Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen
Volume. 5, Nomor. 4, Oktober 2026
E-ISSN : 2962-0813 ; P-ISSN : 2964-5328, Hal. 1073-1086
DOI: https://doi.org/10.30640/inisiatif.v5i4.8101
Tersedia: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif

Praktik Akuntansi Kompensasi Tenaga Kerja Berbasis PSAK 24 pada Rumah Sakit Syariah

Aulia Widiyanti Putri Azzahra[1*], Avininda Dewi Nindiasari[2]
[1-2]Akuntansi, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Indonesia
Email: auliawidiyanti0804@gmail.com[1], avinindadn@unisayogya.ac.id[2]

**Penulis Korespondensi: auliawidiyanti0804@gmail.com*

Abstract*. Employee compensation is a form of employee entitlement that requires proper accounting treatment so that the organization's obligations can be recognized, measured, and reported in accordance with standards. This study aims to analyze employee compensation accounting practices at Sharia hospitals based on Financial Accounting Standards Board (PSAK) Statement No. 24 on employee benefits. This study employs a qualitative method with a descriptive approach. Data were collected through semi-structured interviews and document review involving informants from the finance, human resources, and health and non-health care staff departments. Data were analyzed through the stages of data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Data validity was tested through source and technique triangulation. The results show that employee compensation practices are implemented through a remuneration system that considers corporate grade, ten remuneration weighting factors, Individual Performance Indicators (IKI), and Key Hospital Performance Indicators (KPH). Compensation is recognized as an expense and liability at the end of the period. Compensation measurement is based on the remuneration system and performance indicators implemented by the hospital. In terms of reporting, unpaid compensation liabilities are recorded as operating liabilities. Recognition and measurement practices are generally in accordance with PSAK 24, particularly for short-term employee benefits, whereas the application of long-term employee benefits, as well as reporting and disclosure, still need to be optimized. This study highlights the importance of improving consistency in the application of PSAK 24 in the management and reporting of employee compensation at Sharia hospitals.*

Keywords*: Compensation; Hospitals; Measurement; Recognition; Reporting*.

Abstrak. Kompensasi tenaga kerja merupakan salah satu bentuk hak tenaga yang membutuhkan perlakuan akuntansi yang tepat agar kewajiban organisasi dapat diakui, dikur, dan dilaporkan sesuai dengan standar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik akuntansi kompensasi tenaga kerja pada rumah sakit syariah bedasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24 tentang imbalan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dan dokumentasi yang melibatkan informan bagian keuangan, sumber daya manusai, tenaga kerja kesehatan dan non kesehatan. Data dianalisis melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kompensasi tenaga kerja diterapkan melalui sistem remunerasi yang mempertimbangkan *corporate grade*, sepuluh faktor penimbang remunerasi, Indikator Kinerja Individu (IKI), dan *Key Performance Hospital* (KPH). Kompensasi diakui sebagai beban dan kewajiban pada akhir periode. Pengukuran kompensasi didasarkan pada sistem remunerasi dan indikator kinerja yang diterapkan rumah sakit. Pada aspek pelaporan, kewajiban kompensasi yang belum dibayarkan dicatat sebagai hutang operasional. Praktik pengakuan dan pengukuran secara umum telah sesuai dengan PSAK 24, khususnya untuk imbalan kerja jangka pendek, sedangkan penerapan imbalan kerja jangka panjang serta pelaporan dan pengungkapan masih perlu dioptimalkan. Penelitian ini berimplikasi pada pentingnya peningkatan konsistensi penerapan PSAK 24 dalam pengelolaan dan pelaporan kompensasi tenaga kerja pada rumah sakit syariah.

Kata Kunci: Kompensasi; Pelaporan; Pengakuan; Pengukuran; Rumah Sakit.

1. LATAR BELAKANG

Rumah sakit adalah organisasi jasa yang memiliki operasional kompleks karena menggabungkan layanan medis, keperawatan, penunjang medis, non medis seperti administrasi dan keuangan. Struktur tersebut menggambarkan tenaga kerja sebagai sumber daya strategis yang dapat mempengaruhi keberlangsungan pelayanan dan kualitas organisasi. Penelitian oleh

Naskah Masuk: 21 Agustus 2026; Revisi: 17 September 2026; Diterima: 29 September 2026; Terbit: 02 Oktober 2026

Chu & Liu (2003) menjelaskan bahwa sturktur pengelolaan rumah sakit berkaitan erat dengan pengaturan tenaga profesioanl dan sistem kompensasi. Aprinawati & Harmen (2021) juga menunjukkan bhawa kompensasi memiliki keterkaitan dengan kepuasan dan kinerja tenaga kerja rumah sakit. Oleh karena itu, kompensasi tidak hanya dinilai sebagai balas jasa atas pekerjaan tetapi juga sebagai instrumen untuk mengelola tenaga kerja serta mendukung pencapaian organisasi.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja dan pengabdiannya baik fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan sesuai dengan pengerbonan yang telah diberikan kepada organisasi atau perusahaan (Abqa & Azhari, 2022). Kompensasi tenaga kerja menjadi salah satu aspek dalam mengelola sumber daya manusia serta komponen yang berpengaruh terhadap kualitas pelaporan suatu entitas. Pada sektor rumah sakit, kompensasi tidak hanya sebagai penghargaan atas jasa tenaga kerja tetapi juga menjadi kewajiban yang harus dicatat dan disajikan secara tepat dalam laporan keuangan. Praktik akuntansi kompensasi yang diterapkan secara tepat dapat menghasilkan infromasi yang relevan, andal, dan transparan. Informasi akuntansi harus mampu memberikan gambaran yang relevan dan andal mengenai kondisi keuangan sehingga dapat digunakan oleh pihak berkepentingan dalam pengambilan keputusan (Fitriana et al., 2025).

