

Transisi PSAK 24 ke PSAK 219: Potret Implementasi Akuntansi Imbalan Kerja Tenaga Panen

Hamimah¹, Marliza Noor Hayatie², Try Edi Suwarno^{3*}, Rahmatullah Alfikri⁴

Politeknik Negeri Tanah Laut^{1,2,3,4}

hamimah.plh05@gmail.com, marliza@politala.ac.id, tryedi@politala.ac.id*,

rahmatullah@politala.ac.id

*Corresponding Author

Submitted: Feb 18, 2026

Accepted: March 11, 2026

Published: April 1, 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of harvest workers' wage accounting at PT XYZ based on PSAK 219 on Employee Benefits, following its adoption as an update and new nomenclature of PSAK 24. The focus is on recognizing and measuring harvest workers' wages as short-term employee benefits, which are vital to company operations. The research applies a qualitative descriptive approach with data collected through observation, interviews, and documentation. Results indicate that PT XYZ uses a performance-based wage system (pure piece rate) for harvest workers, complemented by premiums and incentives. The income tax of harvest workers is recognized as an allowance under the gross-up principle. Wage recognition and measurement follow PSAK 219, recorded as liabilities and expenses after services are rendered, while considering mandatory deductions such as BPJS. However, the treatment of overpayments has not fully complied with PSAK 219. This research contributes to the development of internal accounting information systems for plantation companies in ensuring the accuracy of accrual expenses and wage transparency, while also serving as an empirical reference for the transition of employee benefit standards in Indonesia.

Keywords: PSAK 219, Wages, Employee Benefits, Harvest Labor, Accounting

PENDAHULUAN

Industri perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian Indonesia. PT XYZ sebagai salah satu perusahaan dibidang perkebunan kelapa sawit yang mana kegiatan utamanya adalah merawat dan memelihara tanaman kelapa sawit, agar dapat memproduksi buah kelapa sawit yang berkualitas tinggi. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memerlukan berbagai macam sumber daya yang menunjang produktivitas perusahaan (Pasarela, 2023).

Sumber daya yang dibutuhkan dalam perusahaan mencakup unsur manajemen 6M, seperti man (manusia), money (uang atau modal), method (metode yang di gunakan dalam perusahaan), machines (bahan dalam membuat produk perusahaan), materials (peralatan teknologi sebagai penunjang proses produksi), market (strategi pasar atau tata kelola dalam kegiatan produksi). Dari berbagai macam sumber daya tersebut man atau manusia merupakan faktor utama dalam keberlangsungan perusahaan (Fertika dan Singa, 2023). Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk penerapan sistem reward menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam pelaksanaannya masih banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam mengelola sistem reward secara efektif dan efisien. Beberapa kendala yang sering terjadi adalah kurangnya transparansi dalam penentuan reward dan ketidaksesuaian reward yang diberikan dengan kontribusi karyawan, serta kurangnya pengelolaan yang sistematis dan terstruktur (Mintawati, 2024).

Perlindungan tenaga kerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam ketentuan terbaru ini, Pasal 5 tetap menegaskan bahwa setiap

tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa diskriminasi. Lebih lanjut, Pasal 88 ayat (1) menyatakan bahwa setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang diwujudkan melalui kebijakan pengupahan oleh pemerintah pusat. Ketentuan ini menggarisbawahi kewajiban perusahaan seperti PT XYZ untuk memenuhi hak-hak pekerja secara transparan guna menghindari konflik industrial. Penerapan sistem gross-up pada PPh 21 yang dilakukan PT XYZ sejalan dengan semangat UU No. 6 Tahun 2023 dan aturan turunannya (PP No. 51 Tahun 2023) dalam memberikan perlindungan penghasilan bagi pekerja, di mana pajak ditanggung perusahaan sebagai tunjangan, sehingga upah bersih yang diterima pekerja tidak tergerus oleh beban pajak. Hal ini menggarisbawahi kewajiban perusahaan untuk memperlakukan karyawan dengan layak dan memenuhi hak-hak mereka. Ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan dapat memicu protes oleh karyawan seperti terjadinya aksi demonstrasi.

Indonesia menunjukkan ketidakseimbangan yang signifikan di mana upah gagal memenuhi kebutuhan dan kewajiban dasar pekerja, meskipun kerangka peraturan dimaksudkan untuk melindungi mereka. Satria Buana., 2022 menemukan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia (UU Ketenagakerjaan 2003, UU Omnibus 2020, dan Peraturan Upah 2021) "tegas dalam menekankan tugas dan kewajiban pekerja, namun tidak tegas dalam mengatur hak-hak mereka, yang menyebabkan pengurangan dan penghapusan beberapa tunjangan kerja."

Mengenai upah secara khusus, Widiatama et al., 2025 menemukan bahwa sistem upah di Jawa Timur menunjukkan "kesenjangan yang signifikan antara peraturan normatif dan realitas praktis," dengan perlindungan yang tidak memadai bagi pekerja informal dan pekerja lepas. Kunarti et al., 2025 menunjukkan bahwa "struktur upah minimum yang ada tidak menjamin kesejahteraan yang memadai bagi pekerja," dengan fleksibilitas negosiasi upah yang terbatas sehingga membatasi keadilan.

(Harahap et al., 2024) mengidentifikasi masalah serupa di kalangan dosen swasta, mendokumentasikan gaji "tidak sesuai dengan Upah Minimum Daerah." melaporkan bahwa Undang-Undang Omnibus "menguntungkan investor atau perusahaan dan melupakan pemenuhan hak-hak pekerja, salah satunya adalah pengurangan upah minimum."

Selain itu, Hakim & Kurniawan, 2021 mengidentifikasi ketidakseimbangan antara pemenuhan hak asasi manusia dan pelaksanaan kewajiban dasar sebagai wacana yang terus berlanjut di Indonesia. Bukti tersebut mencakup berbagai kategori pekerja, wilayah, dan konteks kebijakan, yang menunjukkan fenomena sistemik dan bukan kasus terisolasi.

