

Evaluasi Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja – Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado

Evaluation Of The Implementation of PSAK 24 Regarding Employee Benefits – Short-term Employee Benefits at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado Area

Dhea Rompis, Harijanto Sabijono , Sintje Rondonuwu
Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas SamRatulangi, Jl. KampusBahu, Manado, 95115, Indonesia
E-mail : dhearompis@gmail.com¹, h_sabijno@unsrat.ac.id²,
sinc.sin@unsrat.ac.id³

Abstrak : Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. Imbalan kerja mencakup : imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang, dan pesangon (PSAK 24, 15: par 05). PSAK 24 memiliki peran penting dalam mengakui imbalan kerja. Pemberian imbalan yang tidak sesuai akan mempengaruhi efektivitas serta kinerja dari karyawan. Jika tidak sesuai, akan berdampak negative bagi perusahaan. Maka dari itu dibutuhkan standar sebagai acuan yang baik dalam pemberian imbalan kerja, yaitu PSAK 24. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan PSAK 24 mengenai imbalan kerja jangka pendek. Yang menjadi objek dalam penelitian adalah PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian, pengakuan, serta pengungkapan imbalan kerja di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado sudah sesuai dengan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja.

Kata kunci : PSAK 24, Imbalan Kerja, Imbalan Kerja Jangka Pendek

Abstract: Employee benefits are the difference in the form of benefits provided by the entity in the event or services provided by employees or for termination of employment contracts. Employee benefits include: short-term employee benefits, post-employment benefits, long-term employee benefits, and severance pay (PSAK 24, 15: par 05). PSAK 24 has an important role in recognizing employee benefits. Inappropriate remuneration will affect the effectiveness and performance of employees. If it is not appropriate, it will have a negative impact on the company. Therefore, a standard is needed as a good reference in providing employee benefits, namely PSAK 24. The purpose of this study is to determine the application of PSAK 24 regarding short-term employee benefits. The object of this research is PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado area. This type of research is qualitative. The results showed that the provision, recognition, and disclosure of employee benefits at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. The Manado area is in accordance with PSAK 24 on Employee Benefits.

Keywords: PSAK 24, Employee Benefits, Short-term Employee Benefits.

PENDAHULUAN

Dunia usaha yang sedang berkembang pesat saat ini menuntut setiap perusahaan atau badan usaha untuk lebih giat dalam berkompetitif dan terus berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan yang didirikan baik itu perusahaan kecil ataupun perusahaan besar, tentu memiliki harapan agar perusahaan tersebut bisa maju, berkembang, dan tentunya mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuannya, salah satu hal yang perlu diketahui yaitu faktor yang menentukan bagi perusahaan / suatu organisasi adalah peranan sumber daya manusia. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dibutuhkan campur tangan manusia sebagai tenaga kerja untuk menyelesaikan proses produksi maupun proses administrasi. Seorang pekerja akan memberikan sebuah kinerja yang maksimal jika dia mendapatkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Untuk itu dalam menyeimbangkan jasa yang diberikan karyawan, pihak perusahaan memberi pembayaran finansial yang biasa disebut 'imbalan kerja' dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati kedua pihak. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (PSAK 24, 2018: par. 08) imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. Imbalan kerja mencakup: imbalan kerja jangka pendek; imbalan pascakerja; imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon (PSAK 24, 2018: par 05).

Di Indonesia salah satu organisasi atau perusahaan yang perlu diperhatikan dalam pemberian imbalannya adalah PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado merupakan Badan Usaha Milik Negara yang dimiliki pemerintah Indonesia yang juga pada umumnya merupakan suatu lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Bank yang berkantor pusat di Jakarta ini merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal aset, pinjaman, dan deposit. Dalam pemberian imbalan kerja, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado tidak secara langsung mengolah data imbalan. Pemberian serta pengolahan data imbalan kerja dilakukan sesuai dengan kebijakan PT Bank Mandiri kantor pusat Jakarta.

