

ANALISIS PENERAPAN IMBALAN KERJA JANGKA PANJANG BERDASARKAN PSAK 24 REVISI 2013 PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) CABANG MANADO

Friska Angelnia Pangkei¹, Linda Tanor²

¹Jurusan Akuntansi, Universitas Negeri Manado, Tondano
e-mail : friskapangkei92@gmail.com¹, lindatanor12@gmail.com²

Diterima: 08-06-2021 Disetujui: 22-09-2021

ABSTRAK

Tujuan riset ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan imbalan kerja jangka panjang berdasarkan PSAK 24 pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. Dalam penelitian menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data dilaksanakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang sudah di dapatkan kemudian di analisis menggunakan model analisis menurut Miles dan Huberman sebagaimana dikutip di dalam Sugiyono (2016), analisis data yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menerapkan imbalan kerja jangka panjang sebagaimana ketidakhadiran jangka panjang, imbal cacat permanen, serta remunerasi tangguhan yang sudah sesuai. Akan tetapi pada penerapan penghargaan masa kerja beserta bagi laba dan bonus belum diterapkan oleh pihak bank. Berdasarkan pengakuan dan pengukuran, penyajian, serta pengungkapan sesuai PSAK 24 revisi 2013 dan dalam penyajian menggunakan PSAK 1 yaitu penyajian laporan keuangan.

Kata Kunci : Penerapan Imbalan Kerja Jangka Panjang, Pengakuan dan Pengukuran, Penyajian, Pengungkapan

Abstract

The purpose of this research is to find out how the implementation of long-term employee benefits based on PSAK 24 at PT. State Savings Bank (Persero) Manado Branch. In this study using qualitative methods. Data collection was carried out using observation, interview and documentation techniques. The data that has been obtained is then analyzed using an analytical model according to Miles and Huberman as quoted in Sugiyono (2016), data analysis namely data reduction, data presentation, condition verification. The results of the study apply long-term employee benefits such as long-term absence, permanent disability benefits, and appropriate deferred remuneration. However, the application of the service period award along with profit sharing and bonuses has not been implemented by the bank. Based on the recognition and measurement, presentation, and disclosure in accordance with PSAK 24 revised 2013 and in the presentation using PSAK 1, namely the presentation of financial statements.

Keywords: *Application of long-term employee benefits, recognition, measurement, presentation, disclosure*

Pendahuluan

Terdapat banyak industri yang berkembang di Indonesia namun terdapat salah satu industri yang berkembang saat ini yaitu industri perbankan (Mokoginta, 2016). Bank Tabungan Negara merupakan lembaga perbankan yang wajib melaksanakan penyesuaian terkait konvergensi IFRS ke PSAK dengan adanya peraturan yang berpengaruh terhadap perbankan. Konvergensi IFRS ke PSAK tidak mudah untuk diterapkan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia, dan memiliki tujuan untuk menghasilkan informasi keuangan yang dapat diperbandingkan secara internasional (Paath & Nangoi, 2015). PSAK 24 revisi 2013 adalah imbalan kerja yang mengadopsi IAS 19 *Employee Benefit* pada 01 Januari 2013 dan ditetapkan oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan Ikatan Akuntan Indonesia (DSAK IAI) tanggal 19 Desember 2013 menggantikan PSAK 24 (2010) dan PSAK 24 (1994). Amandemen PSAK tentang program imbalan pasti : iuran pekerja mengadopsi amandemen IAS *Defined Benefit Plans : Employee Contributions* efektif 01 Juli 2014 dan disahkan oleh DSAK IAI tanggal 28 oktober 2015. Amandemen mempermudah persyaratan dari pekerja ataupun pihak ketiga pada program imbalan pasti. Standar lainnya membagikan amandemen minor kepada PSAK 24, termasuk

penyesuaian PSAK 24 (2016) ialah adopsi dari *Annual Improvements to IFRS 2012-2014 Cycle* efektif 01 Januari 2016 dan disahkan DSAK IAI pada 28 September 2016.

