

ANALISA IMPLEMENTASI PSAK 24 REVISI 2013 DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KARYAWAN PADA PT AGRANET MULTICITRA SIBERKOM

Gita Muniardiningrum

Githa_muniar@yahoo.com

Alumni Pascasarjana Perbanas Institute

Trinandari Nugrahanti

trinandari@perbanas.id

Dosen Pascasarjana Perbanas Institute

ABSTRACT

This study aims to: a) Know and analyze the calculation of PSAK 24 Revision 2013 in the short-term employment benefits, Post-employment, other long-term employee benefits and severance pay; b) Know and analyze the implementation of PSAK 24 Revision 2013 in return for employee satisfaction at PT. AgranetMulticitraSiberkom. The approach used in this research is qualitative approach, while the research method using descriptive method. The research technique is interview and observation on HRD and Accounting Division of PT. AgranetMulticitraSiberkom in Jakarta.

Keywords: PSAK 24 Revision 2013, Financial Accounting Standards, Employee Benefits, Employee Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) telah menerbitkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 (PSAK 24) Revisi 2017 mengenai imbalan kerja yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2017. PSAK 24 merupakan standar akuntansi yang mengacu pada *International Financial Reporting Standards* dan dibahas dalam *International Accounting Standards (IAS) 19* mengenai *Employee Benefit* yang mulai berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2012.

Pada tahun 2008 Indonesia mulai melakukan penyelarasan dengan *International Financial Reporting Standar (IFRS)* yang kemudian dilakukan konvergensi ke PSAK, yaitu membuat standar baru dengan mempertimbangkan keadaan yang berlaku. IFRS merupakan standar pencatatan dan pelaporan akuntansi yang berlaku secara internasional yang dibuat oleh *International Accounting Standar Boards (IASB)* tahun 2001 dengan tujuan untuk mengembangkan suatu standar akuntansi yang dapat dimengerti, diperbandingkan, dan diterima secara internasional.

Setiap Perusahaan dalam berbagai industri akan mencantumkan akun kewajiban imbalan kerja. Selain imbalan dalam bentuk gaji, perusahaan juga perlu membayar biaya lain untuk karyawannya seperti tunjangan, dana pensiun, dan lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawannya. Pembahasan dan penyajian mengenai tunjangan, dana pensiun, dan sebagainya dalam laporan keuangan diatur dalam

Peraturan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) yang merupakan pedoman semua praktek akuntansi. PSAK yang terkait ialah PSAK 24 yang mengatur Imbalan Kerja dan Undang-undang yang terkait ialah Undang-undang Ketenagakerjaan no 13 tahun 2003.

PSAK 24 bertujuan untuk mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja serta mensyaratkan perusahaan untuk mengakui sebagai liabilitas, jika tenaga kerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan; dan mengakui sebagai beban, jika perusahaan menikmati manfaat ekonomi yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh tenaga kerja yang berhak memperoleh imbalan kerja (PSAK 24 Revisi 2013, 2017:1).

Berdasarkan standar akuntansi dan pelaporan keuangan, jenis-jenis imbalan antara lain : Imbalan kerja jangka pendek (*short-term employee benefits*), Imbalan pascakerja (*post-employment benefits*), Imbalan kerja jangka panjang lainnya (*other long-term employee benefits*), Pesangon pemutusan kerja, dan Imbalan berbasis ekuitas (*equity compensation benefits*). Sekarang ini juga masih ada perusahaan yang belum menerapkan PSAK No. 24 dan Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan dengan baik

Hal ini terjadi pada PT. Agranet Multicitra Siberkom yang merupakan salah satu perusahaan *website* berita terkemuka di Indonesia dengan nama Detikcom. Menurut hasil data sekunder dari pra

survey peneliti, dinyatakan bahwa pengungkapan (*disclosure*) dalam pemberian imbalan kerja PT. Agranet Multicitra Siberkom menerapkan PSAK No 24 sebagai suatu standar. Namun dalam realisasinya perusahaan PT. Agranet Multicitra sejak tahun 2014-2016 belum sepenuhnya dari seluruh karyawan yang menerima imbalan kerja pada gaji (72%), tunjangan (53%), kompensasi (43%), bonus dan iuran pensiun yang harus dibayarkan setiap bulan oleh perusahaan hanya sebesar (48%), sedangkan sisanya menunggu prosedur keputusan pimpinan. Dari seluruh fenomena PT. Agranet Multicitra Siberkom dalam pemberian imbalan kerja kurang dari 100% dengan berdasarkan PSAK No. 24, Revisi tahun 2013 ini disebabkan dari banyaknya pesaing dengan jenis perusahaan yang sama sehingga organisasi terkena dampak negatif dari rendahnya operasional pada tingkat strategis dan modal.

