

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 Companies in the Health Services Sector: Case Study at PT KMU*)

Ari Iswahyudi Wibowo¹, Agoestina Mappadang², Sri Rahayu³, Amir Indrabudiman⁴

Universitas Budi Luhur, Jakarta^{1,2,3,4}

ari.iswahyudi.wibowo@gmail.com¹, agustina.mappadang@budiluhur.ac.id²,

sri.rahayu@budiluhur.ac.id³, amir.indrabudiman@budiluhur.ac.id⁴



Riwayat Artikel

Diterima pada 4 Agustus 2024

Revisi 1 pada 8 Agustus 2024

Revisi 2 pada 28 Agustus 2024

Revisi 3 pada 9 September 2024

Disetujui pada 11 September 2024

Abstract

Purpose: This study aims to determine the compliance and understanding of PT KMU in implementing PSAK No. 24 of 2018, transparency, and disclosure of information provided by PT KMU to employees regarding the provision of employee benefits, and the impact of the application of PSAK No. 24 of 2018 on PT KMU's financial statements.

Research methodology: Qualitative descriptive research was conducted through interviews, observations, and documentation.

Results: As a consequence of this study, PT KMU put into effect PSAK 24 of 2018 in compliance with both Indonesian laws and financial accounting standards. PT KMU offers employees full openness and access to information on perks. Applying PSAK No. 24 in 2018 creates deferred tax assets and affects the company's profit margin.

Limitations: The limitations of this research are that the interviews with PT KMU informants were conducted simultaneously, and the list of interview questions between informants was the same.

Contribution: This research advances our knowledge and comprehension of how to use PSAK 24 of 2018 in compliance with relevant laws and regulations as well as Indonesian Financial Accounting Standards.

Keywords: PSAK No.24 of 2018, Indonesian Financial Accounting Standard

How to cite: 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. *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 4(1), 193-207.

1. Pendahuluan

Terlepas dari pergeseran menuju budaya yang berorientasi pada pekerjaan, manusia terus memegang peran penting dalam peradaban yang terus berkembang. Namun, penting untuk dicatat bahwa komponen penting untuk kesuksesan perusahaan terletak pada fungsi sumber daya manusia. Pemenuhan kebutuhan manusia dilakukan oleh tenaga kerja di perusahaan untuk menjalankan proses produksi dan administrasi. Fungsi tenaga kerja dalam mengelola organisasi bukan hanya sebagai faktor pendukung, melainkan aspek krusial yang diatur oleh manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, untuk memastikan distribusi yang adil atas jasa karyawan, perusahaan menawarkan kompensasi finansial yang dikenal sebagai "imbalan kerja" sesuai dengan parameter yang telah disepakati bersama. (Tawas, Charen P. J., 2013).

Dalam dunia bisnis, imbalan kerja adalah komponen yang sangat diperlukan, karena merupakan bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Keputusan perusahaan dalam menawarkan insentif kerja juga akan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. PSAK 24, yang mengatur tentang imbalan kerja, telah menjadi subjek evaluasi dan penyesuaian karena berbagai alasan yang terungkap dalam penelitian terdahulu. Salah satu alasan utama adalah perubahan yang terjadi pada lingkungan ekonomi global dan praktik akuntansi yang terus berkembang (Tantya, 2019). Dalam penerapan PSAK 24 sering kali menimbulkan tantangan dalam mencerminkan kewajiban imbalan kerja secara akurat, terutama dalam hal pengukuran dan pelaporan liabilitas aktuarial.

Dampak dari penerapan PSAK 24 yang belum optimal ini antara lain adalah adanya ketidaksesuaian dalam pelaporan keuangan, yang dapat mempengaruhi keputusan ekonomi yang diambil oleh para pemangku kepentingan (Fadillah & Triandi, 2019; Sutarti & Safrizal, 2023). Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa ketidaksesuaian tersebut dapat menyebabkan perusahaan melaporkan liabilitas yang terlalu tinggi atau terlalu rendah, yang pada gilirannya mempengaruhi persepsi risiko keuangan perusahaan (Arifin, 2024). Selain itu, dalam beberapa kasus, perusahaan mungkin menghadapi kesulitan dalam menghitung dan mengestimasi biaya imbalan kerja secara akurat, yang dapat mengakibatkan perbedaan signifikan dalam laba bersih yang dilaporkan.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa PSAK 24 dapat berdampak pada perencanaan keuangan jangka panjang perusahaan, khususnya dalam hal penyusunan anggaran dan strategi pengelolaan sumber daya manusia (Kwartatmono & Yandari, 2022). Ketidakpastian dalam pengukuran liabilitas imbalan kerja dapat mempersulit perusahaan dalam merencanakan kebutuhan dana di masa depan, yang pada akhirnya dapat menghambat pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan (Chotimah, 2021).

Oleh karena itu, evaluasi terhadap PSAK 24 diperlukan untuk memastikan bahwa standar ini tetap relevan dengan kondisi ekonomi saat ini dan mampu mencerminkan kewajiban imbalan kerja secara akurat dalam pelaporan keuangan. Jika keputusan yang diambil kurang tepat, maka keputusan perusahaan dalam memberikan imbalan kerja tidak hanya akan berdampak pada kinerja karyawan, namun juga berdampak pada keuangan perusahaan (Longdong Inggrit Lisa, 2015).

Berbagai macam produk dan layanan yang ditawarkan oleh setiap perusahaan menyoroti daya saing yang terus meningkat di pasar. Karyawan berperan dalam membantu bisnis untuk tetap menjadi yang terdepan dalam industri. Pembinaan tenaga kerja yang mampu bersaing dengan perusahaan lain, penting bagi organisasi untuk membina dan meningkatkan keterampilan karyawan secara efisien. Pendekatan ini akan memberdayakan karyawan untuk mendorong kinerja penjualan dan mendukung kemampuan Perusahaan dalam menghasilkan laba (Fuady, R. T., & Rahmawati, 2018).