Imbalan kerja yang jatuh temponya lebih dari dua belas bulan adalah imbalan kerja jangka panjang seperti : ketidakhadiran jangka panjang yang dibayarkan (cuti besar), imbalan cacat permanen, penghargaan masa kerja atau imbalan jangka panjang, laba dan bonus, serta remunerasi (Octarena, 2020).

Sebagai perusahaan atau pemberi kerja diwajibkan untuk membayar imbalan kerja jangka panjang atas jasa yang sudah diberikan tenaga kerja untuk operasional perusahaan. Agar perusahaan lebih semangat dalam bersaing demi mencapai tujuan maka peran dari sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai aspek penentu kesuksesan suatu perusahaan (Wulandari & Dewi, 2019). Kinerja para karyawan berpengaruh atas pemberian imbalan kerja dari perusahaan (Nefry et al., 2019). Pemberian imbalan kerja tidak hanya berdampak pada produktifitas perusahaan tetapi nantinya akan berdampak secara keuangan dan akan berpengaruh terhadap pekerja apabila tidak diperhatikan dengan bijaksana oleh pihak perusahaan (Tinangon & Lamohamad, 2015). Dengan mendapatkan imbalan kerja dari perusahaan merupakan salah satu bentuk kepuasan dari para pekerja (Baguna et al., 2019). Untuk itu dalam menyetarakan jasa yang diberikan karyawan, perusahaan memberikan pembayaran dalam bentuk uang yang biasa disebut imbalan kerja dengan syarat-syarat yang telah disetujui (Rumimper et al., 2017). Pekerja akan memiliki rasa loyal kepada perusahaan dan memberikan kinerja yang begitu maksimal dengan cara pemberian imbalan kerja perusahaan kepada tenaga kerja (Watung et al., 2017).

Imbalan kerja sangat berperan penting bagi seluruh pemberi kerja yang memberikan imbalan kerja kepada pekerja termasuk di dalamnya organisasi (Dewanti, 2016). Dalam hal ini perusahaan berperan sebagai pemberi pekerjaan dan tenaga kerja sebagai penerima (TBK & SUKMA, n.d.). Untuk membayar imbalan kerja kepada para karyawan perusahaan akan mengeluarkan jumlah biaya yang cukup signifikan (Lisa, 2016). Akan tetapi, bukan masalah yang mudah untuk diwujudkan karena perusahaan sangat membutuhkan finansial yang sangat besar dalam pembayaran imbalan karyawan.

PSAK 24 sangat penting untuk diterapkan agar perusahaan dapat mengakui imbalan kerja jangka panjang yang sudah diberikan dan apabila perusahaan menyembunyikan akuntabilitas untuk imbalan kerja maka tidak terdapat akun imbalan kerja dalam laporan keuangan perusahaan (Suksmaningrum, 2017). Perusahaan sangat diwajibkan untuk menerbitkan akun imbalan kerja dalam laporan keuangan karena penerapan imbalan kerja yang tidak tepat akan menghambat kemajuan perusahaan misalnya dapat menimbulkan sifat tidak percaya oleh setiap customer serta investor kepada perusahaan dan pasti juga akan mempengaruhi pendapatan perusahaan.

PT. Bank Tabungan Negara merupakan badan usaha milik Negara yang bergerak di bidang perbankan dan Bank Tabungan Negara juga sudah memiliki akuntabilitas atau pertanggungjawaban. Oleh karena itu Bank Tabungan Negara mengacu pada pernyataan standar akuntansi keuangan (PSAK) 24 revisi 2013 tentang imbalan kerja jangka panjang.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Manado memiliki permasalahan pada penerapan imbalan kerja jangka panjang dimana Bank Tabungan Negara secara keseluruhan belum menerapkan imbalan kerja jangka panjang. Untuk itu penulis melaksanakan penelitian untuk mengetahui penerapan imbalan kerja jangka panjang berdasarkan PSAK 24 revisi 2013 pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Manado.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut (Rijali, 2019) penelitian kualitatif dapat dikembangkan atas dasar kejadian yang diperoleh ketika kegiatan berlangsung. Alat peneliti utama adalah peneliti (*key instrument*) (Sidiq et al., 2019).