Fenomena yang pernah terjadi di Indonesia adalah terjadinya demonstrasi yang dilakukan oleh karyawan PT Duta Palma Agro Group selama 19 hari hingga Sabtu, 19 Agustus 2023. Demonstrasi ini terjadi di area perkebunan yang bertempat di kecamatan Jagoi Babang, Kabupaten Bengkayang, Provinsi Kalimantan Barat. Para karyawan dan anak-anak mereka menginap di lokasi demo tanpa fasilitas yang memadai. Aksi ini menjadi bentuk penekanan terhadap PT Duta Palma Agro Group untuk membayar gaji yang diterima oleh pekerja. Namun, tuntutan tersebut tidak hanya sebatas pada pembayaran gaji belaka. Karyawan juga menuntut pemenuhan hak-hak mereka, termasuk asuransi BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Tunjangan Hari Tua, serta fasilitas lainnya. Hal yang menambah rumit situasi adalah kepemilikan perusahaan oleh pihak yang sebelumnya terlibat dalam kasus korupsi. Sehingga kepercayaan karyawan terhadap manajemen perusahaan menjadi lebih rentan karena latar belakang pemilikinya.

Sekitar 70 orang pekerja penderes getah dan pemanenan kelapa sawit PT Sri Rahayu Agung (SRA) pada 27 November 2023 di Desa Kotarih, Kecamatan Kotarih, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara melakukan aksi unjuk rasa. Masa mengusung poster yang bertuliskan tuntutan mereka kepada pihak manajemen perusahaan. Mereka melakukan orasi menuntut pembayaran upah yang sudah dua bulan belum dibayarkan. Selain itu juga mereka menuntut perusahaan untuk membayar iuran BPJS yang sudah tertunggak selama 13 bulan, juga menuntut karyawan yang dipecat tanpa alasan yang jelas untuk kembali dipekerjakan.

Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (2024), imbalan kerja adalah semua bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas jasa yang diberikan pekerja atau untuk pemutusan kontrak kerja. Terdapat empat jenis imbalan kerja yaitu, imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya dan pesangon pemutusan kerja. Peraturan terkait imbalan

kerja diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, selain itu pengaturan imbalan kerja juga diatur dalam Standar Akuntansi Keuangan (SAK) PSAK 219 yang mengatur akuntansi imbalan kerja.

Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) memperbarui PSAK 24 menjadi PSAK 219 untuk menyesuaikan dengan perkembangan praktik akuntansi dan perubahan regulasi internasional. Meskipun penggantian ini secara resmi berlaku mulai 1 Januari 2025, perusahaan diperbolehkan untuk menerapkannya lebih awal sebagai bentuk peningkatan kualitas informasi keuangan.

Walaupun secara fundamental keduanya mengkategorikan upah sebagai imbalan kerja jangka pendek, PSAK 219 memberikan penekanan yang lebih eksplisit pada beberapa poin berikut:

Tabel 1 Perbedaan PSAK 24 & PSAK 219

Aspek	PSAK 24	PSAK 219 (Standar Baru)
Nomenklatur	Menggunakan kode PSAK 24.	Menggunakan kode PSAK 219.
Ruang Lingkup	Mengatur imbalan kerja secara umum.	Memberikan pedoman pelaporan hak pekerja yang lebih komprehensif.
Kriteria Pengakuan	Kewajiban diakui saat jasa diberikan.	Menekankan pada jumlah tidak terdiskonto yang diharapkan akan dibayar penuh dalam 12 bulan.
Kelebihan Bayar	Diakui sebagai aset/beban dibayar di muka.	Penekanan lebih ketat pada pengakuan aset (beban dibayar di muka) jika pembayaran menimbulkan pengurangan pembayaran masa depan.

Sumber:

Meskipun PT XYZ sebenarnya menggunakan SAK ETAP dalam praktik kesehariannya, penelitian ini menemukan bahwa prinsip pengakuan liabilitas dan beban mereka sudah selaras dengan semangat PSAK 219. Namun, kelemahan pada pencatatan overpayment (kelebihan bayar) menjadi catatan penting dalam proses transisi menuju kepatuhan standar yang lebih tinggi.

Permasalahan imbalan kerja sangat mungkin terjadi seperti ketidaksesuaian gaji, bonus, masalah cuti, dana pensiun, atau yang berkaitan dengan imbalan kerja. Masalah ini merupakan masalah yang potensial dalam perusahaan karena terkait dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu pengungkapan imbalan kerja yang tidak sesuai juga akan berdampak negatif bagi perusahaan yang berakibat pada terjadinya fraud (kecurangan), korupsi, dan lain sebagainya (Rompis, Sabijono dan Rondonuwu, 2023). Untuk mengatasi masalah tersebut maka sangat diperlukan informasi terkait penerapan akuntansi imbalan kerja dalam perusahaan. PT XYZ, menjadi objek penelitian penulis kali ini. Dengan tenaga panen kelapa sawit sebagai fokus utama.

Tenaga panen di PT XYZ merupakan garda terdepan produksi yang interaksinya dengan perusahaan bersifat harian dan rutin. Imbalan kerja jangka pendek, seperti upah borongan, premi, dan insentif, merupakan komponen yang paling berdampak langsung terhadap likuiditas harian pekerja dan produktivitas perusahaan. Fokus ini dipilih karena imbalan jangka pendek adalah instrumen utama manajemen dalam menjaga loyalitas dan motivasi kerja di lapangan.

STUDI LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sistem Kompensasi

Industri perkebunan kelapa sawit memegang peranan vital dalam perekonomian Indonesia. PT XYZ beroperasi dengan fokus utama pada perawatan dan pemeliharaan tanaman guna menghasilkan buah berkualitas tinggi. Pencapaian tujuan tersebut memerlukan dukungan berbagai sumber daya untuk menunjang produktivitas (Husni Pasarela, 2023). Elemen sumber daya perusahaan mencakup unsur manajemen 6M, yaitu man, money, method, machines, materials, dan

market. Manusia merupakan faktor determinan dalam keberlangsungan operasional perusahaan di antara berbagai sumber daya tersebut (Fertika dan Singa, 2023). Manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk penerapan sistem reward, menjadi kunci peningkatan produktivitas karyawan.