Dalam mengakui imbalan kerja, PSAK 24 memiliki peran penting. Pemberian imbalan yang tidak sesuai akan mempengaruhi efektifitas serta kinerja dari karyawan. Jika tidak sesuai, akan berdampak negatif bagi perusahaan yang berakibat dilakukannya kecurangan (*fraud*), korupsi, dan lain sebagainya. Maka dari itu dibutuhkan standar sebagai acuan yang baik dalam pemberian imbalan kerja. Standar yang dimaksud adalah PSAK 24. Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado menerapkan imbalan kerja dan kesesuaiannya dengan PSAK 24 tentang imbalan kerja. Maka penulis mengambil judul penelitian, yaitu : Evaluasi Penerapan PSAK No 24 Tentang Imbalan Kerja – Imbalan Kerja Jangka Pendek pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Akuntansi

Menurut Sumarsan (2017:1), akuntansi adalah suatu seni untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, mengklasifikasikan, mencatat transaksi, serta kejadian yang berhubungan dengan keuangan, sehingga dapat menghasilkan informasi keuangan atau suatu laporan keuangan yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

2.1.2 Akuntansi Keuangan

Menurut PSAK No. 1 (Revisi 2015), akuntansi keuangan adalah akuntansi yang

mempunyai tujuan : (1) memberikan informasi dan data keuangan yang dapat membantu para pengguna laporan keuangan untuk memprediksi potensi perusahaan dalam mendapatkan laba di masa yang akan datang. (2) memberikan informasi keuangan mengenai kewajiban, modal, dan sumber ekonomi perusahaan secara handal dan dipercaya. (3) memberikan informasi yang berkaitan tentang perubahan-perubahan yang ada pada sumber ekonomi dan kewajiban perusahaan. Serta (4) menyampaikan informasi lain yang relevan dengan laporan keuangan untuk digunakan oleh pihak-pihak pengguna laporan keuangan.

2.1.3 Bank

Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya (Kasmir, 2016 : 3).

Berdasarkan UU No. 10 tahun 1998 yang menyempurnakan UU No. 17 Tahun 1992, adalah : “Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak”.

2.1.4 Laporan Keuangan

Laporan keuangan (*financial statement*) merupakan produk akhir dari serangkaian proses pencatatan dan pengikhtisaran data transaksi bisnis (Hery, 2016 : 18).

Berdasarkan PSAK 1 (2015: par. 10) komponen laporan keuangan lengkap terdiri dari: laporan posisi keuangan pada akhir periode; laporan laba rugi dan penghasilan komprehensif lain selama periode; laporan perubahan ekuitas selama periode; laporan arus kas selama periode; catatan atas laporan keuangan, berisi ringkasan kebijakan akuntansi yang signifikan dan informasi penjelasan lain; dan laporan posisi keuangan pada awal periode terdekat sebelumnya ketika entitas menerapkan suatu kebijakan akuntansi secara retrospektif atau membuat penyajian kembali pos-pos laporan keuangan, atau ketika entitas mereklasifikasi pos-pos dalam laporan keuangannya.

2.1.5 Imbalan Kerja

Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (PSAK 24, 2018 : par. 08) imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja.

Terdapat empat jenis imbalan kerja:

1. Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang jatuh tempo seluruhnya dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pekerja memberikan jasanya.
2. Imbalan pasca kerja adalah imbalan kerja (pesangon pemutusan kerja) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya.
3. Imbalan kerja jangka panjang lainnya adalah imbalan kerja (selain imbalan pasca kerja dan pesangon pemutusan kerja) yang tidak seluruhnya jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah pekerja memberikan jasanya.
4. Pesangon pemutusan kerja adalah imbalan kerja yang terutang akibat keputusan entitas untuk memberhentikan pekerja sebelum usia pensiun normal, atau keputusan pekerja menerima tawaran untuk mengundurkan diri secara sukarela dengan imbalan tertentu.

