

ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 AGENDA DECISION IAS 19 PADA PT XYZ

¹Tatik Sutarti, ²Safrizal

¹Universitas Terbuka, ²STIE Mahaputra Riau

Email: tatiksutarti2014@gmail.com¹, safrizalsafrazal662@gmail.com²

Abstrak

Standar pembukuan akuntansi di Indonesia telah berubah dan berkembang sesuai dengan kemajuan dunia usaha secara global. Tak terkecuali untuk standar imbalan kerja yang diatur pada PSAK 24, sebagaimana dijelaskan dalam siaran pers Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) di bulan April 2022 tentang atribusi imbalan kerja employee benefit pada periode jasa. Pemberian imbalan yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan serta berdampak positif bagi badan usaha. Maksud dari research ini yaitu bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan PSAK 24 Agenda Decision IAS 19 pada PT XYZ. Penelitian ini menganalisis data yang diperoleh menggunakan cara analisis kualitatif dengan pelaporan naratif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, wawancara langsung dengan pihak PT XYZ dan dokumentasi dari data laporan keuangan. Penulis menemukan hasil yang menunjukkan bahwa pemberian, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja employee benefit pada PT XYZ sudah sesuai dengan PSAK 24 Agenda Decision IAS 19.

Kata Kunci : Imbalan Kerja, Manfaat Pensiun, PSAK 24 Agenda Decision IAS 19

Abstract

Accounting standart in Indonesia have changed and developed in accordance with developments in the global business world. Including the accounting standards for employee benefits in PSAK 24, as in the press release of the Indonesian Accountants Association in April 2022 which explain the distribution of compensation for the service period. Appropriate retirement benefits will improve employee performance and give a positive impact on business entities. The reason of this research is to figure out how PSAK 24 Agenda Decision LA 19 is carried out at PT XYZ. The data analysis method is qualitative research using a descriptive method. The data were gathered through observation, in-person interviews with PT XYZ, and the recording of financial report information. The research shows a result that the awarding, recognition and measurement of retirement benefits are appropriate with PSAK 24 IAS 19.

Keywords : PSAK 24 Agenda Decision IAS 19, Retirement Benefit, Severance Pay

PENDAHULUAN

Dunia usaha dalam beberapa dekade ini terus mengalami peningkatan pesat, sehingga kondisi tersebut menuntut badan usaha atau perusahaan lebih meningkatkan daya saing dan selalu berusaha mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal. Titiya Rahmawati, et al (2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia pada internal perusahaan merupakan kunci yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam operasional perusahaan. Perusahaan akan memberikan pembayaran berupa uang yang disebut dengan “imbalan kerja” untuk menyeimbangkan jasa yang diberikan oleh karyawan. Karyawan akan mendapatkan kepuasan atas pembayaran finansial tersebut dan memberikan kualitas kerja yang maksimal (Dhea Rompis, 2023). Definisi imbalan kerja menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam (PSAK 24 tahun 2022), dapat didefinisikan sebagai segala macam pembayaran yang diberikan oleh perusahaan setelah karyawan memberikan jasa atau peristiwa tertentu atau untuk pemutusan perjanjian kontrak kerja. Pembayaran tersebut dapat berupa kompensasi kerja jangka pendek, pesangon, imbalan paska kerja, atau imbalan kerja jangka panjang lainnya (PSAK 24, 2022 par.05).

Dilihat dari sisi karyawan, pasti menginginkan imbalan kerja yang memuaskan, sementara dari sisi perusahaan, pemberian imbalan kerja seringkali dilihat sebagai beban perusahaan yang akan dipenuhi oleh perusahaan berdasarkan kemampuan membayar yang dimiliki. Menurut Heniyati, et al (2022), banyak perusahaan yang melakukan tindakan yang menyalahi peraturan, diantaranya pemecatan sepihak, kebijakan perusahaan yang kurang berpihak pada pekerja, dan mempermainkan hak pekerja. Tindakan tersebut telah memicu banyak aksi demonstrasi dan

protes kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk mendapatkan peningkatan gaji, upah, bonus, liburan, atau tunjangan lainnya. Di sinilah peran penting pemerintah sebagai badan regulator, untuk membuat peraturan, melayani keluhan tenaga kerja, mengawasi pelaksanaan undang-undang, dan menindak pihak yang melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan seperti yang dijelaskan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 102 Ayat 1. Situasi ekonomi global saat ini telah membuat pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya yang merubah perhitungan besaran imbalan kerja yang harus diberikan oleh entitas kepada pekerja khususnya pada imbalan paska kerja dan pesangon.