Salah satu komponen yang ditawarkan perusahaan untuk memenuhi tujuannya adalah tunjangan karyawan. Imbalan adalah tanda terima kasih yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas usaha mereka. Menurut Siagian dalam Dauly & Kariono (2015), imbalan dapat berbentuk uang atau insentif non-finansial, tetapi semua jenis dianggap sama. Imbalan kerja mencakup lebih dari sekadar program pensiun yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya. Selain itu, imbalan kerja juga mencakup remunerasi, seperti upah, gaji, pembayaran jaminan sosial, cuti sakit, cuti tahunan, bagi hasil, insentif, dan bahkan pesangon pada saat pemutusan hubungan kerja (Kartikahadi, 2019)

Setiap bisnis yang menyiapkan laporan keuangan untuk menawarkan tunjangan karyawan kepada anggota stafnya harus mengikuti suatu dasar atau struktur. Standar akuntansi sangat penting bagi bisnis karena menyediakan kerangka kerja untuk meningkatkan ketergantungan dan ketepatan data yang mereka hasilkan. Hery, (2017:8) mendefinisikan Standar akuntansi adalah aturan yang mendefinisikan transaksi apa saja yang perlu didokumentasikan, bagaimana cara mendokumentasikannya, dan bagaimana laporan keuangan harus merefleksikannya.

PSAK 24 berkaitan dengan imbalan kerja. Menurut Nuranini dan Adrianto (2020:5) sangat penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan PSAK 24 agar dapat mengidentifikasi dan memahami keunggulan staf mereka. PSAK 24 mengatur tanggung jawab perusahaan untuk memberikan imbalan

kerja setelah karyawan memberikan jasanya sesuai dengan deskripsi pekerjaannya (Marina. A, 2017). Jika dokumen keuangan tidak mencantumkan akun imbalan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan tidak memperlakukan pekerjanya secara tidak adil.

Opini tanpa modifikasian merupakan opini yang diinginkan oleh setiap manajemen perusahaan. Syarat terpenuhi opini tersebut adalah laporan keuangan dapat disajikan secara lengkap; keyakinan auditor dapat didukung sepenuhnya oleh bukti audit; laporan keuangan disajikan sesuai dengan standar akuntansi keuangan di Indonesia; dan bebas dari salah saji material. (Sari, 2022).

Menurut Djoko Nestri Kwartatmono (2021) dalam PSAK No 24 Tahun 2018 pada PT. PAE menyatakan bahwa pengakuan dan pengungkapan imbalan kerja telah sesuai dengan PSAK 24, Pengukuran imbalan kepada karyawan tidak sama dengan PSAK no 24, karena PT. PAE belum mengatur evaluasi tunjangan cuti jangka pendek, dan tunjangan lainnya selain tunjangan hari raya, dokumen terkait pengakuan, pengukuran dan publikasi tunjangan jangka pendek yang dapat memenuhi persyaratan, dapat dilakukan pengukuran yang dapat diandalkan dan mudah dimengerti.

PSAK 24 telah direview terkait dengan laporan keuangan Pesantren Baru Kediri. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa PSAK 24 telah digunakan untuk mengukur imbalan kerja jangka pendek dan imbalan kerja jangka panjang lainnya. Namun perhitungan bonusnya harus dijelaskan. Berdasarkan PSAK 24 juga, PG Pesantren Baru Kediri telah melihat hasil dari manfaat lain bagi karyawan dengan penerapan imbalan jangka pendek dan imbalan jangka panjang. PG Pesantren Baru Kediri telah melaksanakan peraturan yang ditentukan PSAK 24 dan melakukan pengungkapan seluruh beban imbalan kerja di laporan keuangan untuk menunjukkan imbalan jangka pendek dan jangka panjang lainnya kepada pegawai. (Nurkumalasari & Srihastuti, 2021).

Analisis tentang bagaimana PSAK No. 24 diterapkan pada imbalan kerja di PT UBE. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa meskipun PT UBE menawarkan pesangon dan imbalan jangka pendek, PT UBE tidak mengakui atau mengukur imbalan jangka panjang lainnya dan tidak jelas mengenai imbalan kerja mana yang diterapkan berdasarkan PSAK No. 24, 2018. Selain itu, studi ini juga menemukan bahwa imbalan kerja PT UBE tidak diakui atau diukur sesuai dengan PSAK No. 24 Tahun 2018 (Aulia, 2020).

Dari hasil penelitian tersebut masih belum ditemukan transparansi dan keterbukaan informasi kepada karyawan terkait imbalan kerja, belum ditemukan kepatuhan dan pemahaman terkait PSAK 24, 2018 Undang-undang tambahan dan peraturan pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, dampak apa yang ditimbulkan diterapkannya PSAK 24, 2018 pada laporan keuangan Perusahaan, hambatan dan masalah dalam penerapan PSAK 24, 2018 di Perusahaan. Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis ini akan menggambarkan transparansi dan keterbukaan informasi, kepatuhan dan pemahaman PSAK 24, 2018 dan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah Lainnya terkait Ketenagakerjaan serta dampaknya menerapkan PSAK 24, 2018 pada laporan keuangan Perusahaan. Fahri menyatakan pada saat pandemi *covid-19* banyak terjadi pengangguran dan bekerja secara *work from home (WFH)* akibat dari sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), sehingga mengakibatkan penghasilan karyawan berkurang (Mappadang & Sinaga, 2022)

Kejadian demonstrasi atau unjuk rasa karyawan terkait permasalahan imbalan kerja merupakan bukti kuat bahwa banyak perusahaan yang tidak mematuhi peraturan yang digariskan dalam UUC 11/2020, yang menggantikan UUK 13 / 2003. Undang-undang ini menetapkan bahwa imbalan kerja merupakan hak bagi setiap karyawan. Fenomena di atas menyebabkan peneliti ingin melakukan penelitian PSAK 24 imbalan kerja dan pengaruhnya pada laporan keuangan PT KMU.

