000.000	
2	Bonus Teknisi	0	
3	Bonus Sales	0	
4	Lain lain	200.000	(+)
		2.200.000	
5	Sisa hutang yang lalu	150.000	
6	Hutang bulan ini	50.000	
		200.000	(+)
7	Potongan gaji untuk bayar hutang	150.000	
8	Sisa hutang yang belum terbayar	50.000	

Dua juta Lima puluh ribu rupiah

TOTAL DITERIMA : 2.050.000

Penerima,

17 Februari 2023

ABDUL MUSTAHAB

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

UPAHKERJA.COM

Gambar 1 dan 2. Slip Gaji Karyawan Bank Mandiri
Sumber: bantenport.co.id Tahun 2025, diolah Format Gambar png/jp, diolah peneliti, 2025.

Pembahasan

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu 12 bulan setelah periode pelaporan di mana karyawan memberikan jasanya. Berdasarkan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja, contoh imbalan kerja jangka pendek meliputi gaji, upah, bonus, tunjangan hari raya, dan tunjangan kesejahteraan lainnya. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. menerapkan PSAK 24 dalam mencatat dan melaporkan kewajiban terkait imbalan kerja ini. Beban gaji dan tunjangan diakui sebagai beban dalam laporan laba rugi ketika karyawan memberikan jasanya, sementara kewajiban yang belum dibayarkan diakui sebagai utang dalam neraca. Hal ini memastikan pengakuan kewajiban perusahaan sesuai dengan prinsip akuntansi akrual.

Perlakuan Akuntansi :

1. Pengakuan : Beban imbalan diakui saat karyawan memberikan jasa kepada perusahaan.
2. Pengukuran : Diukur sebesar jumlah yang tidak didiskontokan dan diharapkan akan dibayarkan, karena jangka waktunya pendek.
3. Penyajian : Jika belum dibayarkan, imbalan disajikan sebagai liabilitas jangka pendek dilaporan posisi keuangan.

Penerapan Imbalan Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Dalam laporan keuangan tahunananya, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Mengungkapkan bahwa imbalan kerja jangka pendek seperti gaji, tunjangan, bonus, dan tunjangan hari raya diakui sebagai beban pada periode saat jasa diberikan. Entitas ini juga mengakui utang jangka pendek sebagai liabilitas jika belum dibayarkan kepada

Journal A.N.C
ACCOUNTING TAX AUDIT BUSINESS INFORMATION SYSTEMS INFORMATICS TECHNOLOGY
E-ISSN : 00000- 00000 P-ISSN: 00000- 00000
Volume 01, No. 03, Mei-Juni 2025, pp. 466-473
PT AN Consulting: Jurnal ANC
https://journal.anc-aryantonurconsulting.com/tp