PSAK 24 mengatur tentang pengakuan dan pengukuran imbalan kerja yang dapat diterapkan oleh entitas. Entitas disyaratkan mengakui liabilitas dan beban, ketika persyaratan telah terpenuhi (PSAK 24, 2022, par. 01). Pengakuan dan pengukuran tersebut tidak terlepas dari acuan Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku saat ini, yang mengatur besaran imbalan kerja minimal. Siaran pers yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang dirilis pada bulan April 2022, tentang atribusi imbalan kerja pada periode jasa, telah menjawab pertanyaan yang timbul yaitu apakah *Agenda Decision IAS 19 Employee Benefits, attributing benefits to period service* yang diterbitkan oleh IFRS *Interpretation Committee* (IFRIC) serupa dengan skema hak karyawan akibat pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 40 – pasal 57). Siaran pers tersebut bertujuan untuk mendorong penerapan PSAK 24 Agenda Decision IAS 19 pada seluruh badan usaha di Indonesia. Penulis akan mengkaji relevansi penerapan PSAK 24 Agenda Decision IAS 19 dan memilih objek PT XYZ sebagai sampel penelitian. PT XYZ merupakan perusahaan PMA Jepang dalam bidang *garment manufacturing* dan memiliki karyawan tetap sebanyak 1.666 orang dan rata-rata menjadi karyawan tetap pada usia 20 tahun. Dengan adanya pengatribusian imbalan pada periode jasa, maka pengakuan dan pengukuran beban dan kewajiban sebelum siaran pers IAI ini akan menjadi *overstated* jika dihubungkan dengan ketentuan imbalan kerja Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Penelitian atau kajian tentang PSAK 24 telah banyak dilakukan oleh penelitian terdahulu, yang menunjukkan hasil yang tidak seragam seluruhnya. Penelitian dari (Nanang B, et al, 2022) mengungkapkan bahwa PT Sabda Maju Bersama belum sepenuhnya menerapkan imbalan kerja sesuai dengan PSAK 24. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Lembayung Nur Kumalasari dan Eni Srihastuti (2021) menunjukkan bahwa PG Pesantren Baru Kediri telah menerapkan PSAK 24 namun perlu diperjelas perhitungan dalam pemberian bonus. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Suciati M, et al, 2022) menunjukkan bahwa PT BA Bangunan telah menerapkan imbalan kerja PSAK 24 Tahun 2015. Perbedaan hasil dari ketiga penelitian tersebut membuat penulis tertarik untuk mengangkat kembali penelitian yang serupa, namun dengan cakupan yang lebih diperbarui yakni menggunakan PSAK 24 *Agenda Decision IAS 19* untuk pengatribusian imbalan pada periode jasa. Penulis berfokus pada bahasan, yakni pemberian, pengakuan, pengukuran dan pengungkapan pada bagian imbalan paska kerja ditinjau dari pembukuan dan laporan keuangan perusahaan periode akuntansi 2022. Periode akuntansi pada PT XYZ mengikuti tahun kalender negara Jepang yaitu bermula dari April dan berakhir di Maret tahun berikutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif sebagai metodenya. Menurut (Lilik A et al. 2022), metode ini digunakan untuk menulis tentang situasi atau peristiwa. Mengenai penerapan PSAK 24 IAS 19 terhadap imbalan kerja, analisis ini akan memberikan gambaran yang jelas tentang materi pokok perusahaan. Data primer dan data sekunder digunakan dalam penelitian ini. Informasi penting diperoleh dari organisasi melalui wawancara dengan pihak yang langsung berhubungan dengan objek penelitian serta kegiatan

observasi, berfokus pada Departemen HRD (*Human Research and Development*) dan Departemen *Finance & Accounting*. Data sekunder diperoleh dari catatan dan dokumen resmi perusahaan, yaitu melalui sejarah singkat organisasi beserta visi dan misinya, struktur organisasi perusahaan, laporan keuangan, dan arsip lainnya. Penulis menganalisis data penelitian dimulai sejak pendefinisian masalah, pemilihan informasi, hingga setelah informasi terkumpul.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses analisis imbalan kerja pada PT XYZ, sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