PT KMU mempunyai bidang usaha pelayanan kesehatan. PT KMU ini mempunyai beberapa anak perusahaan dan cabang Rumah Sakit dan Poliklinik. PT KMU ini mengalami penurunan omzet dari tahun sebelumnya. Dengan kondisi tersebut PT KMU harus menyiapkan dana untuk pembayaran imbalan kerja karyawan, PT KMU berkewajiban menghitung kewajiban imbalan pascakerja. Berdasarkan informasi dari Ibu MY selaku General Manager PT KMU, bahwa Perusahaan mengalami

kelebihan pencadangan kewajiban imbalan pascakerja sehingga akan berdampak pada laporan keuangan PT KMU.

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

2.1 Teori Kepatuhan

Istilah "teori kepatuhan" diperkenalkan oleh Stanley Milgram pada tahun 1963. Teori ini menjelaskan fenomena di mana seseorang mematuhi arahan atau peraturan yang ditetapkan. Kata "patuh" berasal dari konsep konsistensi atau kepatuhan, yang dapat dipahami sebagai tindakan mematuhi norma yang ditetapkan atau aturan yang berlaku. Menurut Sucipto dan Noor (2019), teori kepatuhan mengemukakan bahwa individu lebih cenderung mematuhi norma yang berlaku, seperti organisasi yang berusaha untuk menghasilkan laporan keuangan dengan tepat waktu, karena komitmen, ketepatan waktu, dan manfaat yang signifikan yang mereka berikan kepada pengguna laporan keuangan.

2.2 Teori Motivasi Dua Faktor Frederick Herzberg

Teori dua faktor oleh Frederick Herzberg (1966) membedakan motivasi dan kepuasan. Dua elemen utamanya adalah kekuatan intrinsik dan ekstrinsik. Karyawan tidak bahagia karena prasyarat eksternal tidak terpenuhi. Faktor ketidakpuasan termasuk gaji, keamanan, status, kondisi kerja, dan pengawasan teknis. Faktor motivasi meliputi keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, sifat profesi, dan pengembangan pribadi. Motivasi kerja membantu mencapai tujuan jangka pendek dan panjang. PSAK 24, 2018, Paragraf 5, mengelompokkan imbalan kerja. Melewati standar motivasi dapat mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja.

2.2.1 PSAK 24, 2018 Imbalan Kerja

Menurut Dewan Standar Akuntansi Keuangan-Ikatan Akuntan Indonesia, (2018) Imbalan kerja didefinisikan sebagai setiap imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja, baik selama maupun setelah masa kerja mereka di perusahaan.

2.2.2 PSAK 24, 2018 Imbalan Kerja Jangka Pendek

Uang pesangon tidak dianggap sebagai bagian dari imbalan kerja jangka pendek, yaitu imbalan yang diserahkan kepada pekerja dalam jangka waktu terbatas. Persyaratan ini harus dipenuhi dalam waktu satu tahun setelah akhir periode pelaporan tahunan saat karyawan melakukan layanan yang memenuhi syarat. Tunjangan jangka pendek meliputi gaji, upah, iuran jaminan sosial, bagi hasil, tunjangan non tunai, cuti sakit dan cuti tahunan serta bonus.

2.2.3 PSAK 24, 2018 Imbalan Kerja Pascakerja

Menurut Dewan Standar Akuntansi Keuangan-Ikatan Akuntan Indonesia (2018) mengenai PSAK No.24 Tahun 2018 menyatakan bahwa imbalan pascakerja didefinisikan sebagai imbalan kerja yang dibayarkan setelah pekerja berhenti bekerja, tidak termasuk pesangon dan imbalan berbasis ekuitas. PSAK 24, 2018:26 menyatakan bahwa imbalan pensiun dan imbalan lain seperti asuransi kesehatan dan asuransi jiwa termasuk dalam imbalan pascakerja..

2.2.4 PSAK 24, 2018 Imbalan Kerja Jangka Panjang Lain

Kecuali imbalan pascakerja, pesangon, dan imbalan berbasis ekuitas, imbalan kerja jangka panjang lainnya didefinisikan sebagai imbalan yang terutang lebih dari satu tahun sesudah akhir rentang waktu pelaporan yang mana karyawan telah menyerahkan jasanya, sesuai dengan Dewan Standar Akuntansi Keuangan-Ikatan Akuntan Indonesia (2018) tentang PSAK 24. Imbalan kerja jangka panjang lainnya termasuk kompensasi yang ditangguhkan, bagi hasil dan bonus, imbalan cacat tetap, cuti panjang dan cuti besar, penghargaan masa kerja jangka panjang lainnya, dan asuransi cacat tetap.

2.2.5 PSAK 24, 2018 Imbalan Kerja Pesangon

Menurut PSAK 24 tahun 2018, pesangon adalah imbalan yang diserahkan kepada karyawan sebagai imbalan atas pemutusan atau pertukaran kontrak kerja dalam kondisi berikut: karyawan mendapatkan tawaran imbalan sebagai imbalan atas pemutusan kontrak kerja, atau pemberi kerja memilih memberhentikan pekerja sebelum pekerja mencapai usia pensiun.

2.3 Analisa Rasio Keuangan

Rasio keuangan, menurut Hery (2017), adalah rasio yang dihitung dengan menggunakan dokumen keuangan dan dipakai untuk mengevaluasi kinerja dan posisi keuangan perusahaan. Pengukuran kuantitatif yang dikenal sebagai rasio keuangan diperoleh dari membandingkan satu pos laporan keuangan dengan pos lainnya yang berkorelasi secara signifikan. Rasio lancar, rasio profitabilitas, dan rasio leverage adalah rasio keuangan yang digunakan.