Penentuan informan sebagai sumber pengambilan data yang dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Informan yang diambil dalam penelitian setidaknya harus memiliki kriteria (Wijaya, 2018) :

1. Mereka yang memahami dan menghayati sesuatu yang menjadi fokus masalah dan tujuan peneelitan
2. Mereka yang tergolong masih sedang berkecimpung atau terlibat pada kegiatan yang sedang diteliti
3. Mereka yang mempunyai waktu yang memadai untuk diminta informasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yakni:

1. Observasi dengan cara turun langsung ke PT. Bank Tabungan Negara serta mengamati apa yang menjadi objek penelitian.
2. Wawancara langsung mengenai penerapan imbalan kerja jangka panjang.
3. Dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan data pendukung seperti gambaran umum.

Data yang sudah terhimpun kemudian di analisis menggunakan bentuk analisis data dari Milles dan Huberman dalam Sugiyono 2016. Dengan demikian analisis data menggunakan:

1. Mereduksi data
2. Penyajian data
3. Penarikan kesimpulan

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1. Analisis penerapan Imbalan Kerja Jangka Panjang

PSAK	Perusahaan	Kesimpulan
Ketidakhadiran jangka panjang yang dibayarkan	ketidakhadiran jangka panjang yang dibayarkan seperti cuti besar yang diberikan yaitu memberikan cuti besar kepada pegawai yang sudah memiliki masa kerja selama enam tahun dan mendapatkan atau mempunyai hak untuk menerima cuti selama satu bulan dan jika ada pegawai yang tidak mengambil hak cuti tersebut maka pihak bank akan memberikan atau menggantikan dengan uang yang jumlahnya ditetapkan oleh pihak perusahaan.	Sesuai PSAK 24
Imbalan cacat permanen	Imbalan cacat permanen yaitu dengan memberikan imbalan cacat tanpa memperhatikan masa kerja atau bentuk balas jasa kepada pegawai yang mengalami cacat permanen yang di sebabkan kecelakaan pada saat melaksanakan tugas atau dinas dan bentuk imbalan yang	Sesuai PSAK 24

	diberikan berupa uang santunan sesuai dengan kebutuhan pegawai sampai pegawai tersebut bisa sembuh kembali.	
Remunerasi tangguhan	Bank Tabungan Negara memberikan remunerasi tangguhan kepada para pegawai yaitu pegawai atau karyawan akan menerima balas jasa dari perusahaan yaitu dengan melakukan pemberian remunerasi berdasarkan tingkat golongan dari pekerjaan hal ini memiliki tujuan agar dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.	Sesuai PSAK 24
Penghargaan masa kerja	Perusahaan tidak menerapkan penghargaan masa kerja	Tidak sesuai PSAK 24
Bagi laba dan bonus	Perusahaan tidak menerapkan bagi laba dan bonus	Tidak sesuai PSAK 24

Tabel 2. Analisis Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Panjang

PSAK	Perusahaan	Kesimpulan
Biaya Jasa	Perusahaan mengakui pemberian imbalan cacat bagi pegawai yang mengalami cacat permanen misalnya dikarenakan terkena musibah kecelakaan pada saat dalam pekerjaan perusahaan. Imbalan cacat yang diberikan perusahaan berupa uang santunan sesuai dengan kebutuhan pegawai sampai pegawai tersebut bisa sembuh kembali.	Sesuai dengan PSAK 24.
Biaya bunga neto atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto	Biaya bunga neto atas liabilitas aset perusahaan melakukan perhitungan liabilitas imbalan pasti dikalikan dengan tingkat diskonto 8% X Rp. 30.000.000 = Rp.	Nilai wajar aset program Rp. 240.000.000 dikurangi nilai kini kewajiban imbalan pasti Rp. 210.000.000 hasil liabilitas imbalan pasti

