

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN**

#### **C. Kesimpulan**

Setelah melakukan pembahasan atas data wawancara yang didapat oleh penulis, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian tersebut. Adapun beberapa hal yang dapat disimpulkan antara lain:

1. Dalam perlakuan sistem imbalan kerja jangka pendek berdasarkan SAK ETAP bab 23 tentang imbalan kerja, imbalan kerja diakui berdasarkan:
  - a. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial.
  - b. Cuti berimbalan jangka pendek.
  - c. Bagi laba dan bonus.
  - d. Imbalan non-moneter.
2. Didalam kelima perusahaan yang dianalisis oleh penulis tentang pelaksanaan kegiatan imbalan kerja, terdapat perusahaan yang telah menerapkan dan yang belum menerapkan SAK ETAP bab 23 tentang imbalan kerja jangka pendek. Adapun perusahaan yang telah menerapkan SAK ETAP bab 23, yaitu:
  - a. CV. Mugi Jaya, di dalam pelaksanaan kegiatan imbalan kerja CV. Mugi Jaya melakukan sistem imbalan kerja sesuai SAK ETAP bab 23 dalam pengakuannya pada upah, gaji, dan iuran jaminan sosial, cuti berimbalan jangka pendek, bagi laba dan bonus, dan imbalan non-moneter.
  - b. CV. Maju Gemilang Utama, di dalam pelaksanaan kegiatan imbalan kerja CV. Maju Gemilang Utama melakukan sistem imbalan kerja sesuai SAK ETAP bab 23 dalam pengakuannya pada upah, gaji, dan iuran jaminan sosial, cuti berimbalan jangka pendek, bagi laba dan bonus, dan imbalan non-moneter.

Dan adapun perusahaan yang belum sepenuhnya menerapkan SAK ETAP bab 23, yaitu:

- a. CV. Sefty Collection, di dalam pelaksanaan penggajian, iuran jaminan sosial, cuti berimbang jangka pendek, imbalan non-moneter CV. Sefty Collection belum menerapkannya dikarenakan entitas belum mengetahui atas dasar sistem SAK ETAP bab 23.
- b. CV. Dwi Karya Gramindo, di dalam pelaksanaan penggajian, iuran jaminan sosial, cuti berimbang jangka pendek, imbalan non-moneter CV. Dwi Karya Gramindo belum menerapkannya dikarenakan menurut entitas sudah terlalu besarnya kebijakan upah yang diberikan
- c. CV. Maju Prima, di dalam pelaksanaan penggajian, iuran jaminan sosial, dan cuti berimbang jangka pendek CV. Maju Prima belum menerapkannya dikarenakan entitas belum mengetahui atas dasar sistem SAK ETAP bab 23, namun CV. Maju Prima sudah menerapkan sebagian sistem SAK ETAP bab 23 terbukti dengan adanya imbalan non-moneter yang diberlakukan.

#### **D. Saran**

Setelah melakukan pembahasan dan menarik kesimpulan atas penelitian ini dari kelima perusahaan tersebut. Penulis memiliki beberapa saran yang perlu untuk disampaikan. Diantaranya sebagai berikut:

1. Di dalam perusahaan yang penulis teliti, penulis memiliki saran bagi tiap tiap perusahaan, yaitu:
  - a. CV. Sefty Collection, para pekerja untuk bagian pemasangan, bagian puring, dan bagian finishing di CV. Sefty Collection sangatlah sedikit, dan tidak heran jika pekerjaan yang dihasilkan tidak sebanding dengan pemesanan dan seharusnya CV. Sefty Collection ini dapat merekrut lebih banyak para pekerja agar lebih efisien waktu dan hasil pekerjaan yang dihasilkan.
  - b. CV. Mugi Jaya, di dalam CV. Mugi Jaya mempunyai cuti berimbang jangka pendek yaitu cuti sakit dan hamil, cuti berimbang jangka pendek tersebut diterapkan di dalam CV. Mugi

Jaya mempunyai persyaratan yang khusus yaitu jika ingin mendapati cuti tersebut pekerja harus bekerja selama kurun waktu 5 tahun lamanya, seharusnya waktu persyaratan yang di tetapkan tersebut dapat lebih dikurangi menjadi 3 tahun, karena untuk mengurangi terjadinya pemecatan pegawai yang dikarenakan hamil dalam waktu kurang dari 5 tahun.

- c. CV. Dwi Karya Gramindo, kurangnya pelanggan yang bekerja sama kepada CV. Dwi Karya Gramindo membuat sepihnya aktifitas pekerjaan dan membuat berkurangnya pendapatan, sebaiknya CV. Dwi Karya Gramindo lebih menambah periklanan atau pemasaran atas jasa yang dilakukan kepada para pelanggan sehingga dapat menambah penghasilan yang di dapat.
  - d. CV. Maju Prima, kurangnya pekerja juga dihadapi pada CV. Maju Prima dan sebaiknya CV. Maju Prima dapat merekrut lebih banyak para pekerja dengan cara membuka lowongan pekerjaan agar lebih efisien waktu dan hasil pekerjaan yang dihasilkan.
  - e. CV. Maju Gemilang Utama, di dalamnya bidang usaha supplier dan pengadaan barang CV. Maju Gemilang Utama sering menghadapi para perusahaan yang menunggak pembayaran atas barang yang dibeli, dan perusahaan tersebut bisa menunggak sampai berbulan-bulan dan penunggakan piutang tersebut membuat CV. Maju Gemilang Utama turut menunggak dalam hal pembelian barang dan penggajian kepada para pegawai, sebaiknya CV. Maju Gemilang Utama mempunyai bagian penagih atau semacam debt kolektor yang bersedia menagih piutang tersebut agar keuangan dan penggajian pada CV. Maju Gemilang Utama dapat berjalan dengan lancar dengan semestinya.
2. Seharusnya di dalam CV yang belum menerapkan imbalan kerja jangka pendek yang sesuai pada dasar SAK ETAP bab 23 dapat menerapkannya agar di dalam kinerja CV tersebut dapat mendorong para pekerja akan lebih baik dan semangat dalam bekerja.