Sehubungan dengan fenomena PT. Agranet Multicitra Siberkom tersebut diatas, jika hal ini tidak segera memenuhi atas imbalan kerja yang diberikan, maka akan menimbulkan karyawan yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif. Wilson Bangun (2012:327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Karyawan sangat sensitif terhadap imbalan kerja terutama gaji yang dibayarkan secara tidak akurat

dan tidak tepat waktu. Gaji yang dibayarkan secara tidak akurat dan tidak tepat waktu akan menimbulkan keresahan (krisis moral) bagi karyawan, dan hal ini pada akhirnya dapat mempengaruhi atau menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas maupun loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Berkenaan dengan hal fenomena tersebut diatas, pemerintah nampaknya menyadari bahwa upaya pemeliharaan kesinambungan penghasilan pada hari tua perlu mendapat perhatian dan penanganan yang serius. Hal ini dapat dihindari ataupun dikurangi dengan kebijakan perusahaan berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yang mengatur secara umum mengenai tatacara pemberian imbalan-imbalan di perusahaan, mulai dari imbalan istirahat panjang sampai dengan imbalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Penelitian yang berkaitan dengan perhitungan PSAK 24 sudah pernah dilakukan oleh Ramadhan (2013) mengatakan bahwa hasil penelitian PT. ABC ventura sudah menerapkan dengan baik standar pengakuan dan pengukuran PSAK 24 mengenai perhitungan imbalan pascakerja dan perlakuan akuntansi. Selanjutnya Tawas (2013) mengatakan bahwa hasil penelitian PT. Pegadaian (Persero) telah menjalankan ketentuan pemberian imbalan sesuai PSAK No. 24 yang diatur dengan berpatokan kepada pembagian tugas menurut struktur organisasi dan tata kerja. Sedangkan menurut Paath dan Nangoi (2015) mengatakan bahwa hasil penelitiannya adalah secara umum bank sulut telah menerapkan

pengakuan dan pengukuran imbalan pascakerja yang sesuai ruang lingkup PSAK 24 namun untuk perhitungan aktuarial belum sepenuhnya sesuai dengan PSAK 24. Kemudian Witjaksono, et.al (2014) mengatakan bahwa hasil management harus melakukan perubahan IPK (Imbalan Prestasi Kerja).

Melalui implementasi akuntansi yang baik dan memadai akan membantu perusahaan dalam melaksanakan operasi perusahaan dengan efisien dan efektif, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Jika implementasi PSAK 24 tahun 2013 dapat diterapkan secara baik dan memadai pada setiap pengungkapan (*disclosure*), perusahaan dapat melihat seberapa besar perubahan yang telah dicapai setiap manajer, dan seberapa besar kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena pengungkapan diatas, mengingat bahwa imbalan kerja sangat diperlukan dalam penanganan akhir tugas karyawan perusahaan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Analisis Implementasi PSAK 24 Revisi 2013 Dalam Meningkatkan Kepuasan Karyawan Pada PT Agrinet Multicitra Siberkom”

1. Kajian Teori

Menurut Riniwati (2011:40), mengatakan bahwa grand teori imbalan kerja untuk jangka pendek dan pasca kerja yang relevan adalah menggunakan teori Motivasi. Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau

mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Teori motivasi Herzberg pada *intrinsic factors* merupakan faktor mempengaruhi motivasi dan membangkitkan semangat kerja, yaitu antara lain prestasi (keberhasilan mencapai sesuatu), pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu. Motivasi kerja karyawan tertuang pada PSAK 24 Revisi 2013, Paragraf 5 (2017:24.1), untuk tujuan akuntansi PSAK 24 mengelompokkan imbalan kerja menjadi lima kategori yaitu: Imbalan kerja jangka pendek; Imbalan pascakerja; Imbalan kerja jangka panjang lain dan pesangon.

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain dari pesangon) yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum 12 bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan dimana pekerja memberikan jasa terkait. Imbalan jangka pendek contohnya yaitu gaji karyawan, uang lembur, bonus, cuti tahunan yang diuangkan, tunjangan pajak penghasilan, tunjangan hari raya, iuran jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan pengobatan, perumahan dan kompensasi lain (PSAK 24 Revisi 2013, 2017:24.1).