	2.400.000	neto Rp. 30.000.000 Tingkat diskonto = 8% 8% X Rp. 30.000.000 = Rp. 2.400.000 Sesuai dengan PSAK 24.
Pengukuran kembali liabilitas imbalan pasti neto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan menyatakan kerugian aktuarial sebesar 80.000.000 2. Imbal hasil aset program tidak dihitung kuantitas yang dimasukkan di dalam bunga neto liabilitas yaitu berjumlah Rp. 50.000.000 3. Disetiap perubahan dampak batas aset, bukan termasuk jumlah yang dimasukkan dalam bunga neto atas liabilitas Rp. 120.000.000 	Saldo awal tahun Rp. 180.000.000 Kerugian aktuarial Rp. 80.000.000 Imbal hasil atas aset program Rp. 50.000.000 Perubahan atas dampak atas aset diluar bunga neto aset Rp. 120.000.000 Saldo pada akhir tahun Rp. 170.000.000 Sesuai dengan PSAK 24.

Tabel 3. Penyajian imbalan kerja jangka panjang

PSAK	Perusahaan	Kesimpulan
Entitas menyajikan komponen laporan keuangan sesuai PSAK: 1 penyajian laporan keuangan.	Penyajian imbalan kerja jangka panjang seperti biaya bunga neto yang langsung diakui dalam laba rugi.	Sesuai PSAK 1

Tabel 4. Pengungkapan imbalan kerja jangka panjang

PSAK	Perusahaan	Kesimpulan
Dalam PSAK 24 revisi 2013 pernyataan ini tidak mewajibkan pengungkapan secara rinci.	PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado mengungkapkan liabilitas atau kewajiban imbalan kerja jangka panjang saat melaksanakan pekerjaan.	Sesuai PSAK 24

Berdasarkan hasil riset yang dilaksanakan di PT. Bank Tabungan Negara cabang Manado penerapan yang dilakukan oleh perusahaan berupa ketidakhadiran jangka panjang yaitu dengan memberikan cuti besar kepada pegawai yang sudah memiliki masa kerja selama enam tahun dan mendapatkan atau mempunyai hak untuk menerima cuti selama satu bulan dan jika ada pegawai yang tidak mengambil hak cuti tersebut maka pihak bank akan memberikan atau

menggantikan dengan uang yang jumlahnya ditetapkan oleh pihak perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suksmaningrum, 2017) yaitu tenaga kerja yang sangat loyal dalam melaksanakan pekerjaan selama bertahun-tahun berhak untuk mendapatkan istirahat panjang.

Jika besar imbalan cacat, maka biaya ekspektasi atas imbalan tersebut diakui di saat peristiwa yang menyebabkan cacat permanen tanpa memperhatikan masa kerja (Rahmawati, 2018). Hal ini sesuai dengan riset yang dilakukan peneliti dimana imbalan cacat permanen yaitu dengan memberikan imbalan cacat tanpa memperhatikan masa kerja atau bentuk balas jasa kepada pegawai yang mengalami cacat permanen yang di sebabkan kecelakaan pada saat melaksanakan tugas atau dinas dan bentuk imbalan yang diberikan berupa uang santunan sesuai dengan kebutuhan pegawai sampai pegawai tersebut bisa sembuh kembali.

Perusahaan memberikan remunerasi kepada karyawan yang merupakan bagian dari kompensasi dan bentuk dari remunerasi yaitu berupa uang atau upah (Nasution, 2019). Bank Tabungan Negara memberikan remunerasi tangguhan kepada para pegawai yaitu pegawai atau karyawan akan menerima balas jasa dari perusahaan yaitu dengan melakukan pemberian remunerasi berdasarkan tingkat golongan dari pekerjaan hal ini memiliki tujuan agar dapat meningkatkan kualitas kerja.

Namun dalam penerapan imbalan kerja jangka panjang yaitu pemberian penghargaan masa kerja serta bagi laba dan bonus tidak sesuai karena PT. Bank Tabungan Negara belum menerapkan sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24.