Praktik akuntansi atas kompensasi tenaga kerja diatur dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24 tentang imbalan kerja yang mengatur pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan imbalan kerja dalam laporan keuangan. Entitas mengakui imbalan kerja sebagai beban dan liabilitas ketika tenaga kerja telah memberikan jasa kepada entitas. Pengukuran imbalan kerja dilakukan sesuai jenis imbalan kerja. Imbalan kerja jangka pendek diukur bedasarkan jumlah yang diharapkan untuk dibayar. Imbalan kerja jangka panjang dan pascakerja diukur bedasarkan perhitungan aktuaria. Selain itu, imbalan kerja wajib disajikan dan diungkapan dalam Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK) untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas laporan keuangan. Kebutuhan atas pengukuran dan pengungkapan yang konsisten menjadi semakin penting karena pengukuran yang tidak terstandarisasi dapat menurunkan komparabilitas dan keandalan informasi (Hoinaru et al., 2021).

Literatur terdahulu menunjukkan bahwa implementasi PSAK 24 dalam praktik akuntansi kompensasi tenaga kerja pada berbagai jenis entitas menghasilkan tingkat kesesuaian yang berbeda. Penelitian oleh Fadillah & Triandi (2019) menemukan bahwa penerapan PSAK 24 mempengaruhi penyajian liabilitas, ekuitas, dan laba komprehensif dalam laporan keuangan. Penelitian oleh Chotimah & Nugrahanti (2022) menunjukkan bahwa pengakuan, pengukuran,

penyajian, dan pengungkapan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan PSAK 24 serta menggunakan *projected unit credit* pada imbalan pascakerja. Sementara itu, penelitian Wibowo et al. (2024) menjelaskan bahwa penerapan PSAK 24 pada sektor jasa kesehatan telah sesuai dengan standar meskipun masih terdapat kendala dalam perhitungan aktuaria dan implementasinya.

Namun demikian, beberapa hasil literatu terdahulu menunjukkan bahwa praktik akuntansi kompensasi tenaga kerja berbasis PSAK 24 masih menghadapi berbagai tantangan dalam implementasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Kwartatmono & Yandari (2022) menemukan bahwa pengukuran imbalan kerja belum mencakup seluruh komponen bedasarkan PSAK 24. Penelitian oleh Ayuningtyas et al. (2025) juga mengungkapkan bahwa aspek pengakuan, pengukuran, dan penyajian telah sesuai dengan PSAK 24 namun pengungkapan informasi imbalan kerja pada Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK) belum lengkap. Hal ini diperkuat oleh penelitian Anggraini et al. (2023) yang menunjukkan bahwa entitas tertentu masih membatasi penerapan PSAK 24 pada imbalan kerja jangka pendek sedangkan imbalan pascakerja dan imbalan jangka panjang belum diterapkan sepenuhnya.

Hasil kajian beberapa penelitian terdahulu menunjukkan kesenjangan penelitian (*research gap*) sehingga menjadi landasan dilaksanakan penelitian ini. Penelitian sebelumnya befokus pada penilaian tingkat kesesuain penerapan PSAK 24 sehingga lebih menekankan aspek kepatuhan terhadap standar akuntansi. Pendekatan tersebut belum mampu memberikan gambaran yang menyeluruh tentang implementasi praktik akuntansi kompensasi tenaga kerja terutam dalam proses pengakuan, pengukuran, dan pelaporan kompensasi. Selain itu, peneliti terdahulu umumnya menggunakan perusahaan komersial sebagai objek penelitian, sedangkan kajian tentang praktik akuntansi kompensasi pada institusi pelayanan kesehatan khususnya pada rumah sakit syariah masih terbatas. Rumah sakit syariah memiliki karakteristik tata kelola yang mengintegrasikan prinsip profesionalisme, akuntabilitas, transparansi, dan nilai-nilai syariah dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karakteristik tersebut tersebut dapat menghasilkan praktik akuntansi kompensasi yang berbeda dibandingkan dengan entitas bisnis pada umumnya.