2.4 Aset Pajak Tangguhan

Aset pajak tangguhan timbul ketika beban pajak yang dihitung berdasarkan akuntansi komersial lebih rendah daripada beban pajak yang dihitung berdasarkan undang-undang perpajakan, karena adanya penyesuaian positif yang diakibatkan oleh perbedaan waktu. Waluyo, (2017). Kusmala mendefinisikan perbedaan temporer yang diakui sebagai jumlah spesifik aset atau liabilitas yang didokumentasikan dalam laporan keuangan (Gulo & Mappadang, 2022). Ketika laba akuntansi yang tercatat lebih kecil dari laba kena pajak yang ditentukan untuk tujuan perpajakan, aset pajak tangguhan diakui. Sebagai akibatnya, laporan laba rugi fiskal akan disesuaikan secara menguntungkan. Jumlah manfaat pajak yang dapat direalisasikan harus menentukan pengakuan aset pajak tangguhan. Oleh karena itu, manajer perusahaan harus mengevaluasinya untuk memutuskan berapa besar aset pajak tangguhan yang harus dicatat. Menurut standar akuntansi keuangan, aset pajak tangguhan harus dicatat ketika probabilitas pembayaran pajak di masa depan menurun (Sutadipraja dalam Gulo dan Mappadang, (2022)

3. Metode penelitian

3.1 Tipe Penelitian

Metodologi penelitian yang dipakai yaitu deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif, seperti yang didefinisikan oleh Indriantoro (2012), mengacu pada penyelidikan terhadap masalah-masalah berdasarkan data yang ada dari suatu komunitas tertentu. Menurut Denzin, N. K., & Lincoln (1994) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang memakai metode yang ada untuk menginterpretasikan peristiwa yang terjadi pada suatu latar alamiah. Definisi ini dikutip dalam (Anggito, A & Setiawan, 2018).

3.2 Populasi dan Informan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 974 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap 307 dan karyawan kontrak sebanyak 667 karyawan. Rincian karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Rincian Karyawan

No	Nama Departemen	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Kontrak	Total karyawan
1	Satuan Pengawas Internal	3	1	4
2	Operasi	283	594	877
3	Keuangan dan SDM	21	72	93
	Total	307	667	974

Dari populasi di atas diambil 4 narasumber/informan dari perusahaan. Salah satu kriteria pemilihan narasumber/informan adalah mempunyai pengetahuan dan memahami PSAK No.24 Tahun 2018. Dalam penelitian ini selain 4 narasumber/informan yang berasal dari perusahaan terdapat tambahan 2 narasumber/informan yang berasal dari akademisi dan perusahaan yang sejenis, Narasumber/informan dalam penelitian ini adalah:

1. Ibu Maryana selaku General Manager.
2. Ibu Susilowati selaku Manajer SDM.
3. Ibu Nurul fath Rizqi selaku Manajer Akuntansi dan Keuangan.
4. Bapak Ahsin perwakilan dari Serikat Pekerja.
5. Bapak Marcellinus Wendra selaku akademisi.
6. Ibu Frani selaku Chief Finacial Officer perusahaan sejenis.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penelitian memakai data kualitatif. Sumber memakai data primer dan sekunder. Seperti yang dinyatakan oleh Charen P. J. Tawas, (2013), data lapangan yang didapat secara langsung dari subjek atau pelaku penelitian-disebut sebagai informan-disebut sebagai data primer. Data yang melengkapi atau mendukung data utama, seperti catatan, formulir, dokumentasi, dan surat-surat perusahaan lainnya, disebut sebagai data sekunder.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Adapun operasionalisasi variable dalam penelitian ini adalah:

Tabel.3.2

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Imbalan kerja jangka pendek</p> <p>Seluruh imbalan kerja (kecuali pesangon) yang jatuh tempo dalam waktu tidak lebih dari dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya diklasifikasikan sebagai imbalan kerja jangka pendek (PSAK No 24 Tahun 2018, 2018:8).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah, 2. Gaji, 3. Iuran jaminan sosial, 4. Cuti Tahunan berbayar, 5. Cuti sakit berbayar, 6. Bagi laba dan bonus dan 7. Imbalan moneter. 	<ul style="list-style-type: none"> - Absensi karyawan, - Penilaian kinerja - Iuran BPJS - Hasil RUPS bonus dan insentif - Surat izin cuti karyawan - Status jabatan 	Nominal
<p>Imbalan pascakerja</p> <p>Imbalan pascakerja adalah imbalan yang menjadi hak pekerja setelah kontrak kerja berakhir, kecuali pesangon dan imbalan jangka pendek. (PSAK No 24 Tahun 2018, 2018:8)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program pensiun iuran pasti 2. Program imbalan pasti 	<ul style="list-style-type: none"> - Iuran Dana Pensiun; - Aktuarial PSAK No 24 Tahun 2018 	Nominal
<p>Pesangon</p> <p>Ketika seorang karyawan menerima tawaran tunjangan sebagai imbalan atas berakhirnya perjanjian kerja mereka, pemberi kerja memberikan pesangon kepada mereka. Hal ini terjadi ketika pekerja memilih untuk menerima tawaran tersebut dan mengakhiri perjanjian kerja sebelum usia pensiun Normal. (PSAK No 24 Tahun 2018, 2018:8)</p>	Pesangon	- Kontrak kerja	Nominal
<p>Rasio Keuangan</p> <p>Rasio keuangan adalah alat ukur yang digunakan untuk</p>	<p>Rasio likuiditas</p> <p>Rasio profitabilitas</p> <p>Rasio <i>leverage</i></p>	<p>Aset lancar/ kewajiban lancar</p> <p>Laba ditahan/ Total aset</p>	Rasio

mengevaluasi kinerja dan kesehatan keuangan bisnis. Rasio ini dihitung dengan menggunakan laporan keuangan. (Hery, 2017).		Total utang/ Total ekuitas Total utang jangka Panjang/Total ekuitas	
---	--	---	--

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Aset Pajak Tangguhan Aset yang dianggap sebagai pajak tangguhan ketika perbedaan antara beban pajak yang ditentukan oleh akuntansi komersial dan peraturan perpajakan berkurang karena adanya penyesuaian positif yang disebabkan oleh variasi waktu (Waluyo, 2017).	Aset pajak tangguhan	- Aktuarial PSAK No.24 Tahun 2018 - Selisih biaya penyusutan - Nilai cadangan PSAK 71	Nominal

