

Evaluasi Penerapan PSAK No. 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk.

*Evaluation of the Implemation of PSAK No. 24 Regarding Employee Benefits at
PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk.*

Daniel Ibrahim Jandres Tidajoh¹, Jenny Morasa², Lady Diana Latjandu³
^{1,2,3} Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,
Jl. Kampus Bahu, Manado, 95115, Indonesia
Email : daniel.jandreas@gmail.com¹, jennymorasa@hotmail.com²,
ladydianalatjandu@gmail.com³

Abstrak: Imbalan kerja merupakan suatu kewajiban yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerjanya pada periode waktu tertentu. Dengan kata lain, biaya yang dikeluarkan sebagai imbalan kerja ini akan diungkapkan sebagai beban bagi perusahaan dan perusahaan harus mengakui biaya ini sebagai utang (liabilitas) perusahaan yang nantinya akan dibayarkan di masa depan. Imbalan kerja yang dibayarkan ataupun yang akan dibayarkan harus dicantumkan dalam laporan keuangan perusahaan yang nantinya akan digunakan sebagai informasi untuk pengguna laporan keuangan dalam mengambil keputusan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk sudah menerapkan sesuai dengan ketentuan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Kata kunci : Evaluasi, Penerapan, Imbalan Kerja

Abstract: Employee benefits are an obligation that must be paid by the company to its employees within a certain period of time. In other words, the costs incurred as employee benefits will be disclosed as expenses for the company and the company must recognize these costs as a debt (liabilities) of the company which will be paid in the future. Employee benefits paid or to be paid must be included in the company's financial statements which will later be used as information for users of financial statements in making decisions. This type of research is qualitative research. The results showed that PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk has implemented in accordance with the provisions of PSAK No. 24 regarding employee benefits and Law no. 13 of 2003 concerning employment.

Keyword : Evaluation, Implementation, Employee Benefits.

1. PENDAHULUAN

Imbalan kerja merupakan suatu kewajiban yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerjanya pada periode waktu tertentu. Dengan kata lain, biaya yang dikeluarkan sebagai imbalan kerja ini akan diungkapkan sebagai beban bagi perusahaan dan perusahaan harus mengakui biaya ini sebagai hutang perusahaan yang nantinya akan dibayarkan di masa depan. Imbalan kerja yang akan dibayarkan ataupun yang akan dibayarkan harus dicantumkan dalam laporan keuangan perusahaan yang nantinya akan digunakan sebagai informasi untuk penngguna laporan keuangan dalam mengambil keputusan (Baguna, 2019:23).

Setiap perusahaan memiliki dasar atau acuan yang harus diterapkan dalam laporan keuangan mengenai pemberian imbalan kerja bagi pekerja. Standar akuntansi sangat dibutuhkan bagi perusahaan karena dapat digunakan sebagai panduan dalam meningkatkan kualitas informasi yang akan dihasilkan oleh perusahaan. Menurut Hery (2017:8), standar akuntansi adalah standar yang menjelaskan transaksi-transaksi apa saja yang harus dicatat, bagaimana mencatatnya, dan bagaimana mengungkapkannya dalam laporan keuangan yang akan disajikan. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) merupakan sebuah pedoman dalam penyusunan laporan, pengaturan transaksi, dan pengaturan komponen tertentu dalam laporan keuangan yang diterbitkan oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan yang masih dibawah naungan oleh Ikatan Akuntansi Indonesia.

Dewan Standar Akuntansi Keungan menerbitkan Pernyataan Standar Akuntansi Keungan

Diterima: 07-07-2022; Disetujui untuk Publikasi: 15-07-2022

Hak Cipta © oleh Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum
p-ISSN: 24072-361X

(PSAK) 24 mengenai imbalan kerja. PSAK 24 ini penting diterapkan agar setiap perusahaan dapat mengakui imbalan kerja yang telah diberikan (Nuraini dan Adrianto, 2020:5). PSAK 24 mengatur kewajiban perusahaan dalam mengatur memberikan imbalan kerja setelah karyawan memberikan jasa berupa pekerjaan yang sesuai uraian kerjanya (Marina dkk, 2017:180). Apabila dalam laporan keuangan tidak terdapat akun imbalan kerja secara tidak langsung perusahaan tidak memperlakukan para pekerjanya dengan tidak tepat. Hal ini dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan baik menyebabkan berkurangnya kepercayaan investor pada perusahaan dan terjadinya aksi pemogokan dari karyawan bahkan kecurangan seperti korupsi yang akan merugikan perusahaan.