Sistem SDM dan kompensasi di perkebunan beroperasi di bawah model paternalistik yang sangat berbeda dari sistem kerja berkinerja tinggi konvensional, dengan bukti adanya manfaat keterlibatan berkelanjutan dan masalah diskriminasi upah. N. Bozionelos dkk., 2025 menganalisis perkebunan teh Sri Lanka dan menemukan bahwa unsur-unsur utama HPWS (rekrutmen yang canggih, pelatihan sistematis, promosi internal, penilaian formal, dan otonomi kerja) sebagian besar tidak ada, namun praktik SDM paternalistik mempertahankan kinerja jangka panjang dan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, Usha & Ramkumar, 2025 mempelajari 473 pekerja perempuan di perkebunan teh India dan menemukan hubungan positif yang kuat antara praktik SDM berkelanjutan, kebahagiaan karyawan, dan keterlibatan.

Mengenai kompensasi, (Upah et al., n.d.) mensurvei 856 pekerja kelapa sawit FELDA dan mengidentifikasi diskriminasi upah yang signifikan, dengan pekerja Indonesia mendapatkan upah lebih tinggi daripada pekerja lokal. Mittal, 2024 mendokumentasikan upah yang rendah dan perlindungan hukum minimal bagi pekerja perkebunan teh migran di seluruh India.

Bukti menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) di perkebunan lebih menekankan stabilitas daripada pembangunan, dengan sistem kompensasi yang ditandai oleh ketidakadilan.

Organisasi sering menghadapi tantangan dalam pengelolaan sistem reward secara efektif dan efisien. Kendala umum meliputi kurangnya transparansi, ketidaksesuaian imbalan dengan kontribusi, serta pengelolaan yang tidak sistematis (Mintawati, 2024). Ketidaksesuaian gaji, bonus, atau dana pensiun merupakan masalah potensial terkait sumber daya manusia. Pengungkapan imbalan kerja yang tidak tepat dapat berdampak negatif dan memicu terjadinya fraud, korupsi, atau tindakan merugikan lainnya (Rompis, Sabijono dan Rondonuwu, 2023).

Regulasi Ketenagakerjaan dan Hak Pekerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 5 menegaskan hak setiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan layak tanpa diskriminasi. Pasal 88 ayat (1) dan (2) mewajibkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, moral, serta perlakuan sesuai harkat dan martabat manusia. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan dan jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan hak pekerja. Ketidakseimbangan hak dan kewajiban berpotensi memicu protes atau demonstrasi karyawan yang dapat mengganggu stabilitas operasional perusahaan.

Para pekerja perkebunan di Indonesia menghadapi kesenjangan regulasi yang signifikan meskipun ada undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, dengan perlindungan upah yang tidak memadai dan standar keselamatan yang masih belum terpenuhi dalam praktiknya. (Mulyasari et al., 2023) melakukan penilaian siklus hidup sosial yang melibatkan 600 responden di perkebunan kelapa sawit di Provinsi Bengkulu, dan menemukan bahwa perkebunan skala kecil "masih belum memenuhi upah minimum bagi pekerja, dan peralatan yang digunakan oleh pekerja masih sangat minim dalam hal jaminan keamanan dan keselamatan."

Penelitian hukum ketenagakerjaan yang lebih luas menunjukkan kegagalan implementasi sistemik. (Andri Herman Setiawan et al., 2025) menemukan bahwa meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupaya menegakkan keadilan dalam hubungan kerja, "implementasinya masih menghadapi berbagai hambatan, termasuk pengawasan yang lemah dan bias terhadap kepentingan ekonomi." Selain itu, Pelawi & Lubis, 2025 mengidentifikasi penerapan hukum yang diskriminatif di sektor perkebunan, di mana "masyarakat sering menghadapi hukuman yang lebih berat, sementara perusahaan biasanya hanya menerima sanksi administratif."

Standar Akuntansi Imbalan Kerja (PSAK 219)

Ikatan Akuntan Indonesia (2024) mendefinisikan imbalan kerja sebagai seluruh bentuk pemberian entitas atas jasa pekerja. PSAK 219 mengklasifikasikan imbalan kerja menjadi empat kategori, yakni imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang

lainnya, dan pesangon. Standar ini menggantikan PSAK 24 sebagai pedoman pelaporan keuangan terkait hak-hak pekerja yang lebih komprehensif. Fokus utama PSAK 219 dalam konteks operasional rutin adalah imbalan kerja jangka pendek. Imbalan ini mencakup upah, gaji, dan iuran jaminan sosial yang jatuh tempo dalam dua belas bulan. Entitas wajib mengakui jumlah tidak terdiskonto dari imbalan jangka pendek sebagai liabilitas setelah dikurangi jumlah yang telah dibayar. Kelebihan pembayaran harus diakui sebagai aset atau beban dibayar di muka selama pembayaran tersebut mengurangi pembayaran masa depan atau dikembalikan dalam bentuk kas.

Periode peralihan standar pelaporan dari PSAK 24 ke PSAK 219 yang ditetapkan oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) secara resmi berlaku mulai 1 Januari 2025. Perusahaan diberikan opsi untuk mulai menerapkannya lebih awal sebelum tanggal efektif tersebut sebagai bentuk adaptasi terhadap pembaruan regulasi. Pembaruan ini dilakukan untuk menyesuaikan dengan perkembangan praktik akuntansi dan perubahan regulasi internasional.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis data deskriptif kualitatif yang didukung oleh data kuantitatif. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan data kuantitatif dipakai untuk menganalisis perhitungan upah, premi, dan potongan upah tenaga panen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan cara penulis turun langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Wawancara juga dilakukan secara langsung dengan pihak-pihak terkait, seperti HRD, staff accounting, dan tenaga panen, untuk memperoleh informasi mengenai penerapan imbalan kerja di PT XYZ.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang didukung oleh data kuantitatif. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam sejauh mana implementasi akuntansi imbalan kerja pada PT XYZ selaras dengan Standar Akuntansi Keuangan terbaru. Analisis dalam penelitian ini difokuskan secara spesifik pada imbalan kerja jangka pendek. Pemilihan fokus ini didasarkan pada karakteristik operasional tenaga panen yang memiliki siklus penyelesaian upah, premi, dan insentif dalam periode kurang dari dua belas bulan, sehingga sepenuhnya relevan dengan kriteria pengakuan dan pengukuran dalam PSAK 219.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama untuk memastikan validitas melalui triangulasi sumber dan metode: (1) Observasi: Penulis melakukan observasi partisipatif dengan turun langsung ke lokasi perkebunan untuk mengamati fenomena pemanenan dan proses administrasi di lapangan. (2) Wawancara: Penulis menerapkan teknik Wawancara Semi-Struktur (Semi-Structured Interview). Teknik ini dipilih agar peneliti dapat menggali informasi secara mendalam namun tetap terarah pada pedoman wawancara yang telah disiapkan. Untuk menjaga objektivitas, wawancara dilakukan kepada informan secara proporsional yang meliputi pihak manajemen (HRD dan Staff Accounting) untuk memperoleh data mengenai kebijakan penggajian perusahaan, prosedur penjumlahan, serta dasar pengambilan keputusan transisi standar akuntansi. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara kepada para tenaga panen untuk memvalidasi fakta penerimaan upah di lapangan, pemahaman atas rincian slip gaji, serta pemenuhan hak-hak dasar seperti BPJS. (3) Dokumentasi: Digunakan untuk menelaah dokumen internal perusahaan, termasuk struktur upah, rekapitulasi premi panen, perhitungan PPh 21, serta catatan liabilitas imbalan kerja.

Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis kualitatif dengan membandingkan (comparative analysis) antara regulasi (UU No. 6 Tahun 2023 dan PSAK 219) dengan praktik nyata di perusahaan. Langkah-langkah analisis meliputi merinci komponen upah, mengklasifikasikan akun sesuai standar, mendeskripsikan proses pengakuan beban dan liabilitas, serta mengevaluasi kesenjangan (gap) pada perlakuan kelebihan pembayaran (overpayment). Seluruh data disajikan dalam bentuk narasi dan tabel perbandingan untuk memberikan gambaran yang transparan mengenai tingkat kepatuhan perusahaan.

HASIL

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 219 paragraf 9 menyatakan bahwa imbalan kerja jangka pendek mencakup upah, gaji, dan iuran jaminan sosial, cuti tahunan berbayar,

cuti sakit berbayar, bagi laba dan bonus serta imbalan nonmoneter seperti pelayanan kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan cuma-cuma atau melalui subsidi untuk pekerja yang ada. Semua imbalan ini diharapkan dapat diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa.

PT XYZ mengakui upah tenaga panen setelah pekerja melaksanakan tugasnya. Berdasarkan penjumlahan yang dilakukan oleh PT XYZ diketahui bahwa perusahaan mengakui imbalan kerja jangka pendek sebagai kewajiban dan beban yang harus dibayarkan kepada karyawan atas jasa atau pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Dalam hal PT XYZ mencatat semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan setiap harinya dari tanggal 1 perbulannya hingga akhir tanggal setiap bulannya. Tenaga panen mendapatkan imbalan kerja perbulannya sesuai dengan hasil panen mereka.

Pengukuran berkaitan dengan penentuan nilai nominal yang harus dicatat dalam laporan keuangan. PT XYZ mengukur upah tenaga panen berdasarkan jumlah tidak terdiskonto yang diharapkan akan dibayar sebagai imbalan atas jasa pekerja. Nilai upah diukur berdasarkan hasil panen riil (janjangan dan brondolan) dikalikan dengan tarif yang disepakati dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Pengukuran juga mencakup variabel tambahan seperti premi kehadiran (Rp 266.500), premi prestasi, dan insentif topografi lahan. Pengukuran upah bersih dikurangi secara otomatis jika ditemukan buah mentah (grading) sebesar Rp 15.000 per janjangan.

Pengakuan Liabilitas dan Beban PT XYZ menyajikan imbalan kerja sebagai liabilitas (beban akrual) di sisi kredit dan beban di sisi debit segera setelah tenaga panen menyelesaikan tugasnya. Kewajiban upah yang belum dibayarkan disajikan dalam kelompok liabilitas jangka pendek karena diharapkan akan diselesaikan dalam waktu kurang dari 12 bulan. Pada penyajian overpayment: Terdapat temuan bahwa kelebihan bayar tidak disajikan sebagai aset (beban dibayar di muka) sebagaimana mandat PSAK 219, melainkan langsung dikompensasikan pada periode berikutnya. PPh 21 disajikan dengan metode gross-up, di mana tunjangan pajak diakui sebagai beban yang dapat dikurangkan (deductible expense) oleh perusahaan.

Pengungkapan berkaitan dengan informasi tambahan yang diberikan kepada pemangku kepentingan untuk transparansi. PT XYZ mengungkapkan rincian pendapatan dan potongan secara transparan melalui slip gaji yang diterima setiap tenaga kerja. Perusahaan mengungkapkan kebijakan mengenai jatah cuti (12 hari per tahun) dan kepesertaan jaminan sosial (BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan) yang preminya ditanggung secara proporsional antara perusahaan dan karyawan. Meskipun operasional menggunakan SAK ETAP, perusahaan berupaya menyalurkan kualitas informasi keuangannya dengan PSAK 219.

Pencatatan jurnal yang dilakukan oleh staff *accounting* PT XYZ adalah sebagai berikut:

1. Setiap tenaga panen melaksanakan panen (perhari) dicatat berdasarkan nomor kemandoran tenaga panen

Upah Pemanen

Premi Pemanen

Gaji BHL

2. Ketika tenaga panen melaksanakan pruning

Tunas Pokok/Pruning

Gaji BHL

3. Ketika akhir bulan untuk mencatat premi insentive, premi kehadiran dan premi prestasi 2

Premi Pemanen (Premi Kehadiran)

Premi Pemanen (Insentif)

Premi Pemanen (Premi Prestasi 2)

Gaji BHL

4. Ketika akhir bulan

Gaji/Upah

Lembur

Upah BHL/Honoror Div xxx

Upah BHL/Honoror Div xxx

Upah BHL/Honoror Div xxx

R/K Kantor XXX-R/K Kebun XYZ (untuk BPJS Kesehatan)

R/K Kantor XXX-R/K Kebun XYZ (untuk BPJS JHT)

R/K Kantor XXX-R/K Kebun XYZ (untuk BPJS PNS)

Potongan Koperasi Karyawan BHL

5. Jika ada lebih bayar upah kepada tenaga kerja panen

Jika ada lebih bayar upah kepada tenaga kerja panen maka upah tenaga panen bulan berikutnya akan dipotong sesuai dengan kelebihan bayar. Begitu pula jika terjadi kurang bayar upah kepada tenaga panen maka akan dibayarkan ke upah dibulan selanjutnya.