- a. Berdasarkan wawancara dengan Manager HRD dan Manager Keuangan, perusahaan telah memberikan kompensasi kerja jangka pendek, kompensasi paska kerja, dan pesangon akibat pemutusan kontrak kerja sesuai dengan ketentuan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta menggunakan ketentuan dari Peraturan Perusahaan yang berlaku. Imbalan kerja jangka pendek terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, upah lembur, tunjangan hari raya dan bonus. Sementara imbalan paska kerja terdiri dari pensiun normal, santunan kematian, uang pisah bagi karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela, dan santunan bagi karyawan yang mengalami ketidakmampuan karena cacat atau sakit berkepanjangan.
- b. Hasil wawancara dengan Manager Akuntansi, perusahaan telah mencatat imbalan kerja sesuai dengan PSAK 24, yaitu menggunakan metode kewajiban manfaat nilai kini setelah obligasi (*Present value benefit obligation*) dan perusahaan menetapkan biaya jasa kini menggunakan metode *projected unit credit*. Perusahaan tidak menyiapkan dana untuk program imbalan kerja.
- c. Berdasarkan pengamatan terhadap departemen HRD (*Human Research and Development*) , perusahaan telah mendaftarkan seluruh karyawan sebagai peserta di BPJS Kesehatan (1% premi dari karyawan dan 4% premi dari perusahaan), BPJS Tenaga Kerja (manfaat jaminan hari tua, manfaat jaminan kematian, manfaat kecelakaan kerja, manfaat pensiun, dan program jaminan kehilangan pekerjaan, dengan 3% premi dari karyawan dan 6,24% dari perusahaan).
- d. Karyawan yang telah mencapai level manajerial, ditambahkan dengan asuransi kesehatan yang di gabung dengan asuransi jiwa dari Sinarmas MSIG Life.

Ringkasan manfaat imbalan paska kerja berdasarkan Peraturan Perusahaan

Terdapat perbedaan penghitungan imbalan kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan PT XYZ, yang tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 2 Perhitungan imbalan kerja berdasarkan Peraturan Perusahaan

Ketentuan	Rumus Imbalan Kerja	Definisi Upah	Kelayakan
1. Pensiun Normal	General Manager : $2,25 S + 1 G + 1 UPH + 15\% (2 S + 1 G)$ Manager : $2 S + 1 G + 1 UPH + 15\% (2 S + 1 G)$ Karyawan : $1,75 S + 1 G + 1 UPH$	Gaji Pokok + Tunjangan Tetap	<ul style="list-style-type: none"> Mencapai 56 tahun Hanya karyawan tetap
2. Manfaat Kematian	General Manager : $2,25 S + 1 G + 1 UPH + 15\% (2 S + 1 G)$ Manager : $2 S + 1 G + 1 UPH + 15\% (2 S + 1 G)$ Karyawan : $2 S + 1 G + 1 UPH$	Gaji Pokok + Tunjangan Tetap	<ul style="list-style-type: none"> Mencapai 56 tahun Hanya karyawan tetap
3. Mengundurkan diri secara sukarela	Uang Pisah	Gaji Pokok + Tunjangan Tetap	<ul style="list-style-type: none"> Mencapai 56 tahun Hanya

4. Cacat / sakit berkepanjangan	General Manager : $2,25 S + 1 G + 1 UPH + 15\% (2 S + 1 G)$ Manager : $2 S + 1 G + 1 UPH + 15\% (2 S + 1 G)$ Karyawan : $2 S + 1 G + 1 UPH$	Gaji Pokok + Tunjangan Tetap	• karyawan tetap • Mencapai 56 tahun • Hanya karyawan tetap
---------------------------------	---	------------------------------	---

Keterangan :

S = Severance Pay (Uang Pesangon)

G = Gratuity Pay (Uang Penghargaan Masa Kerja)

Penerapan kompensasi paska kerja sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan.