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan konsumen yang melayani berbagai jenis pendanaan seperti berbagai merek sepeda motor atau mobil baik bekas maupun baru hingga pendanaan multiguna sesuai kebutuhan masyarakat. Selain menawarkan berbagai produk pembiayaan, perusahaan harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen. Hal itu akan terwujud apabila perusahaan melaksanakan kewajibannya dengan memberikan imbalan kerja yang tepat kepada para pekerjanya. Melalui uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Evaluasi Penerapan PSAK No.24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk**”.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Akuntansi Keuangan

Menurut Jusuf (2016:9) menjelaskan bahwa tujuan utama akuntansi adalah untuk menghasilkan laporan keuangan bagi kepentingan pihak luar. Kieso (2015:10) mengemukakan bahwa akuntansi keuangan adalah proses dalam laporan keuangan yang dilakukan oleh akuntan dengan laporan keuangan yang sesuai standar akuntansi untuk kepentingan pihak ketiga. Berdasarkan kedua pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa akuntansi keuangan adalah suatu proses dalam menghasilkan dokumen bisnis berupa laporan keuangan yang sesuai standar akuntansi dan berlaku bagi beberapa pihak luar perusahaan.

2.2 Imbalan Kerja

Berdasarkan PSAK No. 24 (2015:8) imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan suatu entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk pemutusan kontrak kerja. Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, imbalan kerja didefinisikan sebagai berikut:

1. Upah, merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberik kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dana tahu jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Kesejahteraan pekerja/buruh, merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmani dan rohani baik di dalam maupun di luar hubungan kerja secara langsung atau tidak langsung kerja yang aman dan sehat.

2.3 Akuntansi Imbalan Kerja

Jenis-jenis Imbalan Kerja menurut PSAK No. 24 (2015:6) yaitu:

1. Imbalan kerja jangka pendek, yaitu imbalan yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pekerja memberikan jasa terkait upah, haji dan iuran jaminan sosial, cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar, bagi laba dan bonus, imbalan non moneter seperti fasilitas kesehatan, rumah, mobil, dan sebagainya.
2. Imbalan pascakerja, seperti imbalan purnakarya (pensiun), imbalan pascakerja lain (asuransi jiwa pascakerja dan fasilitas pelayanan kesehatan pascakerja)
3. Imbalan kerjaa jangka panjang, seperti cuti berbayar jangka panjang (cuti besar atau cuti sabatikal), penghargaan masa kerja atay imbalan jasa jangka panjang lain, imbalan cacat permanen).
4. Pesangon.

2.4 PSAK No. 24 Revisi 2015

Pada tahun 2015, PSAK 24 melakukan revisi pada paragraf 93 dan 94 adalah sebagai berikut: Iuran dari pekerja atau pihak ketiga yang ditetapkan dalam persyaratan formal program mengurangi baik biaya jasa (jika iuran tersebut terkait dengan jasa), atau mengurangi mempengaruhi pengukuran kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto (jika iuran tersebut tidak terkait dengan jasa).

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif atau sering disebut metode penelitian naturalistik yang penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga sebagai metode etnografi.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk yang letaknya di Jalan Piere Tendean No. 8, Sario Utara, Kecamatan Sario, Kota Manado, Sulawesi Utara. Penelitian ini dilaksanakan mulai pada tanggal 29 November 2021 sampai dengan selesai, yang dimulai dari persiapan sampai penyusunan hasil penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Dimana data kualitatif diperoleh dari data primer yang dikumpulkan oleh wawancara dan observasi. Data kualitatif adalah data yang hanya digambarkan dengan kata-kata tentang pajak penghasilan melalui wawancara dan juga berupa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, serta visi dan misi perusahaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung melalui pengamatan atau wawancara langsung dan dokumentasi dengan karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk.