Imbalan pasca kerja adalah dihitung untuk di cadangkan dalam PSAK 24 menurut Purba (2012) meliputi Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan Pensiun; Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan Sakit Berkepanjangan/ Cacat; Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan

Meninggal Dunia; dan Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan Mengundurkan Diri.

Berdasarkan PSAK 24 (revisi 2013, 2017:24.3) dinyatakan bahwa Imbalan kerja jangka panjang lain adalah Cuti berbayar jangka panjang seperti cuti besar atau cuti sabbatical; Imbalan hari raya atau penghargaan masa kerja (jubilee or other long-service benefits) atau imbalan jasa jangka panjang lain; Imbalan cacat permanen; Utang bagi laba dan bonus yang dibayar 12 bulan atau lebih setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasanya; dan Kompensasi ditangguhkan yang dibayar 12 bulan atau lebih sesudah akhir dari periode pelaporan saat jasa diberikan.

Kepuasan karyawan adalah bagi mereka yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat dipengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Kajian Penelitian Sebelumnya

Ramadhan (2013) meneliti mengenai Evaluasi Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja: Imbalan Pascakerja Dan Perlakuan Akuntansi Serta Dampak Terhadap Risiko Perusahaan. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitiannya PT. ABC Ventura sudah menerapkan dengan baik standar pengakuan dan pengukuran PSAK 24 mengenai perhitungan imbalan pascakerja dan perlakuan akuntansi.

Tawas (2013) meneliti mengenai Akuntansi Pertanggung jawaban Terhadap Imbalan Kerja Menurut PSAK No. 24 PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitiannya PT. Pegadaian (Persero) telah menjalankan ketentuan pemberian imbalan sesuai PSAK No. 24 yang diatur dengan berpatokan kepada pembagian tugas menurut struktur organisasi dan tata kerja.

Witjaksono., Ariyanto., Lesmana (2014) meneliti mengenai Analisis dampak penerapan PSAK 24 revisi 2013. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian manajemen harus melakukan perubahan IPK.

Paath dan Nangoi (2015) meneliti mengenai Evaluasi Penerapan PSAK No. 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja Pada Bank Sulut. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitiannya adalah secara umum Bank Sulut telah menerapkan pengakuan dan pengukuran imbalan pascakerja yang sesuai ruang lingkup PSAK No 24 namun untuk perhitungan aktuarial belum sepenuhnya sesuai dengan PSAK No.24.

Lamohamad dan Tinangon (2015) meneliti mengenai Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Sahid Kawanua Manado. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian di Hotel Sahid Kawanua maka dapat disimpulkan bahwa imbalan kerja di Hotel Sahid

Kawanua dapat dikategorikan kedalam tiga kategori berdasarkan PSAK 24 yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, dan Pesangon dan pelaporan yang dilakukan atas ke tiga imbalan tersebut telah sesuai dengan PSAK 24. Manajemen perusahaan sebaiknya tetap konsisten dalam penerapan PSAK 24 agar informasi atas pelaporan imbalan kerja tetap andal.

Longdong Inggrit Lisa (2015) meneliti mengenai Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK NO.24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Hasjrat Abadi telah menerapkan dengan baik pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja berdasarkan PSAK No. 24.

Octa Fabio Mokoginta, Paul David Elia Saerangdan Winston Pontoh (2016) meneliti mengenai *Evaluation of Implementation Of PSAK 24 Revisions 2013 For Employee Benefits: Post Employment Benefits At Bank SulutGo* (Evaluasi Penerapan Implementasi PSAK 24 Revisi 2013 Mengenai Imbalan Kerja: Imbalan Pascakerja Pada Bank SulutGo). Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini secara umum perusahaan telah menerapkan aktivitas yang sudah sesuai ruang lingkup PSAK 24 (Revisi 2013) mengenai Imbalan Kerja khususnya Imbalan Pasca kerja. Namun, ada hal yang belum sesuai