PT XYZ tidak membentuk dana untuk program imbalan kerja, namun setiap ada karyawan yang memenuhi kondisi dilakukan pembayaran imbalan kerja, maka perusahaan membayar sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut adalah data pembayaran imbalan kerja pada PT XYZ selama 2 tahun terakhir.

a. Karyawan mengundurkan diri

Bulan Juni 2021 sampai dengan Bulan Januari 2023, terdapat 45 karyawan tetap yang mengundurkan diri, yang berhak mendapatkan uang penghargaan sesuai dengan pasal 50 dan pasal 51 PP No 35 Tahun 2021. Perusahaan telah membayarkan uang penghargaan kepada masing-masing karyawan yang berhak melalui pembayaran ke rekening bank masing-masing bersama proses penggajian (payroll).

b. Karyawan Meninggal Dunia

Terdapat 4 karyawan tetap yang meninggal dunia dengan berbagai penyebab di antaranya meninggal dunia karena sakit, dan mengalami kecelakaan lalu lintas.

8 Januari 2021, 19 Februari 2021, 26 April 2021, dan 17 Maret 2022, PT XYZ berkewajiban membayar pesangon sesuai dengan ketentuan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pasal 57.

c. Karyawan Pensiun

PT XYZ, pertama kali melakukan pembayaran pensiun normal pada 14 Juli 2022, untuk seorang karyawan yang telah mencapai usia pensiun yaitu lima puluh enam (56) tahun, dengan masa kerja selama delapan (8) tahun. Karyawan tersebut telah mendapatkan pembayaran pensiun normal dengan perhitungan pensiun berdasarkan berdasarkan peraturan perusahaan dan tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

d. Sakit berkepanjangan atau cacat

PT XYZ belum pernah mendapati karyawan yang sakit berkepanjangan atau cacat, sehingga tidak ada data untuk jenis imbalan kerja ini

Pengakuan dan pengukuran imbalan kerja

PT XYZ mengakui imbalan kerja jangka pendek pada saat terutang kepada karyawan. Pengakuan menggunakan metode akrual yang dicatat dalam periode setiap bulan, dan pembayarannya dilakukan setiap tanggal 5. Pengakuan THR (Tunjangan Hari Raya) dikapitalisasi dalam satu tahun, hal ini bertujuan untuk manajemen laba setiap bulan, agar pada saat pembayaran THR tidak terjadi kenaikan biaya produksi yang signifikan sehingga menyebabkan penurunan laba dalam bulan ketika THR dibayarkan. Pengakuan bonus dilakukan pada saat pembayaran bonus di akhir periode akuntansi, yaitu setiap bulan Maret. Pemberian bonus diberikan berdasarkan penilaian dari General Manager dan hanya diberikan pada karyawan dengan posisi staff sampai level manajerial.

Perusahaan membukukan imbalan paska kerja imbalan pasti untuk karyawannya sesuai dengan Peraturan Perusahaan yang berlaku. Tidak terdapat pendanaan yang disisihkan oleh perusahaan terkait dengan imbalan paska kerja ini. Perusahaan menggunakan jasa aktuaris dari Padma KKA & Rekan (PT Padma Raya Aktuaria), dan melakukan penghitungan liabilitas imbalan pasti menggunakan metode *Projected Unit Credit*. Liabilitas imbalan pasti merupakan nilai kini liabilitas imbalan pasti pada akhir periode pelaporan dikurangi dengan nilai wajar aset program. Keuntungan dan kerugian aktuarial yang timbul dari penyelesaian dan perubahan dalam asumsi-asumsi aktuarial langsung diakui seluruhnya menjadi penghasilan komprehensif lainnya. Akumulasi keuntungan dan kerugian aktuarial dilaporkan pada saldo laba. Biaya jasa lalu yang timbul dari amandemen atau kurtailmen program diakui sebagai beban pada periode terjadinya.