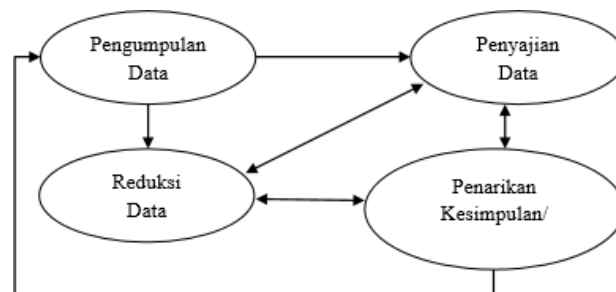
3.4 Metode Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara, peneliti melakukan kegiatan wawancara terhadap pegawai di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk, dan pelaporan dipilih berdasarkan kriteria dalam penelitian ini, yaitu kepercayaan, keteralihan, dan kebergantungan.
2. Observasi, peneliti melakukan observasi di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk untuk pengambilan data.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2017), dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1. Proses Analisis Data Kualitatif



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Data yang disajikan berdasarkan hasil wawancara dan observasi dari pihak PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk menyatakan bahwa penentuan imbalan kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk sudah berjalan atau diterapkan dengan baik dan pelaksanaannya sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu secara garis besar dasar PSAK No. 24 imbalan kerja ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No, 13 Tahun 2003 yang mengatur ketentuan umum tentang tata cara pemberian upah kerja di perusahaan dan lebih terperinci dengan memberikan catatan kecil.

Dalam penerapan PSAK No. 24 Tahun 2020 mengenai imbalan kerja, PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk mengusahakan setiap hak dari para kerja terlebih untuk memberikan bonus/imbalan, pesangon dan baik dalam bentuk apresiasi secara material non material karena kesejahteraan para pekerja merupakan salah satu kunci keberhasilan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Pengakuan imbalan kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk sebagai berikut:

1. Imbalan kerja jangka pendek

a. Gaji

Adapun gaji pokok yang diterima oleh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan kontrak kerja yang dibuat perusahaan dan disepakati karyawan pada awal mulai bekerja. Gaji pokok dapat mengalami kenaikan berdasarkan kenaikan pangkat dan prestasi yang dicapai dan diperoleh oleh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Jurnal yang dicatat oleh perusahaan yaitu sebagai berikut:

Gaji Pokok	Rp. xxx	
Kas		Rp. xxx
Beban Tenaga Kerja	Rp. xxx	
Kas		Rp. xxx

b. Upah Lembur

Upah lembur adalah pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja yang telah ditetapkan oleh peraturan perusahaan. Upah lembur tidak tidak diberikan kepada jabatan staff ke atas dengan anggapan bahwa kerja lembur tersebut sudah merupakan tuntutan jabatan dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Walaupun demikian perusahaan akan melakukan evaluasi apabila terdapat jenis jabatan yang tidak mendapatkan upah lembur, namun pada kenyataannya melakukan kerja lembur dengan frekuensi diluar kewajaran. Upah lembur hanya diberikan bagi karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dasar perhitungan upah lembur adalah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jurnal yang dicatat oleh perusahaan yaitu sebagai berikut:

Biaya Upah Lembur	Rp xxx	
Kas		Rp xxx

c. Tunjangan Hari Raya (THR)

PT. Adira Dinamika Finance Tbk memberikan tunjangan hari raya menjelang hari raya keagamaan. PT. Adira Dinamika Finance Tbk memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada karyawan 1 (satu) kali upah/gaji bulanan bagi karyawan yang sudah berdinis 1 (satu) tahun atau lebih. Dan bagi karyawan yang berdinis kurang dari satu tahun, THR diberikan atas dasar perhitungan lamanya bekerja (sejak diterima bekerja di bagi 12 (dua belas) di kali Upah sebulan. PT. Adira Dinamika Finance Tbk memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada karyawan yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus-menerus

atau lebih. THR Keagamaan akan dibayar oleh PT. Adira Dinamika Finance Tbk kepada karyawan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sebelum hari raya keagamaan. Adapun Jurnal yang dicatat oleh perusahaan yaitu sebagai berikut: THR yang diberikan dihitung dengan rumus: (masa kerja: 3 bulan upah) : 12 Jurnal pemberian THR dicatat sebagai berikut:

