



Evaluation of the Application of PSAK No. 24 Regarding Employee Benefits at CV Kombos Manado 1

Natasya Agnes Pinontoan^{1*}, Inggriani Elim², Anneke Wangkar³
Universitas Sam Ratulangi Manado

Corresponding Author: Natasya Agnes Pinontoan ntsyaagnes04@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Employee Benefits, PSAK 24, Financial Accounting

Received : 18, February

Revised : 20, March

Accepted: 22, April

©2024 Pinontoan, Elim, Wangkar:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Employee benefits refer to a series of rewards provided by an organization in recognition of services rendered by employees or at the end of an employment agreement. Such benefits include short-term employee benefits, post-employment benefits, long-term employee benefits and severance pay, as described in PSAK 24, paragraph 15, section 05. Employee benefits are very important for every organization, because they can greatly affect employee loyalty and the quality of the workforce as a whole. The main objective of the research conducted at CV Kombos Manado 1 is to assess the recognition, calculation and reporting of employee benefits in accordance with PSAK No. 24 related to employee benefits. This research uses a qualitative methodology with a descriptive approach, where the data collected will be analyzed to obtain conclusions.

Evaluasi Penerapan PSAK No. 24 Mengenai Imbalan Kerja pada CV Kombos Manado 1

Natasya Agnes Pinontoan^{1*}, Inggriani Elim², Anneke Wangkar³

Universitas Sam Ratulangi Manado

Corresponding Author: Natasya Agnes Pinontoan ntsyaagnes04@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Imbalan Kerja, PSAK 24, Akuntansi Keuangan

Received : 18, February

Revised : 20, March

Accepted: 22, April

©2024 Pinontoan, Elim, Wangkar:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Imbalan kerja mengacu pada serangkaian imbalan yang diberikan oleh organisasi sebagai pengakuan atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau pada saat perjanjian kerja berakhir. Imbalan tersebut meliputi imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang dan pesangon, sebagaimana diuraikan dalam PSAK 24, paragraf 15, bagian 05. Imbalan kerja sangat penting bagi setiap organisasi, karena dapat sangat mempengaruhi loyalitas karyawan dan kualitas tenaga kerja secara keseluruhan. Tujuan utama dari penelitian yang dilakukan pada CV Kombos Manado 1 adalah untuk menilai pengakuan, perhitungan, dan pelaporan imbalan kerja yang sesuai dengan PSAK No. 24 terkait imbalan kerja. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana data yang terkumpul akan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan.

PENDAHULUAN

Salah satu bentuk peningkatan kinerja karyawan adalah dengan memberikan imbalan kerja untuk membangun loyalitas karyawan dan atas kontribusinya terhadap perusahaan (Wulandari & Dewi, 2019). Imbalan kerja karyawan yang sedang atau akan dibayarkan harus dimasukkan dalam laporan keuangan perusahaan dan dijadikan sebagai informasi dalam penggunaan laporan keuangan untuk pengambilan keputusan (Baguna dkk, 2019:23). Imbalan kerja merupakan bagian integral dari operasi bisnis, karena merupakan pengakuan atas kontribusi berharga yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi. Imbalan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan dapat dikategorikan menjadi dua jenis: imbalan kerja jangka panjang dan imbalan kerja jangka pendek. Imbalan kerja karyawan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya dan jika perusahaan tidak menyikapinya dengan bijak maka imbalan kerja tersebut tidak hanya akan mempengaruhi produktivitas perusahaan tetapi juga berdampak secara finansial terhadap perusahaan.

CV Kombos Manado 1 mengkhususkan diri dalam perbaikan dan perawatan mobil Toyota. Perusahaan ini menawarkan berbagai macam layanan, termasuk perbaikan umum serta solusi bodywork dan pengecatan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan jumlah pekerja yang banyak untuk menjalankan setiap kegiatannya. Dengan jumlah karyawan yang banyak, maka perusahaan harus mencatat laporan keuangannya dengan baik agar hak-hak setiap karyawan terpenuhi dengan baik dan tidak terjadi penyimpangan akibat perilaku tidak bertanggung jawab (Oktariansyah, 2019).