Dengan demikian, penelitian ini mengkaji praktik akuntansi kompensasi tenaga kerja berbasis PSAK 24 secara lebih komprehensif dengan menganalisis aspek pengakuan, pengukuran, dan pelaporan kompensasi pada rumah sakit syariah. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih berorientasi pada evaluasi tingkat kepatuhan terhadap standar akuntansi, penelitian ini berfokus pada penjelasan tentang implementasi ketentuan PSAK 24 dalam praktik operasional rumah sakit. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi

terhadap pengembangan literatur akuntansi sektor kesehatan, khususnya berkaitan dengan praktik akuntansi kompensasi tenaga kerja pada rumah sakit. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi rumah sakit dalam meningkatkan kualitas penerapan PSAK 24. Sejalan dengan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah menganalisis praktik akuntansi kompensasi tenaga kerja berbasis PSAK 24 pada rumah sakit syariah melalui aspek pengakuan, pengukuran, dan pelaporan kompensasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Keadilan

Menurut Soleh (2004), John Rawls memandang bahwa keadilan merupakan landasan kebijkan utama dalam membagi hak, kewajiban, atau manfaat kepada setiap individu secara adil. Prinsip keadilan megutamakan setiap individu memiliki hak yang sama untuk memperoleh perlakuan yang seatara tanpa diskriminasi dalam pelaksanaan kebijakan organisasi. Teori keadilan sanagt relevan dengan praktik akuntansi kompensasi tenaga kerja. Teori ini dapat digunakan sebagai penjelasan pentingnya pemberian imbalan kerja yang bedasarkan kontribusi, karakteristik pekerjaan, dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Perbedaan kompensasi dapat dinilai adil apabila bedasarkan pada dasar yang objektif seperti tingkat kompetensi, pendidikan, risiko, pekerjaan, tanggung jawab, dan beban kerja. Pengakuan kompensasi secara tepat menunjukkan tanggung jawab organisasi terhadap hak tenaga kerja. Dasar pengukuran yang jelas menjadi landasan dalam penerapan pelakuan yang proposional. Pelaporan yang tepat dan sesuai mencerminkan transparansi dan akuntabilitas organisasi.

Pengakuan Kompensasi

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24 mengatur bahwa entitas mengakui beban ketika tenaga kerja telah memberikan jasa kepada entitas. Entitas wajib mengakui imbalan kerja jangka pendek sebagai beban pada periode ketika jasa diberikan oleh tenaga kerja. Jika pada akhir periode terdapat imbalan kerja yang belum dibayarkan, maka jumlah tersebut diakui sebagai liabilitas. Prinsip utama pengakuan imbalan kerja bedasarkan asas akrual, yaitu pengakuan beban dan kewajiban dilakukan pada periode terjadinya jasa.

Pengukuran Kompensasi

Pengukuran (*measurement*) adalah penentuan jumalh rupiah yang harus dilekatkan pada suatu objek yang terlibat dalam suatu transaksi keuangan (Baguna et al., 2019). Bedasarkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24 pengukuran kompensasi dilakukan untuk menentukan jumlah imbalan kerja yang harus diakui sebagai beban dan liabilitas oleh entitas

sesuai dengan jenis imbalan kerja. Prinsip pengukuran menyatakan bahwa pencatatan akuntansi atas perolehan sumber daya harus dilakukan bedasarkan pada harga perolehan yang diukur berbasis kas atau setara kas. Pengukuran imbalan kerja jangka pendek dilakukan dengan jumlah imbalan yang diharapkan akan dibayarkan kepada tenaga kerja atas jasa yang telah diberikan tidak menggunakan diskonto. Sementara untuk imbalan pascakerja, pengukuran dilakukan dengan mempertimbangkan estimasi terbaik atas kewajiban entitas di masa depan.

Pelaporan Kompensasi

Pelaporan secara umum diartikan sebagai konsep, metode, atau media bagaimana infromasi akuntansi disampaikan kepada pihak yang berkepentingan (Lisa, 2016). Pelaporan kompensasi merupakan proses penyajian dan pengungkapan informasi tentang imbalan kerja yang telah diakui dan diukur sesuai dengan standar sebagaimana dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24. Kompensasi yang telah diakui disajikan sebagai beban pada laporan laba rugi. Jika kompensasi belum dibayarkan pada akhir periode, maka kompensasi disajikan sebagai liabilitas dalam laporan posisi keuangan. Entitas juga wajib mengungkapkan informasi terkait kebijakan akuntansi, jenis imbalan kerja, dan jumalah beban dan kewajiban yang timbul. Prinsip pelaporan penuh mengharuskan entitas untuk menyajikan catatan atas laporan keuangan untuk menjelaskan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan (Tulasi et al., 2021). Kompensasi diberikan kepada tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehingga tenaga kerja merasa puas dan termotivasi dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan entitas. Terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Penelitian oleh Adiyanti & Nugraha (2023) menjelaskan bahwa terdapat indikator kompensasi finansial secara langsung adalah adalah gaji, upah, dan insentif. Kompensasi finansial secara tidak langsung terdiri dari indikator tunjangan kehadiran, program proteksi, kompensasi waktu tidak bekerja, dan fasilitas. Sedangkan indikator kompensasi non finansial yaitu kesempatan pendidikan, kesempatan pelatihan, cuti kerja, kenaikan pangkat, dan fasilitas transportasi. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan (Sulhi & Setyorini, 2017).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis praktik akuntansi kompensasi tenaga kerja berbasis PSAK 24 pada rumah sakit syariah. Pendekatan tersebut digunakan karena penelitian berfokus pada pemahaman mendalam tentang proses dan praktik pengakuan, pengukuran, dan pelaporan kompensasi tenaga kerja dalam rumah sakit syariah. Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif menempatkan peneliti sebagai instrumen kunci, menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi, dan lebih menekankan makna dibanding generalisasi. Objek penelitian adalah praktik akuntansi kompensasi tenaga kerja meliputi pengakuan, pengukuran, dan pelaporan pada rumah sakit syariah.