3.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini memakai metodologi analitik deskriptif, untuk sampai pada kesimpulan, peneliti membandingkan teori PSAK No. 24 rev 2018, yang mengatur tentang imbalan kerja, dengan penerapannya di PT KMU, serta menganalisis data dari hasil wawancara dan tulisan yang sudah ada sebelumnya. sejumlah besar informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dari hasil observasi dan wawancara. Menurut Milles dan Huberman, (1992), analisis terdiri dari tiga alur aktivitas yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi dan menurut Moleong (2016) ada empat prosedur dalam pengerjaan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data
2. Reduksi Data
3. Penarikan Kesimpulan
4. Sajian Data
5. Diskusi, Kesimpulan, dan Rekomendasi

4. Hasil dan pembahasan

4.1 Kepatuhan dan Pemahaman Penerapan PSAK 24, 2018 tentang Imbalan Kerja pada Laporan Keuangan Perusahaan

PT KMU dalam menerapkan imbalan kerja telah mengikuti: Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (2003), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (2007), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit (2009), Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (2020), Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (2021), Anggaran Dasar dan perubahan PT KMU, Surat Keputusan Direksi tentang Sistem Pengupahan Berbasis Kompetensi dan Kinerja PT KMU, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dimiliki oleh Serikat Pekerja PT KMU dan PT KMU dan Dewan Standar Akuntansi Keuangan-Ikatan Akuntan Indonesia, (2018) tentang PSAK 24 Imbalan Kerja. Laporan keuangan PT KMU untuk tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2023 mendapatkan opini wajar tanpa pengecualian dalam segala hal yang material.

4.2 Penerapan PSAK 24, 2018 tentang Imbalan Kerja pada Laporan Keuangan Perusahaan

Imbalan kerja yang diterapkan di PT KMU meliputi imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja, imbalan kerja pesangon dan imbalan pascakerja. Penerapan imbalan kerja jangka panjang lainnya diterapkan pada saat terjadinya transaksi. Imbalan kerja jangka pendek di PT KMU terdiri dari

gaji/upah, tunjangan, bonus dan insentif. Imbalan kerja berupa pesangon dibayarkan pada saat karyawan PT KMU telah masuk dalam masa pensiun. Imbalan pascakerja di PT KMU dihitung pada tanggal 31 Desember oleh aktuaria independen. Pengakuan dan pengungkapan imbalan kerja sudah diterapkan pada laporan keuangan PT KMU. Tabel di bawah ini menjelaskan kesesuaian imbalan kerja di PT KMU dengan PSAK No.24 Tahun 2018.

Tabel 2. Kesesuaian Penerapan Imbalan Kerja Jangka Pendek

Aspek Akuntansi	PT KMU	PSAK No. 24 Tahun 2018	Keterangan
Klasifikasi imbalan kerja jangka pendek	Gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif	PSAK No.24 Tahun 2018 paragraf 09 imbalan kerja jangka pendek mencakup upah, gaji, iuran jaminan social, bonus, imbalan non moneter.	Telah sesuai dengan PSAK No.24 Tahun 2018
Pengakuan	Sebagai penghargaan atas kinerja karyawan, PT KMU memberikan gaji pokok dan tunjangan setiap bulan. Tunjangan lainnya, termasuk bonus dan THR serta tunjangan, akan dicatat setelah karyawan memberikan kontribusi kepada bisnis selama satu tahun penuh atau periode akuntansi.	Terkait dengan komponen pengakuan, PSAK 24 mengamanatkan perusahaan untuk mengidentifikasi dua hal: (1) liabilitas apabila karyawan sudah menyerahkan jasanya dan berhak menerima imbalan di masa depan; dan (2) beban apabila perusahaan mengeluarkan biaya sebagai akibat dari jasa yang telah diserahkan oleh karyawan yang berhak mendapat imbalan.	Telah sesuai dengan PSAK No. 24 Tahun 2018
Pengukuran	PT KMU bertanggung jawab atas dua jenis pengukuran: tunjangan bulanan dan tahunan. Penghargaan bulanan dihitung dengan menggunakan komponen-komponen berikut: gaji pokok ditambah tunjangan. Selain itu, program insentif tahunan didasarkan pada tingkat kinerja karyawan.	Imbalan kerja jangka pendek, sebagaimana dimaksudkan dalam elemen pengukuran PSAK 24, adalah imbalan kerja yang terutang dalam waktu satu tahun sesudah akhir rentang waktu pelaporan dimana karyawan menyerahkan jasanya. Upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti yang dibayarkan untuk jangka waktu pendek, kewajiban bagi hasil dan bonus, dan imbalan non-tunai adalah contoh	Telah sesuai dengan PSAK No.24 Tahun 2018

		imbalan kerja jangka pendek.	
Pengungkapan	Setiap tunjangan jangka pendek yang diberikan kepada karyawan PT KMU ditampilkan sebagai beban gaji dan tunjangan pada laporan laba rugi. Biaya-biaya ini termasuk dalam biaya operasional, yang menurunkan laba perusahaan.	Mengenai pengungkapan dan penyajian, PSAK 24 mengacu pada PSAK sebelumnya tetapi tidak secara langsung mengatur bagaimana biaya gaji disajikan. Beban gaji dilaporkan sebagai beban operasional usaha dan dikurangkan dari pendapatan dalam laporan laba rugi, sesuai dengan PSAK No. 1.	Telah sesuai dengan PSAK No. 24 Tahun 2018

Sumber: Penulis (2024)