Tunjangan Hari Raya	Rp. xxx	
Kas		Rp. Xxx

d. Bonus/imbalan

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk memberikan bonus/imbalan kepada karyawan berprestasi yang jika bekerja melebihi standar yang telah ditentukan oleh PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk, gaji yang diberikan diakumulasi bersama dengan gaji bulanan yang diberikan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk kepada karyawan. Jurnal yang dicatat oleh perusahaan yaitu sebagai berikut:

Insentif Prestasi Karyawan	Rp xxx	
Insentif Pencapaian Target	Rp xxx	
Kas		Rp xxx

2. Imbalan pascakerja

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk mengikuti program Jamsostek yang meliputi:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan ini merupakan perlindungan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan saat mulai berangkat sampai tiba kembali di rumah.

b. Jaminan Kematian (JK)

Jaminan ini merupakan perlindungan bagi karyawan yang meninggal dunia dan kepada ahli warisnya diberikan santunan.

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan ini merupakan perlindungan bagi karyawan sebagai bekal pada saat memasuki usia purna-karya atau pension dari tempat kerjanya.

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk juga memberikan asuransi kecelakaan diri berupa premi asuransi dan hanya untuk karyawan, dengan jumlah pertanggungan ditentukan oleh PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Besarnya bantuan pembayaran premi Asuransi Kecelakaan Diri diatur secara terpisah dan ditetapkan berdasarkan aturan tersendiri. Besarnya iuran program Jamsostek dihitung berdasarkan persentase terhadap upah atau gaji keseluruhan sebulan yang diterima oleh karyawan secara rutin dan akan dibebankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3. Imbalan kerja jangka panjang lainnya

a. Imbalan Cacat Permanen atau Ganti Kerugian

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk memberikan imbalan kepada karyawan dengan perhitungan uang penggantian hak meliputi:

- 1) Ganti kerugian untuk istirahat tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- 2) Ganti kerugian untuk istirahat panjang bagi karyawan yang berhak berdasarkan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
- 3) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja di terima bekerja.
- 4) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.

- 5) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau perusahaan.
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja
Uang penghargaan masa kerja yang diberikan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk kepada pekerja berdasarkan UUK (Undang-Undang Ketenagakerjaan) Nomor 13 Tahun 2003.
- c. Pesangon
Adapun pesangon yang diberikan oleh PT. Adira Multi Dinamika Finance Tbk yaitu berdasarkan perhitungan UUK (Undang-Undang Ketenagakerjaan) Nomor 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat 1
- d. Uang Pisah
PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk memberikan uang pisah kepada karyawan dengan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Uang Pisah Karyawan

No	Masa Kerja	Perhitungan Uang Pisah
1	Masa kerja kurang dari 1 tahun	15% x 1 bulan upah
2	Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun	15% x 2 bulan upah
3	Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun	15% x 3 bulan upah
4	Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun	15% x 6 bulan upah
5	Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun	15% x 7 bulan upah
6	Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun	15% x 8 bulan upah
7	Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun	15% x 10 bulan upah
8	Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun	15% x 11 bulan upah
9	Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun	15% x 12 bulan upah
10	Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun	15% x 13 bulan upah
11	Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun	15% x 14 bulan upah
12	Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun	15% x 15 bulan upah
13	Masa kerja 24 tahun atau lebih	15% x 17 bulan upah

4.3 Pembahasan

PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk sudah mengakui imbalan kerja jangka pendek sesuai dengan persyaratan yang diberikan oleh PSAK No. 24, dimana imbalan kerja diakui pada saat terutang kepada karyawan berdasarkan metode akrual dan biaya akrual setelah pekerja memberikan jasanya selama suatu periode serta dapat menyelesaikan kewajiban dalam waktu 12 bulan. Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk meliputi gaji, upah lembur, tunjangan hari raya (THR) dan bonus/imbalan. Dimana gaji diberikan kepada karyawan berdasarkan kontrak kerja yang telah dibuat perusahaan dan disepakati karyawan serta mengalami kenaikan apabila berprestasi atau jika melebihi standar yang telah ditentukan, upah lembur hanya diberikan bagi karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja normal dan perhitungannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan 1 (satu) kali upah/gaji bulanan bagi karyawan sudah berdinis 1 (satu) tahun atau lebih dan bagi yang kurang dari 1 (satu) tahun akan diberikan berdasarkan perhitungan lama bekerjanya (sejak diterima bekerja dibagi 12 dikali uoah sebulan). Bonus/imbalan akan diberikan kepada karyawan berprestasi yang bekerja melebihi standar yang ditentukan yang diakumulasi bersama dengan gaji bulanan.