Data penelitian diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dan dokumentasi. Wawancara semi terstruktur dilakukan selama kurang lebih dua jam kepada informan yang berkaitan dengan pengelolaan kompensasi yaitu bagian keuangan, bagian SDM, tenaga kerja kesehatan dan tenaga kerja non kesehatan. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat informasi hasil wawancara. Data sekunder dalam penelitian berupa laporan keuangan, laporan kompensasi, dokumen pendukung yang dapat diakses, literatur ilmiah, dan sumber resmi yang relevan.

Analisis data dilakukan menggunakan model interkatif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Data hasil wawancara dan dokumentasi direduksi lalu disajikan secara sistematis untuk identifikasi praktik akuntansi kompensasi tenaga kerja. Kesimpulan ditarik melalui proses verifikasi dan dibandingkan dengan ketentuan PSAK 24 untuk mendapatkan gambaran kesesuain praktik pengakuan, pengukuran, dan pelaporan kompensasi tenaga kerja. Kebasahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi sumber dan teknik dilakukan dengan membandingkan informasi dari hasil wawancara dengan dokumentasi yang diperoleh selama penelitian. Triangulasi digunakan untuk memastikan kredibilitas dan konsistensi data sebelum dilakukan analisis kesesuaian dengan PSAK 24.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Rumah sakit syariah menerapkan sistem remunerasi sebagai dasar dalam pengelolaan kompensasi tenaga kerja. Sistem remunerasi digunakan untuk menentukan besaran kompensasi dengan mempertimbangkan karakteristik dan nilai dari masing-masing pekerjaan. Penerapan sistem remunerasi menggunakan faktor penimbang remunerasi untuk menentukan nilai relatif

suatu pekerjaan. Faktor yang digunakan untuk mempertimbangkan pekerjaan seperti tingkat pendidikan, kompetensi, tanggung jawab, beban kerja, resiko pekerjaan, kewenangan, dan faktor lain yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas. Menurut Syamsudhuha & Abdurahman (2024) penetapan kompensasi bedasarkan karakteristik dan kontribusi pekerjaan penting dilakukan karena pemberian balas jasa dapat mempertimbangkan nilai relatif dari pekerjaan.

Selain karakteristik pekerjaan, penentuan kompensasi juga mempertimbangkan aspek kinerja. Jumlah kompensasi tertentu dipengaruhi oleh pencapaian kinerja rumah sakit dan kinerja individu tenaga kerja. Kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja tidak hanya mencerminkan posisi atau karakteristik pekerjaan, tetapi juga mempertimbangkan kontribusi dan pencapaian tenaga kerja dalam melaksanakannya. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Pasongli et al. (2023) menjelaskan bahwa sistem kompensasi dapat digunakan sebagai salah satu bentuk penghargaan atas kontribusi dan kinerja tenaga kerja.

Pengelolaan kompensasi pada rumah sakit syariah melibatkan beberapa unit yang memiliki tugas yang berbeda. Bedasarkan hasil triangulasi, bagian sumber daya manusia memiliki peran untuk mengelola data tenaga kerja, sistem remunerasi, dan penilaian kinerja tenaga kerja. Bagian keuangan berperan dalam proses perhitungan, pencatatan, pembayaran, serta pelaporan kompensasi. Selanjutnya, informasi kompensasi disampaikan kepada tenaga kerja melalui slip gaji dan slip hasil kinerja

Pembayaran kompensasi dilakukan dua tahap, dibayarkan setiap tangal 1 dan 27 setiap bulan. Setelah pembayaran tahap pertama dilakukan, tenaga kerja menerima slip IKI (Indikator Kinerja Individual) pada tanggal 8 yang berisi informasi hasil penilaian kinerja. Tenaga kerja diberikan kesempatan apabila terdapat ketidaksesuaian data kepada bagian sumber daya manusia. Bagian sumber daya manusia melakukan revisi lalu data final diberika kepada bagian keuangan untuk dilakukan finalisasi perhitungan. Selanjutnya, pembayaran tahap kedua dilakukan pada tangal 27 serta dilakukan penyusunan laporan kompensasi dan pencatatan dalam laporan keuangan.

Bedasarkan gambaran tersebut, praktik kompensasi tenaga kerja pada rumah sakit syariah melibatkan serangkaian proses yang saling berkaitan. Sistem remunerasi yang diterapkan tidak hanya berfungsi sebagai dasar dalam menentukan jumlah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja tetapi memiliki keterkaitan dengan proses akuntansi atas kompensasi. Praktik akuntansi yang diterapkan menunjukkan hubungan antara proses penetapan hak tenaga kerja dengan pengakuan kewajiban yang timbul dari kompensasi. Selain itu, praktik tersebut mencakup proses pengukuran nilai kompensasi serta penyajian dalam pelaporan kompensasi tenaga kerja.