Tabel 3. Kesesuaian pelaksanaan pesangon pada PT KMU berdasarkan PSAK No.24 Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Aspek Akuntansi	PT KMU	PSAK No. 24 Tahun 2018	Keterangan
Klasifikasi pesangon	Pesangon	Pesangon	Telah sesuai dengan PSAK No.24 Tahun 2018
Pengakuan	PT KMU mengakui pembayaran pesangon pada saat karyawan telah masuk dalam masa pensiun atau karyawan yang diberhentikan oleh Perusahaan.	PSAK No. 24 Tahun 2018 paragraf 165, entitas mengakui liabilitas dan beban pesangon pada tanggal yang lebih awal di antara Ketika entitas tidak dapat lagi menarik tawaran atas imbalan tersebut dan Ketika entitas mengakui biaya untuk restrukturisasi yang berada dalam ruang lingkup PSAK 57; Provisi, Liabilitas Kontijensi, dan Aset Kontijensi dan melibatkan pembayaran pesangon.	elah sesuai dengan SAK No.24 Tahun 2018
Pengukuran	PT KMU mengukur pesangon berdasarkan masa kerja karyawan terhitung awal masa kerja sampai dengan masa berakhirnya	Pada PSAK No. 24 Tahun 2018 paragraf 169, entitas mengukur pesangon saat pengakuan awal, dan mengukur dan	Telah sesuai dengan PSAK No. 24 Tahun 2018

	karyawan yang bersangkutan.	mengakui perubahan selanjutnya, sesuai dengan sifat imbalan kerja, dengan ketentuan bahwa jika pesangon merupakan sebuah peningkatan pada imbalan pascakerja, maka entitas menerapkan persyaratan imbalan pasca kerja	
--	-----------------------------	---	--

Aspek Akuntansi	PT KMU	PSAK No. 24 Tahun 2018	Keterangan
Pengungkapan	PT KMU telah mengungkapkan pesangon pada laporan keuangan Perusahaan. Pos pesangon dicatat pada kelompok biaya gaji dan tunjangan pada laporan laba rugi dan sebagai pengurang pendapatata usaha.	Pada PSAK 24, 2018, tidak ada kewajiban pengungkapan khusus mengenai kompensasi pesangon dalam pernyataan ini; namun demikian, SAK dapat meminta pengungkapan tersebut. Personil manajemen kunci harus mengungkapkan informasi mengenai imbalan kerja, misalnya, sesuai dengan PSAK 7: Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi. PSAK 1: Beban Imbalan Kerja harus diungkapkan dalam laporan keuangan (PSAK 24, 2018:171).	Telah sesuai dengan PSAK No. 24 Tahun 2018

Tabel 4. Kesesuaian pelaksanaan imbalan pascakerja pada PT KMU berdasarkan PSAK No. 24 Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Aspek Akuntansi	PT KMU	PSAK No. 24 Tahun 2018	Keterangan
Klasifikasi imbalan pascakerja	Program iuran pasti dan Program manfaat pasti	Program iuran pasti dan Program manfaat pasti	Telah sesuai dengan PSAK No. 24 Tahun 2018
Pengakuan	PT KMU membuat penyisihan kewajiban imbalan pascakerja setiap bulan dan pada saat akhir tahun akan disesuaikan dengan perhitungan aktuarial dan untuk	Pada PSAK No.24 Tahun 2018, pengakuan program iuran pasti dilakukan setiap bulan dan pengakuan program imbalan pasti dilakukan pada akhir tahun dengan memakai	Telah sesuai dengan PSAK No. 24 Tahun 2018

	pembayaran iuran dana pensiun dilakukan setiap bulan.	metode <i>project unit credit</i> .	
--	---	-------------------------------------	--

Aspek Akuntansi	PT KMU	PSAK No. 24 Tahun 2018	Keterangan
Pengukuran	Pengukuran imbalan pascakerja di PT KMU menggunakan metode projek unit credit yang dihitung oleh aktuaria independen	Pada PSAK No. 24 Tahun 2018, pengukuran iimbalaan pascakerja dilakukan dengan menggunakan metode unit credit yang dihitung oleh aktuaria	Telah sesuai dengan PSAK No. 24 Tahun 2018
Pengungkapan	Imbalan pascakerja telah diungkap PT KMU pada laporan keuangan Perusahaan. Biaya imbalan pascakerja tercatat pada laporan laba rugi dan mengurangi pendapatan usaha Perusahaan. Program iuran pasti di PT KMU dicatat sebagai biaya dana pensiun dan sudah diungkap dalam laporan keuangan Perusahaan.	Laporan keuangan harus menunjukkan jumlah pasti yang diidentifikasi sebagai pengeluaran untuk program iuran pasti. Demikian juga, sebagaimana diamanatkan oleh PSAK 7: Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi, pembayaran yang dilakukan untuk program iuran pasti untuk karyawan manajemen puncak juga harus diungkapkan. Pengungkapan Imbalan Pascakerja: Program Imbalan Pasti	Telah sesuai dengan PSAK No.24 Tahun 2018

4.3 Transparansi dan Keterbukaan Informasi PSAK 24 Tahun 2018 pada Laporan Keuangan Perusahaan

PT KMU telah menerapkan transparansi dan keterbukaan informasi terkait penerapan PSAK 24, 2018 dengan hasil wawancara sebagai berikut:

1. Hasil interview dengan Ibu Maryana, Ibu Nurul Fath Rizqi, Ibu Susilowati dan Bapak Ahsin masing-masing sebagai GM, Manager Akuntansi dan Keuangan, Manager SDM dan Ketua Serikat Pekerja dan sekaligus karyawan Perusahaan bahwa Perusahaan telah memberikan transparansi dan keterbukaan informasi kepada karyawan terkait pembayaran dan perhitungan atas gaji, insentif,

- tunjangan, iuran pensiun, pembayaran pesangon yang diterima oleh karyawan atau karyawan purna tugas.
2. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Ibu Maryana, Ibu Nurul Fath Rizqi, Ibu Susilowati dan Bapak Ahsin masing-masing sebagai General Manager, Manager Akuntansi dan Keuangan, Manager SDM dan Ketua Serikat Pekerja bahwa bukti potong PPh Pasal 21 atas gaji, insentif, tunjangan, iuran pension dan pembayaran pesangon disampaikan kepada karyawan pada akhir tahun.
 3. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Bapak Marcellinus Wendra bahwa:

“Untuk transparansi ya mereka tentu saja boleh menanyakan ya untuk gaji mereka sendiri untuk pakai tingkat pajak sendiri dan juga tahun ini kan perhitungan PPH 21 kan udah sitem online ya udah dipermudah juga jadi tidak sulit sebetulnya untuk memberitahukan mereka, kenapa mereka kena pemotongan seperti ini karena kan sudah disederhanakan jadi saya pikir ya memang sebaiknya mereka tahu”.