Imbalan pasca kerja yang diterapkan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk dalam pencatatan akuntansi dinilai bersifat keuangan sudah sesuai dengan peraturan PSAK 24, dimana program iuran telah diakui, diukur, dan dilaporkan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan demikian juga program imbalan karena adanya kewajiban yang dimiliki oleh PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk berdasarkan kontrak kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Program jamsostek yang diikuti PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua dan juga memberikan asuransi kecelakaan diri berupa premi asuransi kepada karyawan serta besarnya bantuan pembayaran premi asuransi kecelakaan diri diatur terpisah dan ditetapkan berdasarkan aturan tersendiri.

Imbalan jangka panjang lain di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk berupa imbalan cacat permanen atau ganti kerugian, uang penghargaan masa kerja, pesangon, dan uang pisah. Uang penghargaan masa kerja yang diberikan oleh PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk kepada pekerja berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan mengacu pda UUK No. 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat 1, demikian juga dengan pesangon yang diberikan oleh PT. Adira dinamika Multi Finance Tbk berdasarka UUK Nomor 13 Tahun 2003 pasal 156 ayat 1 dan uang pisah juga diberikan oleh PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk kepada karyawan sesuai dengan masa kerja dan ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa secara umum PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk sudah menerapkan beberapa kegiatan yang sudah sesuai dengan persyaratan PSAK Nomor 24 Tahun 2020 tentang Imbalan Kerja dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penerapan imbalan kerja sudah berdasarkan PSAK Nomor 24 Tahun 2020 yang meliputi imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, dan imbalan kerja jangka panjang lainnya serta penerapak program Jamsostek yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam UU Nomor 13 Tahun 2013.

5.2 Saran

Yang menjadi saran dalam penelitian ini yaitu PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk diharapkan tetap mempertahankan penerapan imbalan kerja yang sudah sesuai dengan ketentuan PSAK No. 24 Tahun 2020.

Daftar Pustaka

- Baguna, dkk. 2019. *Akuntansi Keuangan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Herry. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi 2. Yogyakarta: Universitas Diponegoro Ikatan Akuntansi Indonesia. 2015. *PSAK 24 (Revisi 2013)*. Imbalan Kerja. Jakarta: IAI
- Jusuf, H. I. 2016. *Dasar-Dasar Akuntansi*. Edisi 7. Jilid 1. Yogyakarta: Universitas Gadjah Manado.
- Kieso, D. E. 201). *Akuntansi Keuangan Berdasarkan SAK Berbasis IFRS*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marina, A, dkk. 2017. *Akuntansi Teori dan Praktikal (Internet)*. Surabaya: UM Surabaya
- Nuranini, F dan Andrianto. 2020. *Analisis Keuangan Menengah 1 (Berdasarkan SAK-ETAP)*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Rumimper, G., Alexander, S dan Warongan, J. 2017. Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Vandika Abadi. *Jurnal Rised Akuntansi Going Concern*, Vol.12, No.2. Hal.1001-1010. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/view/18527>. Diakses 26 Agustus 2021
- Sulangi, P dan Karamoy, H. 2021. *Evaluasi Penerapan Pernyataaan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada PT. Dos Ni Roha Manado*. *Jurnal Riset Akuntansi*, Vol.16, No.2. Hal.138-146. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/download/36240/3374_6. Diakses 31 Mei 2022.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013. PSAK No.24. Tentang Imbalan Kerja. <https://peraturan.bpk.go.id/home/detail/43013>. Diakses Tanggal 26 Agustus 2021.