6. Jika ada tenaga kerja yang cuti atau sakit.

Upah Pemanen (S1)

Gaji BHL

7. Mengkreditkan akun kas

Upah BHL/Honorar Div xxx

Upah BHL/Honorar Div xxx

Upah BHL/Honorar Div xxx

R/K Kantor XXX-R/K Kebun XYZ

8. Pencatatan Pajak Penghasilan (PPH 21) untuk BHL

Tunjangan PPH

R/K Kantor XXX-R/K Kebun XYZ

PT XYZ menerapkan sistem panen borongan murni dimana imbalan yang didapatkan oleh tenaga panen tergantung pada hasil panen yang mereka peroleh. Imbalan yang diterima oleh tenaga panen dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Janjangan dan Brondolan yang Diperoleh Perharinya

Janjangan dan brondolan yang dipanen oleh tenaga panen merupakan komponen utama yang menentukan besarnya upah yang diterima oleh tenaga pemanen. Perlu diketahui bahwa tahun tanam kelapa sawit, topografi lahan, dan hari kerja mempengaruhi harga premi panen yang diterima oleh tenaga panen. Jika tenaga panen memanen buah mentah maka akan mendapat potongan sebesar Rp 15.000,- secara otomatis pada aplikasi intern milik perusahaan.

2. Premi Kehadiran

Tenaga panen yang berhadir selama sama dengan 23 hari ataupun lebih berhak mendapatkan premi kehadiran sebesar Rp 266.500,-.

3. Premi Prestasi 1

Premi prestasi 1 diberikan kepada tenaga panen jika tenaga panen memperoleh tonase melebihi target. Tenaga panen harus memperoleh hasil panen sebanyak 30 ton untuk mendapatkan premi prestasi 1. Jika tenaga panen memenuhi syarat untuk mendapatkan premi prestasi 1 maka tenaga panen diberikan paket kebutuhan sehari-hari. Paket kebutuhan sehari-hari ini berupa mie instan, susu, dan beberapa kebutuhan rumah tangga. Pada awalnya premi prestasi ini juga diberikan dalam bentuk uang.

4. Premi Prestasi 2

Premi prestasi 2 diberikan kepada tenaga panen jika tenaga panen memperoleh tonase melebihi target. Tenaga panen harus memperoleh hasil panen sebanyak 35 ton untuk mendapatkan premi prestasi 2. Premi prestasi ini diberikan kepada tenaga panen yang memenuhi syarat untuk mendapatkan premi prestasi 2. Premi prestasi 2 diberikan dalam bentuk uang sebesar Rp 266.500.

5. Insentif Panen

Insentif panen diberikan terhadap tenaga panen yang telah melebihi 27.500 kg untuk topografi datar, dan 26.250 kg topografi bukit. Dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Datar = Tonase yang lebih dari 27.500 × Rp 42 = Jumlah Insentif
2. Bukit = Tonase yang lebih dari 26.250 × Rp 54 = Jumlah Insentif

6. Grading Buah

Grading buah dilakukan untuk meyeleksi apakah buah yang telah dipanen merupakan buah yang memenuhi standar panen atau malah merupakan buah mentah. Jika tenaga panen memanen buah mentah maka akan mendapat potongan sebesar Rp 15.000,- setiap janjangan yang ditemukan mentah. Serta jika saat grading dilakukan dan ditemukan buah mentah sebanyak 3 kali maka premi prestasi 1 dan 2 akan dibatalkan atau hangus.

7. Jika Tenaga Panen melakukan Kegiatan *Pruning*

Pruning merupakan proses pemangkasan pelepah kelapa sawit dengan memotong bagian tanaman yang tidak produktif untuk merangsang pertumbuhan tunas baru yang kemudian akan menghasilkan buah (Amran, et al., 2022). Paket *pruning* diajukan oleh mandor kepada audit kebun. Dimana setiap blok memiliki harga *pruning*-an yang berbeda-beda. Kegiatan *pruning* ini merupakan kegiatan lain yang dapat dikerjakan oleh tenaga panen selain pemanenan TBS.

8. Jika tenaga panen ikut dalam kegiatan lain, sakit, atau cuti

Saat tidak terdapat blok perkebunan kelapa sawit milik perusahaan yang dapat dipanen, tenaga panen dapat ikut serta dalam kegiatan lain seperti perawatan tanaman kelapa sawit. Saat tenaga panen ikut serta dalam kegiatan lain, sakit atau cuti maka akan diakui sebagai 1 HK/Hari Kerja.

9. BPJS Kesehatan, BPJS Jaminan Hari Tua, dan BPJS Pensiun

PT XYZ memberikan fasilitas berupa BPJS Kesehatan, BPJS Jaminan Hari Tua, dan BPJS Pesangon yang dibebankan sebagian kepada karyawan dengan rincian sebagai berikut:

- a) BPJS Kesehatan sebesar 1% dari upah harian dibebankan kepada karyawan

$$\text{BPJS Kesehatan yang dibebankan kepada karyawan} = \frac{\text{Upah Perhari Kerja}}{\text{Hari Kerja 1 Bulan}} \times 1\%$$

- b) BPJS Jaminan Hari Tua sebesar 2% dari upah harian dibebankan kepada karyawan

$$\text{BPJS Jaminan Hari Tua yang dibebankan kepada karyawan} = \frac{\text{Upah Perhari Kerja}}{\text{Hari Kerja 1 Bulan}} \times 2\%$$

- c) BPJS Pensiun sebesar 1% dari upah harian dibebankan kepada karyawan

$$\text{BPJS Pensiun yang dibebankan kepada karyawan} = \frac{\text{Upah Perhari Kerja}}{\text{Hari Kerja 1 Bulan}} \times 1\%$$

10. Potongan Koperasi

Jika tenaga panen berbelanja di koperasi yang terhubung dengan perusahaan melalui bon koperasi maka pada saat penghitungan pengupahan akan dilakukan pemotongan pengupahan sejumlah dengan nilai belanja tenaga panen.