2.1.5.1 Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek mencakup hal-hal seperti :

1. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial
2. Cuti berimbalan jangka pendek (seperti cuti tahunan dan cuti sakit) dimana ketidakhadiran diperkirakan terjadi dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya.
3. Hutang bagi laba dan utang bonus dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya.
4. Imbalan non-moneter (seperti imbalan kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi) untuk pekerja.

2.1.5.2 Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja

Seperti yang diatur dalam PSAK 24, 2018, ketika pekerja telah memberikan jasanya kepada entitas dalam suatu periode akuntansi, entitas mengakui jumlah tidak terdiskonto dari imbalan kerja jangka pendek yang diharapkan akan dibayar sebagai imbalan atas jasa tersebut :

- a. Sebagai liabilitas (beban akrual), setelah dikurangi jumlah yang dibayar. Jika jumlah yang telah dibayar melebihi jumlah yang tidak didiskonto dari imbalan tersebut, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar dimuka) selama pembayaran di masa depan atau pengembalian kas.
- b. Sebagai beban, kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset.

2.1.5.3 Pengungkapan Imbalan Kerja

Menurut PSAK 24 Revisi 2018, pernyataan ini tidak mensyaratkan pengungkapan yang spesifik mengenai imbalan kerja jangka pendek; imbalan pascakerja; imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon, namun SAK mensyaratkan pengungkapan spesifik tersebut. Sebagai contoh, PSAK 7: Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi mensyaratkan pengungkapan mengenai imbalan kerja untuk personil manajemen kunci. PSAK 1: Penyajian Laporan Keuangan mensyaratkan pengungkapan atas beban imbalan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Nurmayani (2020). Tentang Analisis Penerapan PSAK No. 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. UKINDO. Hasil penelitian, PT. UKINDO Blankahan Estate sesuai dengan PSAK No. 24 mengenai imbalan kerja.

Lembayun Nurkumalasari (2021). Tentang Analisis PSAK 24 atas Imbalan Kerja dalam Laporan Keuangan Pada PG Pesantren Baru Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PG Pesantren Baru dalam memberikan imbalan jangka pendek dan imbalan jangka panjang lain telah sesuai dengan PSAK 24. Namun dalam perhitungan bonus perlu diperjelas perhitungannya.

Djoko Nestri Kwartatmono (2022). Tentang Analisis Evaluasi Penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja Pada PT. Purnama Aura Elektrikal. Hasil penelitian ini yaitu pengakuan dan pengungkapan imbalan kerja telah sesuai dengan PSAK No. 24.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan yang lain.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakannya penelitian ini adalah di perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado dengan waktu penelitian yaitu bulan Desember 2020 sampai Januari 2021.

3.3 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, berupa data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dengan karyawan yang terkait langsung dengan objek yang diteliti, dan kegiatan observasi.
2. Data Sekunder, berupa data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan dan data yang telah diolah seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan dokumen lainnya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dokumentasi, dengan cara pengumpulan data yang didapat dari pengumpulan data dan informasi melalui buku-buku dan internet atas catatan atau dokumen yang berhubungan dengan perusahaan.
2. Wawancara yang berupa pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2020).

3.5 Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis

Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2020).

3.5.2 Proses Analisis

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan melakukan wawancara. Tahapan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Melakukan wawancara dengan narasumber yang telah ditentukan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
2. Mendokumentasikan seluruh proses wawancara.
3. Peneliti mereduksi / merangkum hasil wawancara dan menyajikannya.
4. Menganalisis hasil wawancara yang telah dilakukan.
5. Mengevaluasi hasil analisis.
6. Membuat kesimpulan dari hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Data Imbalan Kerja Jangka Pendek Perusahaan. Imbalan kerja jangka pendek yang diterima karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado adalah sebagai berikut :

1. Gaji pokok yang diterima karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan jabatan atau pangkatnya. Dan gaji pokok akan diterima setiap bulan.
2. Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado menerima beberapa tunjangan seperti :