TINJAUAN PUSTAKA

Akuntansi

Akuntansi berfungsi sebagai sistem informasi yang mengidentifikasi, mengukur, mendokumentasikan, dan menyampaikan aktivitas ekonomi suatu organisasi kepada para pemangku kepentingan yang relevan. Akuntansi berfungsi sebagai sistem informasi yang mentransformasikan data keuangan menjadi output yang informatif, seperti laporan keuangan dan berbagai laporan yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Akuntansi berfungsi sebagai sistem informasi yang bertujuan untuk memberikan laporan kepada para pemangku kepentingan mengenai aktivitas dan kondisi keuangan perusahaan.

Akuntansi Keuangan

Akuntansi keuangan menghasilkan berbagai laporan keuangan penting, termasuk neraca, laporan laba rugi (sering disebut laporan laba rugi), dan laporan yang merinci perubahan modal atau laba ditahan selama periode tertentu. Cabang akuntansi ini terkait erat dengan pelaporan keuangan, yang melayani pemangku kepentingan eksternal yang membutuhkan informasi untuk membuat keputusan yang tepat dan merumuskan kebijakan yang relevan. Laporan yang dihasilkan oleh departemen akuntansi keuangan biasanya bersifat umum, yang sering disebut sebagai laporan Tujuan Umum.

Laporan Keuangan

Laporan keuangan merupakan hasil akhir dari proses pencatatan dan pengungkapan data transaksi perusahaan secara menyeluruh. Laporan keuangan juga umumnya merupakan sarana dalam mengkomunikasikan segala informasi terkait laporan keuangan dan juga aktivitas perusahaan kepada pihak yang berkepentingan.

Imbalan Kerja

Imbalan kerja, sebagaimana diuraikan dalam PSAK 24, adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, yang dapat berbentuk uang atau barang dan jasa. Imbalan kerja, baik yang diberikan dalam bentuk berwujud maupun tidak berwujud, harus diakui dalam laporan keuangan dan diklasifikasikan sebagai liabilitas.

Imbalan Pasca kerja

Imbalan pascakerja sering disebut juga dengan pensiun. Namun, imbalan ini mencakup lebih dari sekadar pensiun, karena mencakup semua bentuk kompensasi yang diterima pekerja setelah masa kerjanya berakhir, seperti asuransi dan tunjangan kesehatan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dalam kerangka kerja deskriptif. Metode ini digunakan untuk mengklasifikasikan data dan mengevaluasi informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumen yang berkaitan dengan penerapan PSAK 24 tentang imbalan kerja pada CV Kombos Manado 1.

HASIL PENELITIAN

Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan 46 orang dengan rincian 39 karyawan tetap, 5 karyawan harian dan 2 karyawan kontrak. Setiap karyawan bekerja untuk tugasnya masing-masing yaitu sebagai service manager, technical, foreman, SA, Bagian keuangan dan pembukuan, bagian umum dan personalia, mekanik, gudang. Pemberian imbalan kerja atau gaji menjadi bagian terpenting dalam perusahaan. Selain untuk meningkatkan loyalitas karyawan nantinya juga dapat mempengaruhi kualitas kerja setiap karyawan. Gaji yang diberikan oleh perusahaan berbeda-beda tiap karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab, lama bekerja dan juga sesuai jabatan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh PSAK 24 yang diterapkan pada CV Kombos Manado 1 adalah sebagai berikut:

Tabel.1 Klasifikasi Imbalan Kerja pada CV. Kombos Manado 1

PSAK 24	CV KOMBOS MANADO 1
Imbalan Jangka Pendek	1. Gaji 2. Upah lembur 3. THR 4. Bonus/Insentif 5. Tunjangan Jabatan 6. Tunjangan Pengobatan 7. Cuti Berbayar Jangka Pendek
Imbalan Pascakerja	Tunjangan kesehatan, Tunjangan Pensiun, Program Jamsostek,
Imbalan jangka panjang tambahan	Imbalan Cacat Permanen, Penghargaan Masa Kerja
Pesangon	Ada

Sumber : Data Perusahaan

Pengakuan Imbalan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan CV Kombos Manado 1, perusahaan mengakui imbalan kerja sebagai liabilitas. Kewajiban ini timbul ketika karyawan telah memberikan jasanya dan berhak menerima imbalan tersebut di kemudian hari. Perusahaan mengakui imbalan kerja sebagai berikut:

1. Perusahaan mengakui imbalan kerja jangka pendek berupa gaji, upah lembur, bonus atau insentif, tunjangan hari raya, tunjangan jaminan sosial, tunjangan kesehatan, tunjangan jabatan dan cuti berbayar jangka pendek sebagai liabilitas yang harus dibayar.
2. Perusahaan mengakui imbalan pasca-kerja, khususnya program iuran pasti yang dikelola oleh pihak eksternal seperti program pensiun Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan program pensiun Lembaga Keuangan Manulife, dan mencatatnya sebagai beban pada bulan ketika iuran tersebut dibayarkan.
3. Imbalan kerja jangka panjang yang terkait dengan cacat permanen diakui ketika karyawan mengalami kecelakaan kerja.
4. Pesangon diberikan oleh perusahaan dalam jangka waktu Satu tahun setelah berakhirnya periode pelaporan tahunan di mana pesangon tersebut diakui.

Perhitungan Imbalan Kerja

Wawancara yang dilakukan dengan pihak CV Kombos Manado 1 diketahui bahwa perusahaan menghitung imbalan kerja sebagai berikut :

- a. Imbalan Kerja Jangka Pendek
- b. Merupakan imbalan kerja (selain pesangon) yang diharapkan dapat diselesaikan sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan yang dimana karyawan telah memberikan jasanya.
- c. Imbalan Pasca Kerja
- d. Imbalan pascakerja merupakan imbalan kerja (selain pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) yang terutang setelah masa kerja karyawan selesai.
- e. Bonus Kerja Berkelanjutan
Bonus Kerja Berkelanjutan merupakan bonus kerja yang tidak diklasifikasikan sebagai bonus jangka pendek, bonus pascakerja, atau pesangon, dan terutang lebih dari Satu tahun setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya.
- f. Pesangon
Pesangon adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja ketika karyawan diberhentikan sebelum mencapai usia pensiun normal, atau ketika karyawan memilih untuk menerima paket pengunduran diri secara sukarela dari perusahaan yang mencakup insentif tertentu.

Pengungkapan Imbalan Kerja

Wawancara yang dilakukan dengan pihak CV Kombos Manado 1, diketahui perusahaan mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja karyawan dalam akun biaya gaji dan juga sebagai biaya operasional perusahaan yang akan mengurangi laba perusahaan.

PEMBAHASAN

Secara umum CV Kombos Manado 1 telah menerapkan PSAK 24 dalam hal pengakuan, perhitungan serta pengungkapan imbalan kerja. Temuan dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa CV Kombos Manado 1 memandang imbalan kerja sebagai liabilitas. Perspektif ini muncul dari pemahaman bahwa setelah karyawan memberikan jasa mereka, mereka berhak atas pembayaran imbalan tersebut di masa depan. Dimulai dari imbalan kerja jangka pendek, dilanjutkan dengan imbalan pascakerja, berbagai imbalan kerja jangka panjang, dan pesangon. Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh CV Kombos Manado yaitu gaji, upah lembur, bonus atau insentif, tunjangan hari raya, tunjangan jabatan, tunjangan pengobatan, dan cuti berbayar jangka pendek.

Dengan mengikuti program pensiun yang bekerja sama dengan pihak ketiga yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan dan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) Manulife dan juga program Jamsostek yang meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Hari Tua (JHT). Perusahaan juga memberikan tunjangan kesehatan oleh BPJS kesehatan. Dimana program-program yang diikuti perusahaan ini untuk karyawan akan di potong di setiap bulannya dari gaji karyawan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan disetujui karyawan saat awal bekerja.

Ada juga tunjangan pengobatan yang perusahaan berikan kepada seluruh karyawan, besaran tunjangan ini ditentukan berdasarkan perhitungan perusahaan dan berbeda-beda tiap karyawan karena dihitung dari gaji pokok karyawan. Ada juga cuti berbayar jangka pendek, dimana karyawan yang mengalami sakit berbulan-bulan tetapi memasukkan surat keterangan rumah sakit dan juga cuti melahirkan yang diberikan perusahaan selama 3 bulan setelah melahirkan, gaji karyawan tersebut akan tetap berjalan normal.