PEMBAHASAN

Paragraf 9 PSAK 219 menyatakan bahwa upah, gaji, dan iuran jaminan sosial sebagai imbalan kerja jangka pendek yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasanya. Hal ini sesuai dengan yang telah diimplementasikan oleh PT XYZ. PT XYZ menyelesaikan seluruh imbalan kerja jangka pendek khususnya upah dalam jangka waktu 12 bulan. Pengakuan dan pengukuran seluruh imbalan jangka pendek dinyatakan dalam paragraf 11 PSAK 219 yang menyatakan “ketika pekerja telah memberikan jasanya kepada entitas dalam suatu periode akuntansi, maka entitas mengakui jumlah tidak terdiskonto dari imbalan kerja jangka pendek yang diharapkan akan dibayar sebagai imbalan atas jasa tersebut”. Kalimat ini menyatakan bahwa ketika seorang pekerja sudah bekerja atau memberikan jasanya kepada perusahaan dalam suatu periode akuntansi, maka perusahaan harus mengakui (mencatat) kewajiban untuk memberikan imbalan kerja jangka pendek tersebut kepada pekerja. Serta, jumlah yang diakui adalah jumlah penuh (tidak didiskonto) yang diharapkan akan dibayarkan kepada pekerja.

PSAK 219 menyatakan entitas mengakui jumlah tidak terdiskonto imbalan kerja jangka pendek sebagai: “sebagai liabilitas (beban akrual), setelah dikurangi jumlah yang telah dibayar”. Maksudnya adalah perusahaan harus mencatat imbalan yang belum dibayarkan kepada tenaga kerja sebagai liabilitas (utang) karena upah merupakan kewajiban yang harus dibayarkan kepada tenaga 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 tersebut akan menimbulkan, sebagai contoh, pengurangan pembayaran di masa depan atau pengembalian kas”. Kalimat ini menyatakan jika terjadi kelebihan pembayaran maka perusahaan mengakui kelebihan tersebut sebagai beban dibayar dimuka.

Hasil wawancara yang penulis lakukan dengan staff *accounting* PT XYZ ketika terjadi kelebihan pembayaran gaji/upah, maka perusahaan akan mengurangi upah yang dibayarkan kepada tenaga panen pada bulan tersebut sesuai dengan kelebihan gaji/upah yang diberikan. Hal ini berbeda dengan PSAK 219 yang mengharuskan kelebihan bayar tersebut sebagai beban dibayar dimuka. PT XYZ tidak melakukan pencatatan atas kelebihan bayar ini sebagai beban dibayar dimuka, melainkan dengan memotong upah yang diberikan sesuai dengan kelebihan bayar dibulan selanjutnya. “Sebagai beban, kecuali jika SAK Indonesia mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset”. PT XYZ mengakui jumlah tidak terdiskonto dari gaji, upah, dan jaminan sosial sebagai liabilitas (beban akrual) dan beban. Hal ini dapat dilihat dari pencatatan jurnal yang dilakukan oleh PT XYZ yang mencatat jumlah upah belum dibayarkan ke dalam akun liabilitas dan beban.

Cuti berbayar jangka pendek dikelompokkan menjadi 2 yaitu cuti berbayar diakumulasi dan cuti berbayar tidak diakumulasi dalam PSAK 219. Artinya perusahaan dapat menerapkan cuti berbayar jangka pendek diakumulasi maupun cuti berbayar jangka pendek tidak diakumulasi. PT X memberikan hak cuti sebanyak 12 hari dalam periode 1 tahun kerja tenaga panen. Jika dalam 1 tahun periode kerja cuti tidak digunakan, maka cuti tersebut tidak diakui sebagai imbalan ataupun kewajiban oleh perusahaan.

Tabel 2 Perbandingan Pengukuran, Penyajian, dan Pengungkapan:Praktik PT XYZ vs PSAK 219

Dimensi Akuntansi	Parameter	Standar PSAK 219	Praktik pada PT XYZ	Kesimpulan/ Kesesuaian
Pengukuran (Measurement)	Dasar Nilai	Diukur pada jumlah tidak terdiskonto yang diharapkan akan dibayar penuh.	Menggunakan nilai nominal upah borongan, premi, dan insentif sesuai KKB.	Sesuai: Perusahaan mencatat nilai riil tanpa pendiskontoan.
	Komponen Upah	Mencakup upah, gaji, dan iuran jaminan sosial.	Mencakup upah borongan, premi kehadiran, prestasi, insentif, dan BPJS.	Sesuai: Seluruh komponen jangka pendek telah teridentifikasi.
Penyajian (Presentation)	Liabilitas & Beban	Diakui sebagai liabilitas (beban akrual) dan beban setelah jasa diberikan.	Mencatat upah pada akun liabilitas dan beban di akhir periode.	Sesuai: Pengakuan dilakukan saat kewajiban muncul.
	Kelebihan Bayar (Overpayment)	Wajib diakui sebagai Aset (Beban Dibayar di Muka).	Tidak dicatat sebagai aset; langsung memotong upah bulan berikutnya.	Tidak Sesuai: Terdapat deviasi pada pencatatan aset akuntansi.

Pengungkapan (Disclosure)	Transparansi Informasi	Mengungkapkan informasi yang relevan mengenai imbalan kerja.	Mengungkapkan rincian upah dan potongan melalui slip gaji secara transparan.	Sesuai: Memberikan kejelasan hak bagi tenaga panen.
	Kebijakan Imbalan	Menjelaskan kebijakan cuti dan jaminan sosial.	Mengungkapkan kebijakan cuti 12 hari (tidak diakumulasi) dan BPJS.	Sesuai: Kebijakan diungkapkan sesuai praktik internal.

Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja awalnya diatur dalam PSAK 24 namun karena perkembangan praktik akuntansi dan perubahan regulasi internasional Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) memutuskan untuk memperbarui PSAK 24 menjadi PSAK 219. Penggantian ini secara resmi berlaku mulai 1 Januari 2025, namun perusahaan dapat mulai menerapkannya lebih awal. Dalam PSAK 219 maupun PSAK 24 upah digolongkan kedalam kategori imbalan kerja jangka pendek. Baik PSAK 219 maupun PSAK 24 menyatakan bahwa entitas harus mengakui biaya atas seluruh imbalan kerja sebagai liabilitas atau kewajiban (beban akrual), dan sebagai beban. Serta jika terjadi kelebihan pembayaran maka akan diakui sebagai aset (beban dibayar dimuka).

Hasil wawancara yang penulis lakukan pada Sabtu, 10 Mei 2025 diketahui bahwa tenaga panen yang tersedia adalah sebanyak 250 orang. Staff accounting PT XYZ menyatakan bahwa pencatatan jurnal pada PT Gawi Makmur Kalimantan telah disesuaikan dengan SAK ETAP (Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik). Meskipun PT XYZ merupakan entitas yang belum memiliki akuntabilitas publik dan dalam praktik akuntansinya perusahaan menggunakan ketentuan SAK ETAP, namun dalam penelitian ini penulis menggunakan PSAK 219 tentang imbalan kerja sebagai acuan. Pemilihan PSAK 219 sebagai dasar analisis didasarkan pada pertimbangan bahwa standar tersebut memberikan penjelasan dan pedoman yang lebih mendalam mengenai perlakuan akuntansi atas imbalan kerja. Selain itu, penggunaan PSAK 219 juga bertujuan untuk menilai sejauh mana praktik pencatatan upah tenaga panen yang dilakukan oleh perusahaan telah selaras dengan perkembangan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini tidak bertujuan untuk menilai kepatuhan perusahaan terhadap PSAK 219 secara langsung, melainkan sebagai potensi peningkatan kualitas informasi keuangan terkait imbalan kerja.

Langkah awal dalam pengakuan upah tenaga panen oleh PT XYZ, mereka mengakui jasa yang telah diberikan kepada perusahaan sebagai kewajiban. Hal ini dapat dilihat dari akun gaji yang terlebih dahulu berada pada posisi kredit. Begitu pula dengan premi dan insentif tenaga panen terlebih dahulu dicatat pada posisi kredit untuk pengakuan upah yang akan diberikan kepada tenaga panen. Saat akhir bulan barulah perusahaan mencatat upah yang akan dibayarkan kepada tenaga panen pada akun gaji pada posisi debit. Akun ini diposisikan pada debit sebagai tanda berkurangnya kewajiban dan juga berkurangnya kas. Sesuai dengan prinsip akuntansi yang mana jika akun liabilitas berkurang maka akan didebit dan jika akun kas yang merupakan bagian dari aset berkurang maka akan berada pada posisi kredit.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Djoko Nestri Kwartatmono dan Aprilya Dwi Yandari yaitu mengenai terkait analisis evaluasi penerapan PSAK 24 tentang imbalan kerja pada PT. Purnama Aura Elektrikal (2022), ditemukan hasil bahwa PT Purnama Aura Elektrikal mengakui dan mengukur gaji yang diberikan kepada karyawan dengan melakukan pencatatan gaji pokok pada kas (Djoko Nestri Kwartatmono1, 2022). Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Barek et al., 2021) yang hasilnya pada CV. Palakat Manado mencatat gaji pokok yang diberikan secara langsung tanpa ditunda dengan mencatat gaji pokok pada kas.

Jika terjadi kelebihan pembayaran kepada tenaga panen, PT XYZ tidak mencatatnya sebagai beban dibayar di muka, melainkan mengkompensasinya melalui pemotongan upah pada

periode pembayaran selanjutnya. PT XYZ dapat melakukan pencatatan pada jurnal penyesuaian untuk upah yang dibayarkan lebih dengan melakukan pencatatan sebagai berikut:

Xxx dibayar dimuka (aset)

Beban Upah

Kemudian dibulan yang akan datang dicatat sebagai berikut:

Beban Upah

Xxx dibayar dimuka (aset)

Kas/Bank

Pencatatan secara jelas kelebihan pembayaran upah dapat meminimalisir resiko terjadinya kekeliruan pemotongan upah dibulan.

PT XYZ menerapkan sistem *gross-up* dalam pengakuan Pajak Penghasilan (PPh) tenaga panen. Penerapan ini tercermin dari pencatatan PPh Pasal 21 sebagai bagian dari tunjangan karyawan. Perusahaan memberikan tunjangan pajak sebesar jumlah PPh Pasal 21 yang dipotong, di mana tunjangan tersebut diakui sebagai beban yang dapat dikurangkan (*deductible expense*) dalam perhitungan pajak penghasilan badan. Pengukuran upah tenaga panen di dasari oleh harga yang telah disepakati pada KKB (Kesepakatan Kerja Bersama), upah yang didapatkan oleh tenaga panen dapat ditelusuri asal dan perhitungannya. Jika terjadi kesalahan pengupahan tenaga panen dapat mengajukan keluhan kepada perusahaan, yang mana nanti akan ditinjau ulang oleh perusahaan apakah benar terjadi kekeliruan dalam pengupahan.

PT XYZ telah berupaya untuk menjaga loyalitas tenaga kerja panen dengan cara memberikan premi dan insentif lain diluar upah yang mereka terima. Premi dan insentif ini diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja. PT XYZ juga transparan dalam mengungkapkan imbalan yang diterima oleh pekerja. Hal ini dapat dilihat dari rincian pendapatan dan potongan yang ada pada slip gaji tenaga kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi akuntansi upah tenaga panen di PT XYZ secara umum telah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam PSAK 219 tentang Imbalan Kerja. Perusahaan telah menerapkan sistem pengupahan berbasis borongan murni, di mana tenaga panen menerima imbalan berdasarkan hasil kerja (produktivitas), serta mendapatkan komponen tambahan berupa premi kehadiran, premi prestasi, dan insentif panen. Pengakuan upah telah dilakukan setelah jasa diberikan oleh tenaga kerja, dan diakui sebagai beban dan liabilitas sesuai ketentuan PSAK 219. Selain itu, perusahaan juga melakukan pemotongan kewajiban sosial seperti BPJS Kesehatan, Jaminan Hari Tua, dan Pensiun sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sedangkan pajak penghasilan (PPh 21) diakui sebagai tunjangan kepada tenaga kerja panen. Terdapat temuan bahwa perlakuan terhadap kelebihan pembayaran (*overpayment*) kepada tenaga kerja masih belum sepenuhnya sesuai dengan PSAK 219, karena perusahaan hanya melakukan pengurangan pada periode berikutnya tanpa pencatatan akuntansi yang eksplisit sebagai aset (beban dibayar di muka). Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam aspek pencatatan dan pengungkapan agar lebih mencerminkan kepatuhan terhadap standar akuntansi yang berlaku. PT XYZ perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian lebih lanjut pada sistem akuntansi imbalan kerja agar dapat memenuhi prinsip transparansi, akuntabilitas, dan kesesuaian penuh dengan PSAK 219.