- 1) Tunjangan Zona (Lokasi Penempatan)
Tunjangan zona dibagi 3 tingkatan yaitu, zona 2, zona 3, dan zona 3 plus. Zona 3 plus merupakan tingkatan yang memiliki nilai imbalan tertinggi. Contoh zona 3 plus di Sulawesi Utara berlokasi di Tahuna dan Siau. Tunjangan ini diberikan setiap bulan bersamaan dengan gaji pokok.
 - 2) Tunjangan untuk *Customer Service* (CS) dan *Teller*
Tunjangan sebagai garda terdepan yang berhadapan langsung dengan nasabah. Tunjangan ini diberikan berbeda berdasarkan *gender*, dan diberikan setiap 6 bulan. Dan juga untuk *teller* ada tunjangan yang diberikan setiap bulan untuk menggantikan selisih yang mungkin terjadi saat nasabah melakukan transaksi. Karena biasanya jika terjadi selisih, *teller* yang akan menggantikan selisih tersebut.
 - 3) Tunjangan Hari Raya (THR)
Tunjangan Hari Raya diberikan kepada karyawan setiap menjelang hari raya besar. THR diberikan sekali dalam setahun. THR yang diberikan sebesar dua kali gaji pokok.
3. Adapun jaminan yang diterima karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado. Jaminan yang diberikan berupa asuransi kesehatan yang pertama dari Mandiri *Inhealth*, dan kedua BPJS, yang didalamnya termasuk tanggungan untuk pasangan sampai anak ke-3. Untuk jaminan 80% ditanggung perusahaan, dan 20% oleh karyawan yang dipotong dari gaji setiap bulannya.
 4. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado memberikan bonus kepada karyawannya berdasarkan kinerja dari setiap karyawan. Bonus yang diberikan sesuai dengan *performance level* dari setiap karyawan. Terdapat 5 level, dari 1 – 5. Level terendah yaitu level 5. Bonus yang diterima karyawan dengan kinerja yang baik atau yang berada di level 1 adalah sebesar 10 x gaji (maksimal). Bonus ini merupakan bonus tahunan yang berasal dari laba yang dihasilkan Bank Mandiri setiap tahunnya.
 5. Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado juga menerima imbalan berupa cuti. Cuti yang diberikan adalah sebanyak 10 hari, yang bisa dilakukan sesuai permintaan atau kebutuhan karyawan. Bisa diambil hanya beberapa hari setiap cuti, bisa diambil sekaligus dalam sekali cuti.

4.1 Pembahasan

Terdapat tiga aspek perlakuan akuntansi dalam PSAK 24 tentang imbalan kerja, yaitu pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan/penyajian. Tiga aspek perlakuan akuntansi ini, yang akan menjadi acuan terhadap pemberian imbalan kerja pada suatu perusahaan.

Aspek Pengakuan. Pada aspek pengakuan PSAK 24 ini mengharuskan perusahaan untuk mengakui; (1) kewajiban jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan dan (2) beban jika perusahaan menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja. Pada aspek pengakuan, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado mengakui imbalan berupa gaji pokok dan tunjangan (tunjangan zona) setiap bulan setelah karyawan melakukan tugasnya. Untuk imbalan lainnya berupa bonus dan tunjangan berupa THR dan tunjangan khusus untuk *teller* dan CS, akan diakui setelah pekerja telah memberikan jasanya kepada perusahaan dalam satu tahun atau satu periode akuntansi.