Praktik Pengakuan Kompensasi Tenaga Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rumah sakit syariah menerapkan basis akrual dalam pengakuan kompensasi tenaga kerja. Kompensasi diakui pada akhir periode ketika tenaga kerja telah memberikan jasa kepada rumah sakit walaupun pembayaran dilakukan setiap tanggal 1 dan 27 setiap bulan. Rumah sakit mengakui kewajiban pada setiap akhir bulan walaupun pembayaran kepada tenaga kerja dilakukan pada tanggal tersebut. Mekanisme pengakuan dilakukan dengan mencatat kompensasi sebagai beban gaji pada hutang operasional pada akhir bulan. Setelah gaji dibayarkan, hutang operasional dinetralkan menggunakan kas.

Jumlah beban yang diakui pada akhir bulan belum tentu sama persis dengan jumlah kompensasi yang dibayarkan. Hal ini dikarenakan data *Key Perfomance Hospital* (KPH) dan data Indikator Kinerja Individual (IKI) baru tersedia pada tanggal 6 bulan berikutnya. Rumah sakit mengakui beban terlebih dahuku bedasarkan estimasi sebelum dilakukan penyesuaian setelah perhitungan remunerasi final selesai. Selain itu, imbalan kerja jangka panjang belum dilakukan secara optimal karena program program Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Muamalat hanya berlaku untuk tenaga kerja yang berstatus karyawan tetap.

Praktik pengakaun imbalan kerja jangka pendek telah mencerminkan penerapan prinsip akrual yang sejalan dengan PSAK 24. Entitas mengakui beban kerja jangka pendek pada periode ketika jasa telah diberikan oleh tenaga kerja. Sedangkan praktik pengakuan imbalan kerja jangka panjang belum sepenuhnya diterapkan karena program Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Muamalat tidak diwajibkan untuk semua tenaga kerja hanya untuk tenaga kerja tetap. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Anggraini et al. (2023) yang telah menerapkan pengakuan imbalan kerja jangka pendek. Pengakuan imbalan kerja jangka panjang belum sepenuhnya dilakukan karena kondisi keuangan belum stabil. Penelitian oleh Rompis et al. (2023)menjelaskan bahwa pengakuan dilakukan pada periode ketika karyawan telah memberikan jasanya. Seluruh imbalan jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah periode pelaporan sehingga tidak perlu pendiskontoan.

Bedasarkan temuan tersebut, praktik pengakuan kompensasi tenaga kerja pada rumah sakit syariah telah mengacu pada PSAK 24 untuk kategori imbalan kerja jangka pendek, walaupun penerapan pada imbalan kerja jangka panjang masih perlu diperbaiki. Rumah sakit disarankan untuk mempertimbangkan pengembangan program imbalan kerja jangka panjang yang lebih komprehensif sebagai upaya meningkatkan penerapan PSAK 24.

Praktik Pengukuran Kompensasi Tenaga Kerja

Praktik pengukuran pada rumah sakit syariah menggunakan sistem remunerasi dalam menentukan jumlah kompensasi tenaga kerja. Penetuan remunerasi dilakukan oleh tim remunerasi dengan menggunakan 10 faktor penimbang remunerasi yang meliputi pendidikan, kompetensi, risiko kerja, beban kerja, tanggung jawab atas aset rumah sakit, kondisi lingkungan kerja, masa kerja dan lainnya. Formula perhitungan pengukuran kompensasi finansial yaitu dari 10 faktor penimbang remunerasi dikalikan dengan poin indeks rupiah per nilai jabatannya yang telah ditetapkan oleh rumah sakit sehingga menghasilkan formula gaji.

Selain kompensasi finansial, rumah sakit juga melakukan pengukuran terhadap kompensasi non finansial. Seragam merupakan salah satu bentuk kompensasi non finansial yang diukur bedasarkan harga beli kain dan biaya penjahit yang kemudia nilainya dicantumkan dalam slip gaji. Selain seragam, jaminan pemeliharaan kesehatan juga diukur bedasarkan tarif yang muncul pada tagihan (*invoice*). Namun, jaminan pemeliharaan kesehatan tidak selalu dicantumkan dalam slip gaji karena nilainya berbeda-beda dan tidak seluruh tenaga kerja menggunakan setiap bulan.

Praktik pengukuran kompensasi yang dilakukan oleh rumah sakit syariah melalui sistem remunerasi berbasis 10 faktor penimbang dan *Key Perfomance Hospital* (KPH) telah sesuai dengan ketentuan PSAK 24. Pengukuran imbalan kerja jangka pendek dilakukan sebesar jumlah tak-terdiskonto (*undiscounted amount*) yang diberikan akan dibayarkan atas jasa yang telah diberikan. Pengukuran tersebut tidak memerlukan perhitungan akturial maupun proses diskonto karena kewajiban imbalan kerja jangka pendek dihitung berdasarkan nilai nominal yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Chotimah & Nugrahanti (2022) bahwa kompensasi diukur sebesar beban periode berjalan tanpa diskonto sesuai dengan PSAK 24. Penelitian oleh Rahmadani et al. (2025) menjelaskan bahwa entitas mengukur kompensasi sebesar nilai nominal tanpa diskonto sebagaimana jumlah imbalan disesuaikan dengan kebijakan entitas dan diakui sebesar nilai yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja.