REFERENSI

- Barek, T. A. P., Nangoi, G. B., & Wangkar, A. (2021). Evaluasi Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada CV Palakat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 9(1), 1097–1105.
- Djoko Nestri Kwartatmono1, A. D. Y. (2022). Analisis Penerapan PSAK ..(Djoko Nestri K , Aprilya DY , hal 214-221). 214–221.
- Fertika, A., & Singa, H. A. U. (2023). Pengaruh kontrak terhadap kinerja karyawan perspektif manajemen bisnis Islam. *Jurnal Economina*, 2(12), 3708–3721.
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i12.1063>

- Hakim, L., & Kurniawan, N. (2021). Developing Paradigm of Indonesian Human Rights Law Based on Human Rights Obligation. *Jurnal Konstitusi*, 18(4), 869–897. <https://doi.org/10.31078/jk1847>
- Harahap, A. M., Ahyani, H., Huda, M., Mutmainah, N., Azmi, N., António, S., & Lousada, N. (2024). Social Justice in the Welfare of Private Lecturers: A Legal Review of Salaries, Certification, and BPJS Ketenagakerjaan in Indonesia. *Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan*, 12. <https://doi.org/10.29303/v12i3.1428>
- Ibrahim, A. F. H., Shahiri, H., Al-Hadi, A. A., & Mokhtar, A. Perbezaan Upah Buruh Asing-Tempatan di Ladang Kelapa Sawit: Diskriminasi terhadap Buruh Tempatan.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2024). *Standar Akuntansi Keuangan (SAK) Indonesia: PSAK 219 tentang Imbalan Kerja*. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.
- Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41. Jakarta.
- Bozionelos, N., Karunanayake, G. P., Bozionelos, G., & Mukhty, S. (2026). A challenge to the contemporary notion of high-performance work systems? The case of Sri Lankan tea plantations. *Personnel review*, 55(1), 151-174.
- Kunarti, S., Hartini, S., Amalia, S. D., Pradana, A., & Elfudllatsani, B. (2025). Reformulation of Minimum Wage Policy and Its Implications Concerning Justice and Workers' Welfare in the Context Indonesian law. *Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum Dan Konstitusi*, 8(1), 213–230. <https://doi.org/10.24090/volksgeist.v8i1.12975>
- Kwartatmono, D. N., & Yandari, A. D. (2022). Analisis evaluasi penerapan PSAK 24 tentang imbalan kerja pada PT. Purnama Aura Elektrikal. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(2), 214–221.
- Mintawati, H. (2024). Analisis pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan motivasi kerja melalui sistem reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 315–323. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13629>
- Mittal, A. (2024). *i60 • OCCUPATIONAL MEDICINE SS17-01 MIGRANT WORKERS IN THE TEA PLANTATION SECTOR*. Retrieved https://academic.oup.com/occmmed/article/74/Supplement_1/0/7706720
- Mulyasari, G., Djarot, I. N., Sasongko, N. A., & Putra, A. S. (2023). Social-life cycle assessment of oil palm plantation smallholders in Bengkulu province, Indonesia. *Heliyon*, 9(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19123>
- Pasarela, H. (2023). Pengantar manajemen sumber daya manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- Pelawi, J. T., & Lubis, M. Y. (2025). *INTERNATIONAL JOURNAL OF CONSERVATION SCIENCE RESTORING RIGHTS: ADDRESSING LAND DISPUTES AND LEGAL FRAMEWORKS IN INDONESIA'S PLANTATION SECTOR*. Retrieved <http://www.ijcs.ro>
- 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.
- Satria Buana, M. (2022). *Peraturan Daerah bernuansa Relijius-Mayoritarian sebagai Tantangan Kebhinekaan Pancasila*. Retrieved www.komnasperempuan.go.id.
- Setiawan, A. H., Sunandar, F. N., Juani, A., & Triestanto, J. (2025). Justice in employment law: A philosophical study of the relationship between employers and employees. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 2(1), 187-201.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003). Jakarta: Sekretariat Negara.
- Upah, P., Asing-Tempatan, B., Ladang, D., Sawit, K., Diskriminasi, :, Tempatan, B., Fitri, A., Ibrahim, H., Kemajuan, L., Persekutuan, T., Shahiri, H., Abdullah, A., Universiti, A.-H., Malaysia, K., Mokhtar, A., Kualiti, A., Yang Dikomposisi, I., Mengurangkan, S., Pendapatan, K., ... Mazlan, N. S. (n.d.). Does Recomposed Institutions Quality Alleviate

Extreme Income Inequality? *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 57(3), 2024–2103.
<https://doi.org/10.17576/JEM-2024-5703-08>

Usha, M., & Ramkumar, N. (2025). Happy Workers, Healthy Business: The Impact of Sustainable Human Resource Management and Workplace Happiness on Employee Engagement of Women Employees in Tea Plantations. *Sustainability (Switzerland)*, 17(3).
<https://doi.org/10.3390/su17031047>

Widiatama, Handayani, I. G. A. K. R., & Karjoko, L. (2025). Reconstructing Wage Law in the Contemporary Era: A Pancasila Justice and Maqāsid al-sharī‘ah Perspective. *MILRev: Metro Islamic Law Review*, 4(2), 1051–1073. <https://doi.org/10.32332/milrev.v4i2.11293>