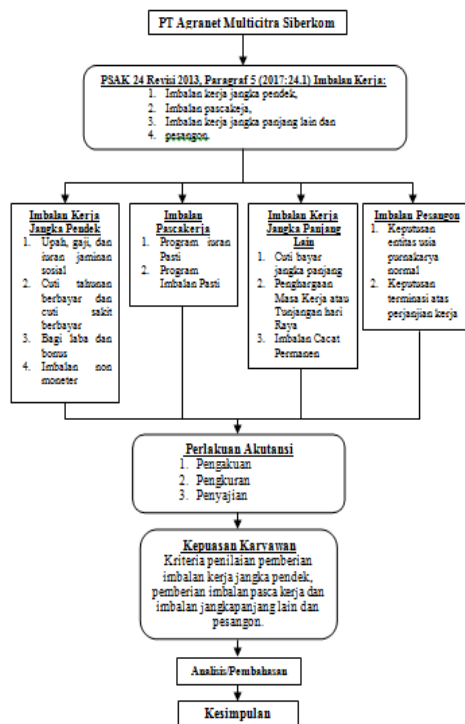
dengan PSAK 24 Revisi 2013 yaitu metode PUC mensyaratkan entitas untuk membuat berbagai asumsi aktuarial termasuk mortalitas setelah jasa, namun belum diterapkan oleh Bank SulutGo.

Kadek Cintya Prasita, Made Arie Wahyuni, dan Gusti Ayu Purnamawati (2017) meneliti mengenai Implementasi Akuntansi Pertanggungjawaban Untuk Imbalan Kerja Menurut PSAK 24 Pada PT. PLN (Persero) Cabang Singaraja. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pemberian imbalan kerja pada PT. PLN (Persero) Cabang Singaraja, telah sesuai dengan PSAK Nomor. 24. Selain itu, terdapat tunjangan-tunjangan yang diberikan seperti tunjangan pensiun/manfaat pensiun dan tunjangan kesehatan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian landasan teori mengenai analisis implementasi PSAK 24 terhadap *disclosure* dan kepuasan karyawan pada PT. Agranet Multicitra Siberkom, maka penelitian ini dapat disesuaikan dengan PSAK 24 Revisi 2013 atas perlakuan akuntansi tentang laporan keuangan ke dalam ruang lingkup pengungkapan (*Disclosure*) guna mewujudkan kepuasan karyawan pada imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lain dan imbalan pesangon dengan berlandaskan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu kerangka pemikiran dapat disajikan melalui gambar 1

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



2. Metodologi

Penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian dilakukan pada kondisi yang alamiah langsung ke sumber data dan data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara, dan Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen yang terkumpul berupa sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, uraian deskripsi pekerjaan dari masing-masing karyawan, aktivitas usaha perusahaan serta laporan keuangan PT. Agranet Multicitra Siberkom. Teknik pengumpulan data dengan Penelitian Kepustakaan, Penelitian Lapangan, yaitu metode wawancara dan observasi. Adapun informan pada penelitian ini adalah bagian HRD dan Divisi Accounting

pada PT. Agranet Multicitra Siberkom.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif. Penelitian ini mengambil data di PT. Agranet Multicitra Siberkom (Detik.com) yang beralamat Menara Bank Mega Lantai 20 Jl. Kapten Tendean Kav 12-14 A, Jakarta Selatan 12790. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama bulan Desember 2017. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang meliputi wawancara dan observasi.

Sumber penelitian ini meliputi hasil wawancara dari bagian pelaporan divisi *accounting* PT Agranet Multicitra Siberkom dan Laporan Keuangan PT. Agranet Multicitra Siberkom yang diakses langsung dari *website* resmi PT. Agranet Multicitra Siberkom dan literatur kepustakaan seperti artikel, jurnal dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penulisan tesis. Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Peneliti membandingkan teori yang ada dalam PSAK 24 Revisi 2013 mengenai imbalan kerja dengan penerapan pada PT. Agranet Multicitra Siberkom sesuai fakta yang diperoleh dari wawancara dan dokumen yang ada, kemudian dianalisis sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bisnis utama Detikcom adalah sebagai penyedia konten untuk media online. Adapun produk-

produk lain yang dimiliki Detik.com antara lain sebagai berikut Detik News, politik dan peristiwa - www.detiknews.com; Detik Sport, olahraga - www.detiksport.com; Detik Hot, gaya hidup dan hiburan - www.detikhot.com; Detik Finance, ekonomi dan keuangan - www.detikfinance.com; Detik INET, informasi teknologi dan internet - www.detikinet.com; Detik Food, kuliner - www.detikfood.com; Detik Shop, toko online - www.detikshop.com; Detik Publishing, publikasi media online - www.detikpublishing.com; Detik forum, media bagi citizen journalism - www.forumdetik.com.