4.4 Dampak Diterapkan PSAK 24 Tahun 2018 pada Laporan Keuangan Perusahaan

Dampak diterapkan PSAK 24 Tahun 2018 pada laporan keuangan perusahaan antara lain:

1. Hasil interview yang dilakukan dengan Ibu Maryana, Ibu Nurul Fath Rizqi dan Ibu Susilowati masing-masing sebagai General Manager, Manager Akuntansi dan Keuangan, Manager SDM bahwa Perusahaan membuat cadangan estimasi pesangon atau imbalan pascakerja membawa dampak pada laporan laba rugi, laba menjadi turun akibat adanya cadangan imbalan pascakerja di neraca Perusahaan. Dan Apabila terdapat kelebihan cadangan imbalan pascakerja akan berdampak pada kenaikan laba dan perhitungan pajak badan Perusahaan. Dan menurut Ibu Maryana juga bahwa penerapan imbalan kerja pascakerja juga membawa dampak pada perubahan saldo aset pajak tangguhan dan saldo penghasilan komprehensif lain di ekuitas Perusahaan.
2. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Bapak Marcellinus Wendra bahwa dampak secara langsung ada, karena estimasi cadangan imbalan pascakerja harus dikoreksi secara fiscal sehingga akan menambah laba secara fiskal sehingga akan berdampak pada perhitungan pajak badan Perusahaan.
3. Berdasarkan analisis rasio keuangan yang diolah oleh peneliti terdapat pengaruh terhadap dampak penerapan PSAK 24, 2018 imbalan pascakerja pada laporan keuangan Perusahaan.

Tabel 4.4 Perbandingan Rasio Keuangan

No	Rasio Keuangan	Sebelum diterapkan Imbalan Pascakerja	Sesudah diterapkan Imbalan Pascakerja	Kenaikan/ (Penurunan)
1	Rasio likuiditas	115,64%	119,58%	3,94%
2	Rasio Profitabilitas	33,31%	35,57%	2,26%
3	Rasio Leverage (DER)	136,56%	138,63%	2,07%
4	Rasio Leverage (LTD)	29,99%	37,98%	7,99%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Rasio profitabilitas PT KMU mengalami kenaikan sebesar 2,26%, hal ini akibat dari adanya penyesuaian saldo kewajiban imbalan pascakerja yang dihitung kembali oleh aktuaria independen. Dari hasil perhitungan tersebut terdapat kelebihan cadangan imbalan pascakerja pada pos penghasilan komprehensif lain dan atas kelebihan cadangan imbalan pascakerja tersebut Perusahaan melakukan penyesuaian pada laporan laba rugi periode berjalan.
2. Rasio leverage mengalami kenaikan sebesar 2,07% dan 7,99%, hal ini akibat dari adanya kenaikan jumlah kewajiban imbalan pascakerja yang dihitung oleh aktuaria independen.

4.5 Masalah dan Hambatan Penerapan PSAK No.24 Tahun 2018 di PT KMU

Berdasarkan hasil wawancara, Penulis dengan informan PT KMU mengenai penerapan PSAK No.24 Tahun 2018 ada beberapa masalah dan hambatan yang dialami PT KMU, diantaranya sebagai berikut:

1. Asumsi metode penilaian aktuarial untuk menghitung imbalan pascakerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kenaikan gaji, tingkat diskonto dan mortalitas yang menyebabkan kenaikan saldo kewajiban imbalan pascakerja sehingga berpengaruh pada penurunan laba Perusahaan.
2. PSAK 24 mengikuti standar akuntansi internasional sehingga perubahan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia sering terjadi termasuk PSAK 24 imbalan kerja dampaknya adalah PT KMU harus memantau dan menyesuaikan kebijakan imbalan kerja sesuai dengan perubahan tersebut.
3. Tidak semua karyawan PT KMU bisa memahami PSAK 24.

4.6 Rekomendasi untuk PT KMU dalam menerapkan PSAK No.24 Tahun 2018

Rekomendasi yang diberikan untuk PT KMU mengenai penerapan PSAK No. 24 Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh laba atau keuntungan semaksimal mungkin agar pada saat perhitungan imbalan pascakerja oleh aktuaria, laba perusahaan tidak terlalu turun signifikan. Asumsi penilaian actuarial seperti tingkat diskonto, mortalitas dan kenaikan gaji tidak dapat dihindari.
2. Pelatihan: Memberikan pelatihan dan Pendidikan PSAK 24 kepada karyawan dan melakukan sosialisasi PSAK 24 kepada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan dan pendidikan.
3. Dilakukan audit atas laporan keuangan setiap tahun untuk kepatuhan penerapan PSAK No.24 Tahun 2018.
4. Menggunakan teknologi terkait aplikasi SIM untuk akuntansi untuk membangun dan memelihara data base karyawan.
5. Kerjasama dengan Aktuaria untuk penerapan PSAK No.24 Tahun 2018.

5. Kesimpulan

PSAK 24 Tahun 2018 telah diterapkan oleh PT KMU dengan baik dan telah sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia, Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Anggaran Dasar Perusahaan, Peraturan Direksi Perusahaan, dan Perjanjian Kerjasama dengan Serikat Pekerja. PT KMU dalam memberikan imbalan kerja telah melakukan keterbukaan informasi dan transparansi kepada karyawan dan dampak yang diakibatkan dari penerapan imbalan kerja pada laporan keuangan Perusahaan adalah kenaikan atau penurunan laba Perusahaan yang bersumber dari perhitungan imbalan pascakerja yang dihitung oleh aktuaria independen dan dampak lain yang ditimbulkan adalah adanya perhitungan aset pajak tangguhan pada laporan keuangan Perusahaan.