CV Kombos Manado 1 memberikan pesangon kepada karyawan yang terdampak pemutusan kontrak kerja oleh perusahaan dan yang mengundurkan diri secara sukarela. Besaran pesangon yang akan diberikan perusahaan juga berdasarkan UUK No. 13 Tahun 2003. Ada juga uang pisah yang diberikan oleh CV Kombos Manado 1 kepada karyawan yang dihitung besarnya dengan rumus 23% kali gaji pokok karyawan kali masa kerja (tahun).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian tentang penerapan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja pada CV Kombos Manado 1 yaitu untuk mengetahui tentang pengakuan, perhitungan dan pengungkapan imbalan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Secara umum, penerapan imbalan kerja pada CV Kombos Manado 1 sudah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 dan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) Nomor 24 mengenai imbalan kerja.
- b. CV Kombos Manado 1 dalam pengakuan dan perhitungan imbalan kerja jangka pendek, diakui sebagai liabilities/utang dimana karyawan telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan berupa gaji, upah lembur, bonus/insentif, tunjangan hari raya, tunjangan jabatan, tunjangan pengobatan dan cuti berbayar jangka pendek. Pengakuan dan perhitungan imbalan pascakerja mengakui iuran yang dibayarkan sebagai beban untuk bulan dimana iuran itu dibayarkan berupa iuran yang bekerja sama dengan pihak ketiga yaitu BPJS ketenagakerjaan dan DPLK manulife serta program jamsostek sesuai kontrak kerja yang berlaku. Pengakuan dan perhitungan imbalan kerja jangka panjang lain dimana perusahaan mengakui imbalan cacat permanen pada saat karyawan mengalami kecelakaan dan dihitung berdasarkan seberapa parahnya kondisi karyawan saat mengalami kecelakaan. Pengakuan dan perhitungan pesangon dimana perusahaan memberikan pesangon sebelum 12 bulan setelah akhir periode pelaporan

tahunan dimana pesangon diakui, oleh karena itu CV Kombos Manado 1 mensyaratkan pesangon ini sebagai imbalan kerja jangka pendek. Pesangon dihitung berdasarkan ketentuan undang-undang yang berlaku. Perusahaan juga memberikan uang pisah kepada karyawan di akhir masa kerja yang dihitung berdasarkan perhitungan perusahaan sendiri. Dengan begitu, pengakuan dan perhitungan imbalan kerja pada perusahaan telah sesuai dengan PSAK 24 mengenai imbalan kerja.

- c. CV Kombos Manado 1 mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja dalam akun biaya gaji dan juga biaya operasional yang akan mengurangi laba dan di ungkapkan juga ke dalam catatan atas laporan keuangan.

Mengikuti temuan-temuan dari penelitian dan diskusi yang dilakukan oleh para akademisi mengenai penerapan PSAK No. 24 mengenai imbalan kerja dalam organisasi, penulis merekomendasikan agar perusahaan-perusahaan tetap mempertahankan penerapan imbalan kerja yang sesuai dengan PSAK No. 24. Diharapkan perusahaan-perusahaan tersebut tetap memperhatikan perkembangan praktik akuntansi, serta mematuhi semua peraturan yang relevan di Indonesia, termasuk undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang lain yang berlaku terkait pemberian imbalan kerja.

PENELITIAN LANJUTAN

Masih melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih jauh tentang Evaluasi Penerapan PSAK No. 24 Mengenai Imbalan Kerja pada CV Kombos Manado 1.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Cv. Syakir Media Press.
- Agie H, M.Pd, (2019) , Pengantar Akuntansi. Jakad: Surabaya.
- Agus P, Wibowo, H. Murtanto, (2023) Pengantar Akuntansi 1 : Salemba Empat.
- Arief, R., P., Nur, H., Maslulah. (2024) Analisis Komparatif Implementasi Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.18 dan No.24 Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Trunojoyo Sampang: Yos Soedarso Economics Journal (YEJ) ISSN 2684-9720.
- Baguna, S.E., Nangoi, G. B., & Alexander, S. W. (2019). Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 Pada PT Berlian Kharisma Pasifik. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol 7, No 3.
- Chusnul, C., Trinandari, P., N. (2022) Penerapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 Pada PT ABC : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia Vol. 2.
- Daniel, I.,J.,T., Jenny, M., Lady, D.,L. (2022) Evaluasi Penerapan PSAK No.24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk : Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum) Vol.6 No.1 279-286.