Detik.com dalam perkembangannya selalu menyesuaikan kebutuhan dari pembacanya. Karena keterbatasan jumlah reporter yang ada serta keanekaragaman jenis liputan yang terkadang belum tercover semuanya, serta ditambah dengan luasnya wilayah geografi di Indonesia. Dan untuk mewujudkan berita yang terupdate dan dalam hitungan menit selain dari reporter detik.com publik atau masyarakat juga diperbolehkan mengirim serta menuliskan sendiri beritanya.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom) sesuai dengan PSAK 24 Revisi 2013 mengenai imbalan kerja. Implementasi PSAK 24 dalam pengungkapan imbalan kerja tertera dalam bentuk jurnal mulai dari imbalan kerja jangka pendek; imbalan pascakerja; imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon berdasarkan PSAK 24 Revisi 2013 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Imbalan kerja jangka pendek yang diberikan oleh perusahaan, yaitu gaji, upah lembur, tunjangan hari raya, bonus, biaya cuti, Asuransi dan fasilitas kesehatan. Imbalan ini diakui pada saat karyawan telah memberikan jasanya dan diselesaikan dalam waktu dua belas bulan. Seluruh imbalan kerja jangka pendek diakui perusahaan sebagai beban.

Kemudian imbalan pascakerja yang diberikan oleh PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom) adalah pensiun melalui program iuran pasti. Iuran pasti ini merupakan kewajiban yang diterapkan oleh perusahaan berdasarkan kontrak kerja dengan pekerja yang diakui dan diukur serta di laporkan sesuai ketentuan yang ada dalam PSAK 24. PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom) memberikan program imbalan jangka panjang lain berupa cuti berbayar jangka panjang dan penghargaan masa kerja. Untuk cuti berbayar jangka panjang diberikan satu kali untuk karyawan yang telah mencapai masa kerja 10 tahun. Cuti yang diberikan adalah cuti selama 30 hari kerja dan perusahaan tidak mengakui biaya atas hal tersebut karena perusahaan tidak membayarkan cuti pekerja, pekerja hanya berhak atas waktu liburnya saja. Tetapi, jika karyawan tidak akan mengambil cuti tersebut, cuti tersebut dapat digantikan dengan uang tunai yang jumlahnya sudah ditentukan oleh perusahaan dan perusahaan akan mengakui ini sebagai beban. Penghargaan masa kerja diberikan setiap 5 tahun untuk karyawan yang telah bekerja selama 5 tahun lebih. Untuk 5 tahun pertama perusahaan hanya akan memberikan

piagam penghargaan sehingga tidak menimbulkan beban oleh perusahaan.

Sedangkan pada imbalan pesangon yang di berikan atas terjadinya pengunduran diri dan PHK yang dilakukan oleh PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom) seluruhnya diakui dan diungkapkan sebagaimana imbalan kerja jangka pendek sesuai dengan persyaratan PSAK 24 Revisi 2013, yaitu jika pesangon diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pesangon diakui, maka entitas menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek.

Penerapan PSAK 24 24 Revisi 2013 dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 oleh PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) memberikan tingkat kepuasan karyawan yang cukup tinggi. Hal ini didasarkan oleh data dari job-like (2017) memberikan informasi bahwa karyawan yang berkerja di PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) merasa puas dengan sistem penggajian yang diberikan. Kepuasan karyawan dapat dinilai Work/Life Balance sebesar 3,9 dimana kehidupan karyawan seimbang antara kehidupan kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan social.

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan baru dapat dimiliki seseorang, saat dirinya sudah memiliki perasaan cukup waktu dan energi, untuk melayani semua aspek penting di dalam hidupnya. Artinya, dia sudah cerdas untuk melayani dirinya sendiri, pekerjaan, keluarga,

Tuhan, dan kehidupan sosialnya. Misalnya, dia merasa sudah memiliki banyak waktu dan energi untuk melakukan olah raga, berdoa, berkumpul dan makan bersama orang-orang yang dicintai, mengunjungi dan berjalan-jalan ke tempat yang dia suka, belajar untuk meningkatkan kualitas kerja, menikmati pekerjaan dengan sukacita, serta merasakan kehidupan dirinya yang sehat, sejahtera, bahagia, berkecukupan, dan berkembang.