Implikasi penelitian ini adalah bahwa PT KMU harus meningkatkan kinerja agar memperoleh laba yang semaksimal mungkin agar pada saat penyesuaian kewajiban imbalan pascakerja pada akhir tahun, laba Perusahaan tidak terlalu turun signifikan. Menggunakan teknologi terkait aplikasi SIM untuk akuntansi untuk membangun dan memelihara data base karyawan. Memberikan pelatihan dan Pendidikan PSAK No. 24 Tahun 2018 kepada karyawan agar seluruh karyawan Perusahaan dapat memahami PSAK No. 24 Tahun 2018. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan informan PT KMU secara bersamaan dan daftar pertanyaan wawancara antar informan sama. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti PSAK No.24 Tahun 2018 yang diterapkan oleh perusahaan diluar perusahaan go public dan diluar afiliasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) untuk melihat kepatuhan terhadap PSAK No.24 Tahun 2018 dan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan pemerintah yang terkait dengan imbalan kerja.

Ucapan terima kasih

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak manajemen PT KMU dan para karyawan yang telah membantu terlaksananya penelitian ini. Selain itu, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada para informan dan narasumber yang secara sukarela berpartisipasi dalam wawancara serta para dosen dan staf di Universitas Budi Luhur yang memberikan dukungan moral dan semangat sehingga penelitian ini dapat diselesaikan sesuai jadwal.

Referensi

- Anggito, A & Setiawan, J. (2018). *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (E. Deffi (ed.)). CV Jejak.
- Arifin, S. (2024). Analisis Dampak Pengungkapan Sustainability Reporting Terhadap Kepercayaan Investor. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:272187015>
- Aulia, N. (2020). *Analisis Penerapan PSAK No. 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Ukindo Blankahan Estate* (Vol. 11, Issue 2).
- Charen P. J. Tawas. (2013). Akuntansi Pertanggung Jawaban Terhadap Imbalan Kerja Menurut Psak No. 24 Pt Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. *Jurnal EMBA, 1 No.3*, 365–373.
- Chotimah, C. (2021). Analisa Penerapan Imbalan Kerja Jangka Pendek dan Pascakerja Berdasarkan PSAK No.24 Revisi 2015 pada PT ABC. *Jurnal Sosial Teknologi*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:245317945>
- Daulay, I. H., & Kariono. (2015). Pengaruh Komitmen Pada Tugas dan Pemberian Imbalan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1).
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (1994). *Handbook of qualitative research*. Sage Publications, Inc.
- Dewan Standar Akuntansi Keuangan-Ikatan Akuntan Indonesia. (2018). *Standar Akuntansi Keuangan: PSAK 24 Imbalan Kerja Efektif Per 1 Januari 2018* (Pertama). Ikatan Akuntan Indonesia.
- Djoko Nestri Kwartatmono, A. D. Y. (2021). Analisis Evaluasi Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Purnama Aura Elektrikal. *Universitas Wiraraja*, 214–221.
- Fadillah, D. N., & Triandi, T. (2019). Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Pasca Kerja Berdasarkan PSAK No. 24 (revisi 2013) dan Dampak Perubahannya terhadap Laporan Keuangan Pada Perusahaan Yang Terdaftar Dalam Bursa efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:214457420>
- Fuady, R. T., & Rahmawati, I. (2018). Pengaruh Perputaran Kas, Perputaran Piutang, dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 14(01).
- Gulo & Mappadang. (2022). Pengaruh Beban Pajak Tangguhan, Aset Pajak Tangguhan Dan Perencanaan Pajak Terhadap Manajemen Laba. *ULTIMA Accounting, Vol. 14, N*, 162–175.
- Hery. (2017). *Analisis Laporan Keuangan (Intergrated and Comprehensive edition)*. Grasindo.
- Herzberg, F. (1966). *Work and The Nature of Man*. Cleveland. World Publishing Company.
- Indriantoro, N. dan B. S. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi dan Manajemen)* (Edisi Pert). BPFE – UGM.
- Kartikahadi, H. et al. (2019). *Akuntansi Keuangan Berdasarkan SAK Berbasis IFRS 2*. Salemba Empat.
- Kwartatmono, D. N., & Yandari, A. D. (2022). Analisis Evaluasi Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Purnama Aura Elektrikal. *Media Mahardhika*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:246516098>
- Longdong Inggrit Lisa. (2015). Analisis Pengakuan, Pengukuran Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No.24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA, 3 No.4*, 385–393.
- Mappadang & Sinaga. (2022). Pentingnya Perencanaan Keuangan Yang Cerdas dan Efektif Di Era Pandemi Covid 19. *Jurnal ABDINUS: Jurnal Pengabdian Nusantara, 6 (3)*, 665–675. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/ja.v6i3.17728>
- Marina, A, dkk. (2017). *Akuntansi Teori dan Praktikal (Internet)*. UM Surabaya.
- Milles dan Huberman. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia Press.
- Moleong, L. . (2016). *Metodologi Penelitian Kualitati*. Rosdakarya.
- Nuranini, F. dan A. (2020). *Analisis Keuangan Menengah 1 (Berdasarkan SAK-ETAP)*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Nurkumalasari, L., & Srihastuti, E. (2021). Analisis PSAK 24 Atas Imbalan Kerja Dalam Laporan

- Keuangan Pada PG Pesantren Baru Kediri. *Jurnal Cendekia Akuntansi*, 2(2), 17–26.
- Undang - Undang RI No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. 13, Sekretaris Negara Republik Indonesia (2003).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, (2007).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit, (2009).
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pub. L. No. 11, 1 (2020).
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, 53 6 (2021).
- Sari, M. R. (2022). *Momok Opini “Wajar Tanpa Pengecualian*. PPM Manajemen.
- Sucipto, & N. (2019). Pengaruh Penerapan IFRS, Terhadap Ketepatan Penyampaian Laporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur di BEI Tahun 2014-2017. *Jurnal Akuntansi Multidimensi (JAMDI)*, 2(2).
- Sutarti, T., & Safrizal, S. (2023). Analisis Penerapan PSAK 24 Agenda Decision IAS 19 PADA PT.XYZ. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:268940746>
- Tantya, R. (2019). *Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja pada Otoritas Jasa Keuangan*. STIE Indonesia Banking School.
- Waluyo. (2017). *Perpajakan Indonesia* (12 Buku 1). Salemba Empat.