Berikut ini adalah jurnal yang dibuat untuk pengakuan dan pengukuran imbalan kerja pada PT XYZ :

Biaya Gaji (D)	Rp	6.500.000.000		
Biaya BPJS (D)	Rp	573.440.000		
Hutang Gaji (K)			Rp	6.500.000.000
Hutang BPJS (K)			Rp	573.440.000
<i>(Pengakuan saat terutangnya gaji)</i>				
Hutang Gaji (D)	Rp	6.500.000.000		
Bank (K)			Rp	6.500.000.000
<i>(Pengakuan saat pembayaran gaji)</i>				
Suspense Employee (D)	Rp	4.378.303.000		
Bank (K)			Rp	4.378.303.000
<i>(Pengakuan saat pembayaran THR)</i>				
Biaya THR (D)	Rp	364.858.583		
Suspense Employee (K)			Rp	364.858.583
<i>(Pengakuan saat amortisasi biaya THR)</i>				
Pengakuan liabilitas dan beban untuk imbalan paska kerja setiap bulan :				
Biaya Gaji Pensiun (D)	Rp	127.337.272		
Cadangan Gaji Pensiun Karyawan (K)			Rp	127.337.272

Pengungkapan pada Laporan Keuangan

Penyajian imbalan kerja pada laporan keuangan pada PT XYZ telah disesuaikan dengan PSAK 24 *Agenda Decision* IAS 19. Imbalan paska kerja manfaat pasti sebelumnya dihitung sejak karyawan diangkat menjadi karyawan tetap dan berhak atas imbalan paska kerja. Demografi karyawan pada PT XYZ didominasi oleh karyawan muda, yang berusia di bawah 32 tahun, dan berjumlah lebih dari 1.600 karyawan, maka penerapan PSAK 24 *Agenda decision* IAS 19 akan menjadi material untuk dilakukan, sehingga liabilitas dan beban atas imbalan kerja yang telah diakui menjadi overstated. Berikut ini adalah hasil perhitungan dari aktuaria untuk proyeksi 1 April 2023 – 31 Maret 2024 :

Expected Net Defined Benefit Cost Recognised in Profit and Loss

Service Cost	
- Current Service Cost	1.060.013.650
- Past Service Cost	-
Net interest expense (income)	365.414.259
Total defined benefit cost charged to profit and loss	<u>1.425.427.909</u>

Gambar 1

Hasil perhitungan aktuaria

Jurnal atas penyesuaian dan perubahan kebijakan akuntansi pada PT XYZ :

Liabilitas Imbalan Kerja (D)	Rp	1.425.427.908
------------------------------	----	---------------

Biaya Gaji Pensiun (K)

Rp 1.425.427.908

Penyesuaian liabilitas dan biaya tersebut mengakibatkan kenaikan laba bersih perusahaan yang bukan berasal dari operasional perusahaan, sehingga disajikan sebagai penghasilan komprehensif lainnya.

KESIMPULAN

Hasil yang dapat diperoleh dalam penelitian ini terlihat dari kesimpulan sebagai berikut :

- PT XYZ telah menerapkan imbalan kerja jangka pendek, berupa gaji pokok, tunjangan-tunjangan lainnya, tunjangan hari raya (THR), dan bonus. Perusahaan melaporkan biaya atas kompensasi kerja jangka pendek yang timbul sebagai biaya operasional perusahaan, dan diselesaikan setiap bulan tanggal 5.
- PT XYZ telah menerapkan standar akuntansi imbalan kerja secara penuh sesuai dengan PSAK 24 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, walaupun perusahaan tidak membentuk dana khusus untuk membiayai program imbalan kerja di masa depan. Perlakuan dan pembayaran program imbalan kerja telah diperbarui dengan ketentuan terbaru yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
- Program imbalan kerja telah diakui, diukur dan diungkapkan dalam laporan keuangan perusahaan sesuai dengan ketentuan terbaru PSAK 24 *Agenda Decision* IAS 19 pada bulan Maret 2023 yang menyebabkan perubahan kebijakan akuntansi, di mana program imbalan paska kerja manfaat imbalan pasti tidak akan diakui sebelum pekerja berusia 32 tahun.