Bedasarkan temuan tersebut praktik pengukuran kompensasi tenaga kerja pada rumah sakit syariah telah menerapkan PSAK 24 melalui sistem remunerasi yang dapat diukur dan diidentifikasi secara andal. Meskipun demikian, rumah sakit disarankan untuk meningkatkan integritas sistem remunerasi secara digital supaya proses pengukuran kompensasi tenaga kerja dapat dilakukan secara lebih efektif, akurat, dan tepat waktu. Langkah ini dapat membantu perhitungan kompensasi yang lebih andal.

Praktik Pelaporan Kompensasi Tenaga Kerja

Rumah sakit syariah mencatat kompensasi tenaga kerja ke dalam beberapa akun seperti biaya gaji karyawan tetap, biaya gaji karyawan tidak tetap, jasa medis dokter, Tunjangan Hari Raya (THR), dan bonus. Setiap akhir bulan, akun-akun tersebut dicatat dalam jurnal dan kreditnya dimasukkan ke dalam akun hutang operasional.

Informasi kompensasi diungkapkan secara rinci dalam laporan kompensasi bukan pada Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK). Hal ini dikarenakan rumah sakit memiliki laporan khusus kompensasi yang memuat nama tenaga kerja dan rincian tunjangan yang diterima. Meskipun rincian kompensasi belum disajikan secara khusus pada Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK), transparansi informasi kompensasi tetap diberikan kepada tenaga kerja. Informasi kompensasi disampaikan secara berkala setaip bulan melalui slip gaji dan slip Indikator Kinerja Individual (IKI) yang dikirimkan ke alamat surat elektronik masing-masing tenaga kerja.

Praktik pelaporan kompensasi tenaga kerja pada rumah sakit syariah telah sesuai dengan PSAK 24 pada aspek penyajian. Imbalan kerja yang telah diakui disajikan sebagai liabilitas pada laporan posisi keuangan apabila terdapat imbalan yang belum dibayarkan kepada tenaga kerja dan diakui sebagai beban pada laporan laba rugi periode berjalan. Namun demikian, pada aspek pengungkapan belum disajikan dalam Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK) sehingga belum selaras dengan ketentuan PSAK 24. Hal ini sejalan dengan penelitian Ayuningtyas et al. (2025) liabilitas diakui pada laporan posisi keuangan dan pos beban dicatat pada laporan laba rugi. RSU Pindad Turen menyajikan informasi kompensasi tidak pada CALK (Catatan Atas Laporan Keuangan karena mempunyai pelaporan khusus untuk kompensasi. Penelitian oleh Baguna et al. (2019) juga menjelaskan bentuk laporan kompensasi yang benar dan sesuai dengan PSAK 24 mencakup penyajian beban imbalan kerja pada pada pos beban usaha di laporan laba rugi dan sebagai liabilitas apabila imbalan kerja belum dibayarkan dalam laporan neraca. Pengungkapan terkait informasi kompensasi sesuai PSAK 24 adalah pengungkapan secara transparan pada CALK (Catatan Atas Laporan Keuangan).

Bedasarkan temuan tersebut, praktik pelaporan kompensasi tenaga kerja pada rumah sakit syariah telah sesuai dengan PSAK 24 pada aspek pencatatan dan penyajian akun kompensasi. Namun, pada aspek pengungkapan informasi kompensasi tidak dilakukan pada CALK (Catatan Laporan Atas Keuangan) karena rumah sakit memiliki laporan kompensasi sesuai kebijakan rumah sakit. Meskipun demikian, rumah sakit melakukan transparansi pelaporan kompensasi kepada tenaga kerja melalui slip gaji dan slip Indikator Kinerja Individual (IKI). Oleh karena itu, rumah sakit perlu meningkatkan kualitas pengungkapan

informasi kompensasi dalam laporan keuangan sebagai upaya meningkatkan kelengkapan informasi yang disajikan kepada para pengguna laporan keuangan.

Kesesuaian Praktik Akuntansi Kompensasi Tenaga Kerja Bedasarkan PSAK 24

Tabel 1. Hasil Analisis Kesesuaian PSAK 24.

Aspek	Ketentuan PSAK 24	Praktik di rumah sakit syariah	Kesesuaian
Pengakuan	Imbalan kerja jangka pendek diakui sebagai liabilitas dan beban ketika tenaga kerja telah memberikan jasa kepada entitas.	Rumah sakit mengakui beban kompensasi menggunakan basis akrual dan mencatat kewajiban sebagai hutang operasional apabila pembayaran belum dilakukan.	Sesuai.
Pengukuran	Imbalan kerja jangka pendek diukur sebesar jumlah yang diharapkan akan dibayarkan kepada tenaga kerja tanpa didiskontokan.	Kompensasi ditentukan berdasarkan sistem remunerasi yang mempertimbangkan *corporate grade*, masa kerja, 10 faktor penimbang remunerasi, Indikator Kinerja Individu (IKI), dan *Key Performance Hospital* (KPH).	Sesuai.
Pelaporan	Beban imbalan kerja disajikan dalam laporan laba rugi dan kewajiban disajikan dalam laporan posisi keuangan.	Rumah sakit mencatat beban kompensasi serta kewajiban kompensasi dalam laporan keuangan sesuai periode terjadinya transaksi.	Sesuai.
Pengungkapan	Entitas mengungkapkan informasi mengenai imbalan kerja sesuai ketentuan PSAK 24 dalam Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK).	Informasi kompensasi disampaikan melalui slip gaji, slip IKI, dan laporan kompensasi untuk internal, namun rincian kompensasi belum diungkapkan secara khusus dalam CALK.	Belum sepenuhnya sesuai.
Imbalan Pascakerja	Program imbalan pascakerja diakui dan diterapkan sesuai ketentuan PSAK 24.	Program Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) hanya diberikan kepada tenaga kerja dengan status karyawan tetap.	Belum sepenuhnya sesuai.