PSAK 24 paragraf 66 : biaya jasa pada akhirnya dipengaruhi oleh banyak variabel, seperti gaji terakhir, perputaran pekerja dan mortalitas iuran pekerja dan tren biaya kesehatan. Biaya program pada akhirnya tidak dapat dipastikan dan ketidakpastian ini kemungkinan besar akan berlanjut untuk jangka waktu yang panjang. Dalam pengakuan dan pengukuran biaya jasa PT. Bank Tabungan Negara mengakui pemberian imbalan cacat bagi pegawai yang mengalami cacat permanen misalnya dikarenakan terkena musibah kecelakaan pada saat dalam pekerjaan perusahaan. Imbalan cacat yang diberikan perusahaan berupa uang santunan sesuai dengan kebutuhan pegawai sampai pegawai tersebut bisa sembuh kembali.

PSAK 24 paragraf 123 : bunga neto atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto ditentukan berdasarkan me ngalikan liabilitas (aset) imbalan pasti neto dengan tingkat diskonto. PT. Bank Tabungan Negara menentukan bunga imbalan pasti neto ditentukan berdasarkan: Nilai wajar aset program Rp. 240.000.000 dikurangi nilai kini kewajiban imbalan pasti Rp. 210.000.000 hasil liabilitas imbalan pasti neto Rp. 30.000.000. Tingkat diskonto = 8%. $8\% \times \text{Rp. } 30.000.000 = \text{Rp. } 2.400.000$.

PSAK 24 paragraf 127 : pengukuran kembali liabilitas imbalan pasti neto seperti keuntungan dan kerugian aktuarial, imbal hasil atas aset program, perubahan dampak aset tidak tercatat kuantitas yang disertakan dalam bunga neto atas liabilitas imbalan pasti neto. Pengukuran kembali liabilitas imbalan pasti PT. Bank Tabungan Negara yaitu saldo awal tahun Rp. 180.000.000, kerugian aktuarial Rp. 80.000.000, imbal hasil atas aset program Rp. 50.000.000, perubahan atas dampak atas aset diluar bunga neto aset Rp. 120.000.000, saldo pada akhir tahun Rp. 170.000.000.

Laporan laba/rugi komprehensif wajib diakui perusahaan karena imbalan kerja ialah beban yang dimiliki perusahaan (Paath & Nangoi, 2015). PT. Bank Tabungan Negara juga mengakui imbalan kerja jangka panjang sesuai PSAK 1 yaitu penyajian laporan keuangan dimana perusahaan menyajikan biaya bunga neto dalam laporan laba rugi komprehensif. Dalam pengungkapan PT. Bank Tabungan Negara mengungkapkan liabilitas atau kewajiban imbalan kerja jangka panjang saat pekerja melaksanakan pekerjaan.

Secara umum PT. Bank Tabungan Negara (persero) cabang Manado sudah menerapkan imbalan kerja jangka panjang sesuai PSAK 24 revisi 2013. Akan tetapi perusahaan belum menerapkan penghargaan masa kerja serta bagi laba dan bonus. Berdasarkan pengakuan dan pengukuran perusahaan menerapkan biaya jasa, biaya bunga neto serta pengukuran kembali dari liabilitas.

Dalam penyajian perusahaan menyajikan imbalan kerja jangka panjang sesuai PSAK 1 dan dalam pengungkapan perusahaan mengungkapkan liabilitas atau kewajiban imbalan kerja jangka panjang saat pekerja melaksanakan pekerjaan hal ini sesuai PSAK 24.

Kesimpulan Dan Saran

Imbalan kerja jangka panjang yang sudah sesuai dengan PSAK 24 revisi 2013 yang diterapkan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado berupa ketidakhadiran jangka panjang, imbalan cacat permanen, dan remunerasi tangguhan. Namun ada dua penerapan imbalan kerja jangka panjang yang belum mengikuti PSAK 24 revisi 2013 yaitu bagi laba dan bonus serta penghargaan masa kerja.

Kemudian pada pengakuan dan pengukuran sudah sesuai dengan PSAK 24 dimana Bank Tabungan Negara mengakui biaya jasa, biaya bunga neto serta pengukuran kembali dari liabilitas. Dalam penyajian Bank Tabungan Negara menerapkan sesuai dengan PSAK 1 yaitu penyajian laporan keuangan dimana biaya bunga neto dimasukkan dalam laporan laba rugi sesuai dengan PSAK 24, dan dalam pengungkapan hal ini sesuai dengan PSAK 24 Bank Tabungan Negara mengungkapkan pemberian imbalan kerja jangka panjang.