Aspek Pengukuran. Pada aspek pengukuran PSAK 24, imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja yang jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya. Imbalan kerja jangka pendek mencakup : upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti berimbalan jangka pendek, utang bagi laba dan utang

bonus dan imbalan non moneter. Untuk pengukuran imbalan kerja PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado melakukan 2 pengukuran, yaitu mengukur untuk imbalan yang akan diberikan setiap bulan, dan imbalan yang akan diberikan setiap tahun. Untuk imbalan yang diberikan setiap bulan diukur berdasarkan komponen : gaji pokok ditambah dengan tunjangan zona. Dan untuk imbalan yang diberikan setiap tahun, diukur dari tingkatan kinerja karyawan. Perusahaan menetapkan pengukuran imbalan berdasarkan tingkatan dari level 1–5, dengan tingkatan terendah level 5. Setiap tingkatannya menentukan jumlah imbalan yang akan diterima karyawan. Dan imbalan yang akan diterima setiap tahunnya berupa : bonus, THR, tunjangan khusus untuk *teller* dan CS, dan cuti.

Aspek Pengungkapan/Penyajian. Pada aspek pengungkapan / penyajian PSAK 24 tidak mengatur secara khusus tentang penyajian biaya gaji namun merujuk pada PSAK lain. Dalam Standar Akuntansi Keuangan yang mengatur tentang penyajian laporan rugi laba adalah PSAK No. 1. Berdasarkan PSAK No. 1, biaya gaji disajikan sebagai beban operasional perusahaan yang ditampilkan dalam laporan rugi laba dan menjadi pengurang pendapatan. Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado, seluruh imbalan kerja jangka pendek perusahaan disajikan pada laporan laba rugi sebagai beban gaji dan tunjangan, dan masuk dalam golongan beban operasional perusahaan yang akan mengurangi laba perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado telah memberikan seluruh imbalan kerja jangka pendek sesuai dengan PSAK No. 24. Imbalan yang diberikan yaitu, gaji pokok, tunjangan, jaminan, bonus, dan cuti jangka pendek.
2. Dalam hal pengakuan imbalan kerja yang dilakukan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado sudah sesuai dengan PSAK No. 24. Setiap imbalan diakui setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya.
3. Dalam hal pengungkapan, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja pada Laporan Laba Rugi dalam akun beban gaji dan tunjangan, sesuai dengan PSAK No. 1 dan PSAK No. 24.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah :

1. Sebaiknya PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado tetap mempertahankan penerapan imbalan kerja yang sudah sesuai dengan ketentuan PSAK No. 24, dan sebaiknya perusahaan terus mengikuti perkembangan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
2. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dan menambah pengawasan kepada setiap karyawannya, dan memberikan sanksi yang lebih tegas untuk memperkecil terjadinya kecurangan (*fraud*) dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewan Standar Akuntansi Keuangan. PSAK No. 1. Tentang Laporan Keuangan (revisi 2015). IAI. Jakarta.*
- Dewan Standar Akuntansi Keuangan. PSAK No. 24. Tentang Imbalan Kerja (revisi 2018). IAI. Jakarta.*
- Djoko Nestri Kwartatmono. 2022. Analisis Evaluasi Penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja pada PT. Purnama Aura Elektrikal. Jurnal JEMMA. Sumenep.*
- Hery. (2016). Mengenal dan Memahami dasar dasar laporan keuangan. PT Grasindo. Jakarta.*
- Kasmir. 2016. Bank dan Lembaga Keuangan lainnya. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.*
- Lembayung Nurkumalasari. 2021. Analisis PSAK 24 atas Imabaln Kerja dalam Laporan Keuangan pada PG Pesantren Baru Kediri. Jurnal Cendekia Akuntansi. Kediri.*
- Nurmayani. 2020. Analisis Penerapan PSAK No. 24 Mengenai Imabaln Kerja pada PT. UKINDO BLANKAHAN ESTATE. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik. Medan.*
- Pemerintah Republik Indonesia. 1998. Undang-Undang No. 10 Tahun 1998. Tentang Perbankan. Jakarta.*
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.*
- Sumarsan, Thomas. (2017). Akuntansi dasar dan aplikasi dalam bisnis versi IFRS, Jilid 1, Edisi kedua. Penerbit Indeks.*