Jika suatu work/life balance sudah didapat maka etos kerja yang berkualitas dapat dihasilkan. Sebab Etos kerja yang berkualitas dihasilkan dari kemampuan diri, untuk menjalani kehidupan dengan keseimbangan hidup yang kuat. Ketika keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan berada ditingkat kepuasan yang tinggi, maka saat itu etos kerja akan menjadi lebih berkualitas, untuk memberikan kontribusi dan pelayanan terbaik terhadap tujuan perusahaan khususnya terhadap PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom).

Selain itu, hasil riset menjelaskan bahwa PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) memperoleh nilai 3,2 dari rentang 1-5 mengenai Gaji dan Benefit. Hal ini menjelaskan bahwa sistem penggajian yang diberikan oleh PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) sesuai dengan harapan karyawan. Dimulai dari prosedur penggajian yang tidak begitu rumit yang hanya terdiri dari tiga tahap ditambah dengan sistem penggajian yang adil seperti pemberian jumlah imbalan kerja jangka pendek (Gaji) yang disesuaikan dengan jenjang

pendidikan, jabatan karyawan, dan masa kerja karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom).

Rasa kepuasan karyawan ini berdampak pada resistensi karyawan di PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom, dimana resistensi karyawan di PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) masih cukup tinggi pada saat belum diterapkannya PSAK 24 Revisi 2013 dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 oleh PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) dengan persentasi sebagai berikut

Tabel 4.3 Data Karyawan PT. Agranet Multicitra Siberkom

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan yang keluar	Persentase perputaran karyawan	Persentase retensi karyawan
2009	121	6	4,95%	95,05%
2010	125	5	4,00%	96,00%
2011	135	2	1,48%	98,52%
2012	138	4	2,89%	97,11%
2013	140	3	1,89%	98,34%
2014	145	2	1,54%	98,54%

Sumber : PT. Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom) Jakarta, 2013

Berhubungan dengan data pada tabel 4.3 membuat PT Agranet Multicitra Siberkom berfikir untuk memberikan upaya terbaik dalam mempertahankan karyawan selama mungkin terutama apabila karyawan tersebut memberikan kontribusi yang besar dan positif bagi perusahaan, yang dimaksudkan bahwa upaya retensi karyawan harus diperbaiki hingga mengalami peningkatan. Oleh sebab itu sejak tahun 2015 PT Agranet Multicitra Siberkom memutuskan untuk mencoba menerapkan sistem peraturan baru yang berlandaskan dengan peraturan PSAK 24 Revisi 2013 dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Hasil penerapan tersebut membuahkan hasil bahwa tingkat resistansi karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom tidak lagi tinggi, sebab pada tahun 2016 tidak terdapat karyawan yang mengundurkan diri dan penilaian karyawan terhadap sistem tersebut baik dengan memberi rata-rata nilai aspek kepuasan sebesar 4,4.

Kepuasan kerja merupakan aspek penting pada diri seseorang didalam sebuah organisasi. kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan dalam bekerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain yang akan berpengaruh secara langsung dalam pencapaian kinerja. Dari hasil penelitian Marina Adharianti (2012), terbukti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, yang akhirnya berujung pada pendapatan seperti gaji/upah, tunjangan atau kompensasi lainnya untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan hidup bagi karyawan.

Keterkaitan kepuasan karyawan di PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) sudah dilakukan sesuai dengan peraturan PSAK 24 Revisi 2013 dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, oleh karena itu pada imbalan jangka pendek mengenai proses prosedur penggajian karyawan sudah dilakukan awal dari Prosedur pencatatan waktu hadir (absensi), Prosedur pembuatan daftar gaji hingga Prosedur pembayaran gaji kepada karyawan.

Pada umumnya karyawan merasa puas atas diberlakukannya imbalan kerja berdasarkan implementasi PSAK 24 Revisi 2013, hal ini telah dibuktikan bahwa sistem akuntansi PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) dapat di pertanggungjawabkan melalui valuasi (pendanaan) yang dikelola oleh lembaga keuangan PT Lastika Dipa Aktuaria, maka dari itu PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) dapat memberikan gaji pokok, tunjangan-tunjangan maupun pemberian bonus atau insentif terhadap karyawan berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan yang dimiliki, dan terakhir masa kerja karyawan. pada imbalan pascakerja pihak PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) telah melaksanakan program iuran pasti dan program imbalan pasti dengan menyediakan tunjangan-tunjangan asuransi jiwa, perawatan kesehatan dan penyediaan dana karyawan bagi