- Devi, S., Andi, L., F. Susandra. (2023) Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT. Manito World Sukabumi Atas Kesesuaiannya Terhadap PSAK 24 Imbalan Kerja dan Undang-undang Cipta Kerja:Journal of Economics and Business UBS Vol. 12 No. 5.
- Djoko, N., K. Aprilya, D., Y. (2022) Analisis Evaluasi Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Purnama Aura Elektrikal: Jurnal Media Mahardhika, Vol.20.
- Fakhri, R., F. Muslim, A. Lina, N.,(2022) Analisis Penerapan PSAK 24 Terhadap Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT. Campina Ice Cream Industry Tbk :Jurnal Wahana Akuntansi Vol.07, No.1 2022. 031-042.
- Fauziah, T., A., Kharismha, F., Niken, N.,S., Roaina, A.,Siti, R. (2023) Analisis Penerapan PSAK No.24 Tentang Imbalan Kerja: Studi Kasus Pada CV. Sulton Golden : Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera)-Vol. 3 No. 2 (2023) pp. 131-138.
- Iis, H., Indra, C.,K., Joko, M., Yuppy, T. (2023) Analysis of the Application of PSAK 24 concerning Employee Benefits at PT Nusantara Insurance Broker & Consultant : Indonesian Journal of Interdisciplinary Research in Science and Technology (MARCOPOLLO) Vol.1, No.7, 2023: 609-622.
- Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). 2018. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) N0 24: Imbalan Kerja. Jakarta: IAI.
- Indahsari, B. A, Inggriani E, Priscilia, W. (2023). Analisis Penerapan PSAK No 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada CV Aneka Ritelindo Manado : Jurnal EMBA Vol. 11 No. 1, 433-442.
- Lembayung, N., Eni, S. (2021) Analisis PSAK 24 Atas Imbalan Kerja Dalam Laporan Keuangan Pada PG Pesantren Baru Kediri : Jurnal Cendekia Akuntansi, Vol. 2 No.2 17-26.
- Maria, C., J. Lady, L. (2022) Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Diantha Bitung : Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum) Vol 5 no.2 301-308.
- Nanang, B., Siti, S., Mentari, D., A. (2022) Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No 24 Tentang Imbalan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Sabda Maju Bersama) : Jurnal Akuntansi Keuangan dan Teknologi Informasi Akuntansi.
- Nuraini, F dan Adrianto. (2020). Analisis Keuangan Menengah 1 (Berdasarkan SAK-ETAP). Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Nurdin, Ismail, & Hartati, S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya: Media Sahabat.
- Nurul, I., Aprilya, D.,Y. (2022) Analisis Penerapan PSAK 24 Imbalan Kerja Pada PT. BPRS Bhakti Sumekar : Journal of Accounting And Finance Issue Vol.3 No.2. 2775-4642.
- Oktariansyah, (2019). Peranan Alat Perlengkapan Organisasi dan Pengawasan Dalam Menunjang Kinerja Karyawan Pada Koperasi Green Society Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 15(3), 53-65.
- Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Nomor 24 (Revisi 2015) Imbalan Kerja. Dewan Standar Akuntansi Keuangan-Ikatan Akuntan Indonesia. Jakarta.

- Sri, R., S., Sufardi, Nur, F. (2023) Penerapan PSAK 24 Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Pascakerja Pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar : Jurnal Economina Vol.2 No.5 2023.
- Suciati, M., Purwatiningsih., Silvia, S., Afridayani., Suropto (2022) Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2015 Mengenai Imbalan kerja Khususnya Pascakerja Pada PT BA Bangunan : Scientific Journal of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business Vol.5 No.3.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Suwardjono. (2020). Teori Akuntansi. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Undang-undang Nomor. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaga Negara Indonesia Tahun 2003 Nomor. 39.
- Wulandari, A., & Dewi, R. S. (2019). Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT Karya Havea Indonesia. Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian. 2(2), 1267-1273.