karyawan. Contoh pengungkapan laporan dari laporan tahunan : "Imbalan kerja jangka pendek diakui sebesar jumlah yang tak terdiskontokan ketika karyawan telah memberikan jasanya kepada perusahaan selama periode akuntansi. Liabilitas diakui sebesar jumlah yang belum dibayarkan". Ini menunjukan bahwa PT Bank Mandiri telah menerapkan PSAK 24 secara konsisten dan sesuai dengan standar yang berlaku.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. telah menerapkan PSAK 24 tentang imbalan kerja jangka pendek dengan tepat dan sesuai standar. Seluruh imbalan seperti gaji, tunjangan, dan bonus diakui sebagai beban saat jasa diberikan, dan disajikan sebagai liabilitas apabila belum dibayarkan. Hal ini mencerminkan bahwa Bank Mandiri menjaga transparansi dan akuntabilitas dalam pelaporan keuangannya, serta mengelola imbalan kerja secara strategis untuk mendukung motivasi dan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah : Untuk Perusahaan: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. dapat terus memperbarui kebijakan dan sistem pencatatan imbalan kerja seiring dengan perubahan PSAK serta dinamika ketenagakerjaan untuk memastikan akurasi dan relevansi informasi keuangan. Untuk Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang mencakup imbalan kerja jangka panjang dan pasca kerja guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai penerapan PSAK 24 secara keseluruhan. Untuk Praktisi Akuntansi: Diperlukan pelatihan rutin mengenai standar akuntansi terbaru agar pengakuan dan penyajian imbalan kerja di seluruh sektor industri tetap sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji dan rasa syukur yang mendalam penulis haturkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala limpahan rahmat, karunia, serta petunjuk dan inayah-Nya yang senantiasa mengiringi setiap langkah dalam kehidupan ini. Berkat kehendak dan ridha-Nya, penulis diberikan kekuatan, kesabaran, kesehatan, serta kelancaran dalam menyusun dan menyelesaikan penulisan jurnal ini dengan baik, meskipun dalam prosesnya tentu tidak lepas dari berbagai tantangan dan hambatan. Namun, semua itu dapat terlewati dengan dukungan spiritual dan pertolongan dari Allah SWT, yang selalu memberikan jalan keluar di setiap kesulitan.Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya serta apresiasi setinggi-tingginya kepada Bapak Aryanto Nur, S.E., M.M., Ak., CPA., M.Ak., selaku dosen pembimbing yang telah dengan penuh kesabaran, ketulusan, dan dedikasi membimbing penulis selama proses penyusunan jurnal ini. Beliau tidak hanya memberikan arahan dan petunjuk teknis yang sangat bermanfaat, tetapi juga senantiasa memotivasi dan menginspirasi penulis untuk terus belajar dan berproses dengan sungguh-sungguh. Ilmu, waktu, perhatian, dan bantuan yang telah beliau berikan tentu sangat berarti bagi penulis dan menjadi bagian penting dalam tercapainya penyelesaian jurnal ini. Semoga segala kebaikan, ilmu, serta bimbingan yang beliau curahkan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, dan menjadi amal jariyah yang terus mengalir pahalanya sepanjang masa.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Rompis, D. T., Sabijono, H., & Rondonuwu, S. 2023. Evaluasi Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja-Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado: Indonesia. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum), 6(2), 1061-1068. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lppmekososbudkum/article/download/45317/40926/103404(Diakses pada tanggal 10 Mei 2025).

[2] Rumimper, G., Alexander, S., & Warongan, J. 2017. Analisis Penerapan Psak 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Vandika Abadi. *Going Concern*: Jurnal Riset Akuntansi, 12(2). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/download/18527/18055 (Diakses pada tanggal 10 Mei 2025).

[3] Kwartatmono, D. N., & Yandari, A. D. 2022. Analisis Evaluasi Penerapan Psak 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Purnama Aura Elektrikal. Jurnal Media Mahardhika VOL, 20(2). https://jurnal.ywnr.org/index.php/mbkk/article/view/291 (Diakses pada tanggal 10 Mei 2025).

[4] Baguna, S. E., Nangoi, G. B., & Alexander, S. W. 2019. Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 Pada PT Berlian Kharisma Pasifik. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/download/22307/21991 (Diakses pada tanggal 10 Mei 2025).

[5] Nefry, P. A., Pangemanan, S. S., & Pangerapan, S. 2019. Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja pada PT. Angkasa Pura I ((Persero) Bandara Sam Ratulangi Manado. *Going Concern*: Jurnal Riset Akuntansi, 14(1). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/25139/24839 (Diakses pada tanggal 10 Mei 2025).

[6] https://finansial.bisnis.com/read/20241112/90/1812519/gaji-pegawai-bank-mandiri-semua-posisi-benarkah-capai-ratusan-juta-per-bulan (Diakses pada tanggal 10 Mei 2025).

[7] https://id.m.wikipedia.org/wiki/Bank_Mandiri (Diakses pada tanggal 10 Mei 2025).

[8] https://sg.docworkspace.com/d/sIOC9_MOZAYOTzcAG?lg=in-ID&sa=601.1074&ps=1&fn=BAB%202%20(2).pdf (Diakses pada tanggal 10 Mei 2025).

[9] https://www.bankmandiri.co.id/documents/38268824/40026270/11.+Performance+and+Reward+Management+%28Indonesia%29.pdf/c7051a0d-881c-e32e-2997-124ea7d424b3 (Diakses pada tanggal 10 Mei 2025).

[10] https://www.setwiaktuaria.id/assets/images/artikel/artikel4.pdf (Diakses pada tanggal 10 Mei 2025).