yang terkena PHK atau karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela maupun keputusan dari perusahaan serta penyediaan dana pensiun dengan pemberian pesangon berdasarkan lamanya masa kerja yang dilakukan karyawan. Dengan demikian secara seluruhnya karyawan merasa puas dan dapat menikmati hasil kerjanya dengan diberikan penghargaan dan imbalan kerja yang sesuai PSAK 24 Revisi 2013 dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Penerapan PSAK 24 24 Revisi 2013 dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 oleh PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) memberikan informasi bahwa imbalan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam meningkatkan rasa kepuasan pada diri karyawan. Sebab jika dibandingkan dengan aspek-aspek lain seperti jenjang karir, gaji dan benefit mendapat penilaian tinggi dari karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) sebesar 3,2 dengan rata-rata 4,4 untuk keseluruhan aspek (Gaji & Benefit, Jenjang Karis, Work/Life Balance, Senior Manajemen serta Nilai & Budaya).

Gaji merupakan balasa jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti (Hasibuan, 2000). Selain itu gaji dapat diartikan pula sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang atau mempunyai kecenderungan diberikan secara kontinyu (Nitisemito, 2000). Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja

karyawan suatu perusahaan tidak terlepas dari faktor gaji yang diterima karena dengan meningkatnya tingkat kepuasan pendapatan karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya karyawan akan merasa puas dengan apa yang diperolehnya.

Pemberian gaji oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan puas dengan jerih payahnya sehingga karyawan diharapkan akan berkerja dengan baik. Sebab tenaga kerja manusia mempunyai perasaan sehingga tidak dapat diperas sedemikian rupa demi kepentingan perusahaan semata. Menurut Handoko (2001) menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja merupakan reaksi yang akan dapat merugikan perusahaan. Kondisi kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi perusahaan tidak dapat dilaksanakan secara efektif bilamana tidak didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan. Menyadari akan hal tersebut, PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) menerapkan PSAK 24 Revisi 2013 untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka.

Perusahaan telah memberikan tunjangan-tunjangan pascakerja yang meliputi asuransi jiwa dan perawatan kesehatan pascakerja untuk tetap menstabilkan kepuasan mereka. Karyawan akan mendapatkan tunjangan kesehatan yang ditanggung secara penuh, akan tetapi ada obat yang tidak ditanggung seperti vitamin, selain itu tunjangan pensiun atau yang disebut dengan manfaat pensiun dalam bentuk

pesangon PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom). Kemudian untuk pemberian dana pensiun atau pesangon diberikan oleh pihak PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) dikelola sendiri dan diberikan secara langsung kepada karyawan ketika karyawan sudah berhenti bekerja (pasca kerja = setelah kerja).

Imbalan kerja lainnya yang diberikan PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) adalah adanya tunjangan jabatan. Beda jabatan maka beda pula besar dari tunjangan jabatan, tunjangan jabatan akan sangat mempengaruhi jumlah gaji yang diterima karyawan. Dilihat dari jabatannya yang pasti, jabatan tertinggi akan tetap mendapatkan jumlah gaji yang tertinggi di PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom), karena jumlah gaji akan sangat tergantung dari jumlah tunjangan jabatan tersebut. Sistem-sistem inilah yang memberikan hasil bahwa penarikan tenaga kerja yang lebih efektif; memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan, menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja, memperbaiki hubungan masyarakat, mengurangi pengaruh organisasi baik yang ada maupun yang potensial serta mengurangi campur tangan pemerintah dalam organisasi.

Hasil-hasil tersebut dapat dilihat jelas dalam perputaran retensi karyawan yang tertera pada tabel 4.3 pada pembahasan sebelumnya yang menjelaskan bahwa retensi menurun ditambah juga penilaian karyawan mengenai budaya perusahaan dan manajemen yang tinggi dengan persentasi budaya perusahaan sebesar 3,8 dan manajemen 3,5 dari

rentang 1-5 nilai kepuasan. Penilaian yang cukup tinggi tersebut memberikan bukti bahwa manajemen perusahaan khususnya bagaian HRD dan Personalia telah baik dengan menerapkan sistem PSAK 24 24 Revisi 2013 dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

4. Simpulan dan Saran

Kesimpulan dari penelitian ini adalah PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom) mulai menerapkan PSAK 24 (Revisi 2013) sejak tahun 2015 dan telah menggunakan perhitungan berdasarkan PSAK 24 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Sesuai dengan aturan yang berlaku mengenai tanggal efektif berlakunya aturan tersebut telah memberikan seluruh imbalan kerja menurut PSAK 24 (Revisi 2013, yaitu imbalan kerja jangka pendek; imbalan pascakerja; imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon.