Berdasarkan tabel diatas, praktik akuntansi kompensasi tenaga kerja di rumah sakit syariah pada umumnya telah sesuai dengan ketentuan PSAK 24 walaupun belum sepenuhnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa rumah sakit telah menerapkan basis akrual dalam mengakui beban dan kewajiban kompensasi serta melakukan pengukuran dan penyajian sesuai kebijakan remunerasi yang berlaku. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang belum sepenuhnya sesuai dengan PSAK 24, yaitu pada pengungkapan informasi kompensasi dalam Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK) dan penerapan program imbalan pascakerja yang masih terbatas bagi tenaga kerja berstatus karyawan tetap.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan PSAK 24 tidak hanya dinilai dari sistem kompensasi, tetapi juga dari perlakuan akuntansi terhadap seluruh komponen imbalan kerja. Penelitian oleh Wibowo et al. (2024) juga menunjukkan bahwa penerapan PSAK 24 dalam sektor jasa kesehatan memiliki dampak terhadap penyajian informasi keuangan. Oleh karena

itu, peningkatan kualitas pengungkapan dan evaluasi terhadap program imbalan kerja dapat menjadi penguatan akuntabilitas rumah sakit syariah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Bedasarkan hasil penelitian, praktik akuntansi kompensasi tenaga kerja pada rumah sakit syariah telah mengacu ketentuan PSAK 24. Praktik pengakuan untuk imbalan kerja jangka pendek dilakukan bedasarkan basis akrual dengan mengakui beban dan kewajiban kompensasi pada akhir periode pelaporan meskipun pembayaran kepada tenaga kerja dilakukan pada tanggal 1 dan 27 bulan berikutnya. Namun, penerapan pengakuan imbalan kerja jangka panjang belum sepenuhnya optimal karena program Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) hanya diberikan kepada tenaga kerja yang berstatus karyawan tetap. Praktik pengukuran kompensasi tenaga kerja juga telah sesuai dengan PSAK 24 karena pengukuran dilakukan melalui sistem remunerasi yang menggunakan 10 faktor penimbang remunerasi dan *Key Performance Hospital* (KPH) yang kemudian dikalikan dengan nilai per rupiah sesuai kebijakan rumah sakit. Selain itu, kompensasi non finansial diukur berdasarkan nilai yang dapat diidentifikasi secara andal, seperti seragam yang diukur berdasarkan harga beli kain dan biaya penjahit serta fasilitas kesehatan yang diukur berdasarkan nilai tagihan yang digunakan oleh tenaga kerja.

Praktik pelaporan kompensasi tenaga kerja menunjukkan bahwa rumah sakit syariah telah melakukan pencatatan dan penyajian sesuai dengan ketentuan PSAK 24. Kompensasi tenaga kerja dicatat ke dalam akun biaya sesuai dengan jenis kompensasi lalu disajikan dalam laporan laba rugi, sedangkan kompensasi yang belum dibayarkan diakui sebagai hutang operasional lalu disajikan dalam laporan posisi keuangan. Meskipun demikian, pengungkapan kompensasi tenaga kerja masih terbatas karena belum disajikan pada Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK). Sebagai bentuk transparansi internal, rumah sakit telah menyusun laporan kompensasi sesuai kebijakan yang berlaku serta memberikan informasi kepada tenaga kerja melalui slip gaji dan slip Indikator Kinerja Individual (IKI). Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik pengakuan, pengukuran, dan pelaporan kompensasi tenaga kerja di rumah sakit syariah telah sesuai dengan PSAK 24. Namun, pengakuan imbalan kerja jangka panjang dan penyajian kompensasi masih perlu disempurnakan secara lebih baik agar dapat menghasilkan laporan keuangan yang akuntabilitas.