Berdasarkan paparan standar akuntansi yang diterapkan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado sudah menerapkan sesuai dengan PSAK 24 khususnya imbalan kerja jangka panjang lainnya. Diharapkan kiranya PT. Bank tabungan Negara menerapkan pemberian imbalan kerja terlebih khusus pada imbalan kerja jangka panjang dimana perusahaan harus menerapkan sesuai dengan PSAK 24 karena dalam pemberian bagi laba dan bonus serta penghargaan masa kerja Bank Tabungan Negara belum menerapkan sesuai PSAK 24.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Prastowo. (2015). *Panduan kreatif membuat bahan ajar inovatif*. Yogyakarta: Diva Press
- Baguna, S. E., Nangoi, G. B., & Alexander, S. W. (2019). Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 Pada PT. Berlian Karisma Pasifik. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Dewanti, V. A. (2016). *EVALUASI MEKANISME IMBALAN KERJA BERDASARKAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS TANPA AKUNTABILITAS PUBLIK (Studi Kasus Pada 3 BPR di Kota Batu)*. University of Muhammadiyah Malang.
- Dewan Standar Akuntansi Keuangan IAI. 2017. *Standar Akuntansi Keuangan (SAK) No. 14: Persediaan*. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.
- Lisa, L. I. (2016). Analisis pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan psak no. 24 tentang imbalan kerja pada PT. hasjrat abadi manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4).
- Muniardiningrum, G., & Nugrahanti, T. P. (2019). Analisa implementasi PSAK 24 Revisi 2013 dalam meningkatkan kepuasan karyawan pada PT. Agranet Multicitra Siberkom. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 68–85.
- Mokoginta, O. F. (2016). *Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2013 Mengenai Imbalan Kerja: Imbalan Pasca Kerja Pada Bank Sulutgo*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(4).
- Moleong, Lexy J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*, cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Muniardiningrum, G., & Nugrahanti, T. P. (2019). Analisa implementasi PSAK 24 Revisi 2013 dalam meningkatkan kepuasan karyawan pada PT. Agranet Multicitra Siberkom. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 68–85.
- Nefry, P. A., Pangemanan, S. S., & Pangerapan, S. (2019). Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sam Ratulangi Manado. *GOING CONCERN: JURNAL RISET AKUNTANSI*, 14(1).
- Octarena, R. (2020). ANALISIS PENERAPAN IMBALAN PASKA KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN BHAKTI POS INDONESIA. *Jurnal Akuntansi*, 13(02).
- Paath, C. L. A., & Nangoi, G. B. (2015). Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja pada Bank Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal*

- Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Rumimper, G., Alexander, S., & Warongan, J. (2017). Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT Vandika Abadi. *GOING CONCERN: JURNAL RISET AKUNTANSI*, 12(2).
- Rahmawati, S. E. P. (2018). *PENERAPAN PSAK NO. 24 (REVISI 2013) TENTANG IMBALAN KERJA (Studi Kasus pada Perusahaan Sub Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)*. STIE PGRI DEWANTARA.
- Rijali, A. (2019). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81–95.
- Suksmaningrum, M. (2017). *ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA: KESESUAIANNYA DENGAN PSAK 24 REVISI 2015 TENTANG IMBALAN KERJA (Studi Kasus Dilakukan pada PT. X Tour)*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet
- TBK, P. T. G. G., & SUKMA, R. E. (n.d.). *EVALUASI PENERAPAN PERLAKUAN AKUNTANSI PSAK 24 IMBALAN KERJA KHUSUSNYA IMBALAN PASCA BEKERJA PADA*.
- Tinangon, J. J., & Lamohamad, M. K. (2015). Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja pada Hotel Sahid Kawanua Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 2841.
- Watung, M. N., Nangoi, G. B., & Pusung, R. J. (2017). *Analisis Penerapan Psak 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada Pt Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kotamobagu*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 4(4).
- 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.
- Wijaya, H. (2018). *Analisis Data Kualitatif Model Spradley (Etnografi)*.