Saran

PT XYZ diharapkan dapat mengalokasikan dana untuk membiayai program imbalan paska kerja agar dapat menjamin kemampuan membayar perusahaan terhadap pekerja yang berhak mendapatkan manfaat imbalan paska kerja. Jumlah karyawan yang cukup banyak dan berada pada rentang usia yang hampir sama, maka akan tiba saat di mana pekerja yang memasuki usia pensiun bersamaan, sehingga perusahaan membutuhkan dana untuk membayarnya dengan jumlah yang tidak sedikit. Perusahaan dapat memilih Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang terpercaya. Manfaat yang diperoleh dengan DPLK salah satunya yaitu pajak badan (PPH 25) perusahaan dapat berkurang, dan membantu cash flow perusahaan di masa depan menjadi lebih baik. Penelitian ini menimbulkan pertanyaan yang dapat dijadikan sumber penelitian oleh peneliti lain di masa depan, yaitu dengan penerapan PSAK 24 agenda decision IAS 19 pada perusahaan padat karya yang menjalankan program imbalan paska kerja, menimbulkan penurunan biaya operasional perusahaan sehingga dapat meningkatkan pajak penghasilan badan dalam jumlah yang cukup signifikan dari akun penghasilan komprehensif lainnya. Penelitian tentang persentase kenaikan pajak penghasilan badan pada perusahaan terbuka dalam Bursa Efek Indonesia tentunya akan menjadi menarik untuk diteliti.

REFERENSI

- Bahri S., (2016). Pengantar Akuntansi Berdasarkan SAK ETAP dan IFRS. Penerbit CV. Andi OFFSET. Yogyakarta.
- Chusnul C., Trinandari P. (2022). Penerapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 pada PT ABC. Vol 2 (1), 42-50.
- Dhea, R., Harijanto, S., Sintje, R. (2023). Evaluasi Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja – Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Jurnal LPPM Bidang Ekosobudkum Vol 6 No. 2 1061-1068.
- Dorothea W.A. (2017). Manajemen Operasi. Tangerang. Universitas Terbuka.
- Dwi, M., (2022). Imbalan Kerja IAS 19 – Employee Benefit.
- Heni Y., Ririn A., Yulfian ICW., & Parlin A. (2022). Analisis Penerapan Imbalan Paska Kerja Pada PT Pelangi Warna Chemicals.

- Ikatan Akuntan Indonesia, (2022). Standar Akuntansi Keuangan per 1 Januari 2022.
- Ikatan Akuntan Indonesia, (2022). Siaran Pers-Pengatribusian Imbalan Pada Periode Jasa
- Indahsari B., Inggriani E., Priscilia W., (2023). Analisis Penerapan PSAK No 24 Mengenai Imbalan Kerja pada CV Aneka Ritelindo Manado.
- Lembayung N., Eni S. (2021). Analisis PSAK 24 atas Imbalan Kerja dalam Laporan Keuangan Pada PG Pesantren Baru Kediri. Jurnal Cendekia Akuntansi Vol. 2 (2), 18-21.
- Lilik A., H.I. Bambang P., & Prasetya I. (2022). Metode Penelitian Sosial. Penerbitan Universitas Terbuka.
- Mario K., Jantje J. (2015). Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Sahid Kawanua Manado. ISSN 2303-1174
- Nanang, B., Siti, S. & Mentari, D.A. (2022). Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja. Doi : 10.36085/jakta.v2i1
- Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 35 Tahun 2021.
- Suciati M., Purwatiningsih, Silvia S., Afridayani, & Suropto. (2022). Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2015 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Pasca Kerja Pada PT BA Bangunan.
- Titiya R., Made N., & Christie S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Cakrawala Proteksi Tahun 2022. Prosiding Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Mulawarman. 186-188.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023.