Rumah sakit disarankan untuk terus meningkatkan penerapan PSAK 24 khususnya pada imbalan kerja jangka panjang yang saat ini belum diterapkan secara optimal kepada seluruh tenaga kerja serta mempertimbangkan program manfaat pascakerja yang lebih komprehensif sesuai kebijakan yang berlaku. Sistem remunerasi dan penggajian juga perlu ditingkatkan

melalui digitalisasi untuk mengurangi proses manual dalam pengolahan data kompensasi sehingga dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan ketepatan waktu penyajian informasi kompensasi. Selain itu, rumah sakit disarankan untuk meningkatkan pengungkapan kompensasi dalam Catatan Atas Laporan Keuangan (CALK) sehinnga transparansi informasi kepada para pengguna laporan keuangan semakin baik. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan mengkaji seluruh kategori imbalan kerja yang diatur dalam PSAK 24 pada beberapa rumah sakit sekaligus sehingga diperoleh perbandingan yang lebih komprehensif serta dapat menambahkan analisis mengenai efektivitas kompensasi terhadap kinerja tenaga kerja dan rumah sakit. Hal ini dikarenakan penelitian memiliki keterbatasan pada cakupan objek yang hanya berfokus pada satu rumah sakit dan periode wawancara yang relatif singkat.

DAFTAR REFERENSI

Abqa, R., & Azhari. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan pada Rumah Sakit Umum Daerah Datu Bery Takengon, *3*(5), 39–47.

Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, *7*, 166–176.

Anggraini, F. T., Fresty, K., Sundayu, N. N., Amelia, R., & Rodiah, S. (2023). Analisis Penerapan PSAK No . 24 Tentang Imbalan Kerja : Studi Kasus pada CV . Sulton Golden. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera)*, *3*(2), 131–138.

Aprinawati, A., & Harmen, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Individu Perawat Pada Beberapa Rumah Sakit Swasta di Kota Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, *4*(1), 10–23. https://doi.org/10.30596/liabilities.v4i1.6844

Ayuningtyas, A., Amin, M., & Anwar, S. A. (2025). Evaluasi Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 pada RSU Pindad Turen. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, *14*(01), 937–950.

Baguna, S. E., Nangoi, G. B., & Alexander, S. W. (2019). Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Bedasarkan PSAK 24 pada PT Berlian Kharisma Pasifik. *Jurnal EMBA*, *7*(3), 4417–4426.

Chotimah, C., & Nugrahanti, T. P. (2022). Penerapan Imbalan Kerja Bedasarkan PSAK 24 pada PT ABC. *JURNAL ILMIAH MULTIDISIPLIN INDONESIA*, *2*(1), 42–54.

Chu, H., & Liu, S. (2003). The Initial Effects of Physician Compensation Programs in Taiwan Hospitals : Implications for Staff Model HMOs, 17–26.

Fadillah, D. N., & Triandi. (2019). Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Pasca Kerja Bedasarkan PSAK No. 24 (Revisi 2013) dan Dampak Perubahannya terhadap Laporan Keuangan pada Perusahaan yang Terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia. *JIAKES Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, *7*(24), 246–257.

Fitriana, A., Beribe, M. F. B., Darato, N. W., Sriyani, Widuri, R., Rosyanti, N., … Endraria. (2025). Akuntansi Keuangan. (A. Masruroh, Ed.) (Cetakan Pe). Bandung: Penerbit Widina Media Utama.

Hoinaru, R., Robe, A. D., Manea, A., Damasaru, C., & Nita, S. (2021). Human resources accounting and accountability : medical aspects , regulation and economics of burn out in non-financial reporting. *Sciendo*, 696–703. https://doi.org/10.2478/picbe-2021-0065

Kwartatmono, D. N., & Yandari, A. D. (2022). Analisis Evaluasi Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja pada PT. Purnama Aura Elektrikal, 214–221.

Lisa, L. I. (2016). Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No. 24 Tentang Imbalan Kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *EMBA*, *3*(24), 385–393.

Pasongli, S., Solang, D. J., & Kumat, T. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit Advent Manado. *Jurnal Sains Riset*, *13*(3), 744–754. https://doi.org/10.47647/jsr.v13i3.1971

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Imbalan Kerja. (n.d.).

Rahmadani, N., Sekar, K. L., Armanny, K. A., Arief, R. A., & Meidiyustiani, R. (2025). Analisi Perubahan PSAK 24 ke PSAK 219 Imbalan Kerja dan Dampak yang Timbul Terhadap Transparansi Laporan Keuangan di Indonesia. *JURNAL ILMIAH AKUNTANSI*, *3*(1), 1–16.

Rompis, D., Sabijono, H., & Rondonuwu, S. (2023). Evaluasi Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja – Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, *6*(2), 1061–1068.

Soleh, A. K. (2004). Mencermati Teori Keadilan Sosial John Rawls. *Ulul Albab*, *5*.

Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.) (Cetakan Ke). Bandung: ALFABETA.

Sulhi, I. R., & Dhyah Setyorini, SE., M.Si., A. (2017). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan rs mata dr.yap yogyakarta, 1–13.

Syamsudhuha, W., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit XYZ Cimahi. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *7*(3), 2469–2479. https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3931

Tulasi, M., Sinaga, M., & Kenjam, Y. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat*, *3*(1), 90–98. https://doi.org/10.35508/mkm.v3i1.2990

Wibowo, A. I., Mappadang, A., Rahayu, S., & Indrabudiman, A. (2024). Evaluasi Penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja dan Dampaknya pada Laporan Keuangan Perusahaan Sektor Jasa Kesehatan : Studi Kasus pada PT KMU (Evaluation of the Implementation of PSAK 24 on Employee Benefits and its Impact on the Financial Reports of C. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, *4*(1), 193–207.