Pengungkapan imbalan kerja jangka pendek; imbalan kerja jangka panjang; dan pesangon dicatat pada beban yang diukur pada saat beban tersebut terjadi atau terutang pada karyawan. Sedangkan untuk imbalan pascakerja diakui sebagai beban dan diukur berdasarkan jumlah iuran yang harus dibayarkan sesuai dengan program pensiun yang diikuti oleh perusahaan. dan mengungkapkan informasi-informasi terkait imbalan kerja dalam Catatan Atas Laporan Keuangan. sesuai ruang lingkup PSAK 24 (Revisi 2013), walaupun untuk beberapa perhitungan imbalan

kerja menerapkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kepuasan karyawan pada PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) dapat direalisasikan pada saat imbalan kerja terpenuhi, seperti pemberian gaji pokok, tunjangan-tunjangan maupun pemberian bonus atau insentif terhadap karyawan berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan yang dimiliki, dan tunjangan-tunjangan asuransi jiwa, perawatan kesehatan dan penyediaan dana karyawan bagi yang terkena PHK atau karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela maupun keputusan dari perusahaan serta penyediaan dana pensiun dengan pemberian pesangon berdasarkan lamanya masa kerja yang dilakukan karyawan. Hasil penerapan PSAK 24 (Revisi 2013) sejak tahun 2015 memberikan nilai kepuasan karyawan yang cukup baik dimana pada tahun 2016 PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom) tidak terjadi resitensi karyawan, sementara untuk penilaian karyawan terhadap PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom) meberikan nilai kepuasan rata-rata sebesar 4,4 yang meliputi lima aspek kepuasan yaitu jenjang karir (3,3), gaji & tunjangan (3,2), work/life balance (3,9), budaya perusahaan (3,8), dan manajemen (3,5).

Sementara untuk saran yang dapat diberikan adalah PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) tetap mempertahankan implementasi imbalan kerja yang sudah sesuai dengan ketentuan PSAK 24 Revisi 2013 dan sebaiknya perusahaan terus mengikuti perkembangan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia dan perusahaan

harus tetap memperhatikan imbalan kerja karena perubahan beban imbalan kerja dapat mempengaruhi laba dan likuiditas perusahaan.

Dalam hal pengungkapan (Disclosure) sebaiknya PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) lebih rinci dan transparan dalam mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja pada Laporan Laba Rugi dalam akun beban tenaga kerja. Selain itu perusahaan juga lebih mengamati dan mengawasi serta memperjelas mengungkapkan informasi-informasi terkait imbalan kerja dalam Catatan Atas Laporan Keuangan.

Bagi karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (detikcom) agar tetap menjalankan tugas dan wewenang sesuai dengan *jobs description* agar tidak terjadi kesalahan penggunaan wewenang yang dilakukan oleh karyawan dikemudian hari, dan kepuasan karyawan akan teralisasi bila mengikuti peraturan perusahaan yang sudah diakui imbalan kerjanya berdasarkan PSAK 24 Revisi 2013 dan penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangku negara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketigabelas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempatbelas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- AfinMurtie, (2012). *Menciptakan SDM Berkualitas*, Jakarta: PT. GeloraAksaraPratama.
- Amin Widjaja Tunggal (2014) *Pengetahuan Dasar Auditing*. Jakarta :Harvarindo
- Choi Frederik D.S. dan Garry K. Meek (2010). *International Accounting*. Jakarta:Salemba Empat
- Dadang Kahmad, (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Dwi, Ismantoro Yuwono, (2011). *Hakdan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di LuarNegeri*. Yogyakarta :PustakaYustisia.
- EdySutrisno (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cetakan ketujuh)*, Jakarta: Kencana.
- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.(Cetakan kesembilan)*. Jakarta: Kencana.
- Handoko, T.H. (2012). *Manajemen. Edisi Dua puluh tiga*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Ketujuh, Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Hendriksen, Eldon, (2012). *Akuntansi Manajemen*. Di Terjemahkan oleh Herman Wibowo. Jakarta: SalembaEmpat.
- Indriantoro, Nurdan Bambang Supomo, (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan*

- Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPEE.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan pertama. Jakarta: Rajawali Press.
- Krismiaji. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Luthansfred 2011 *Perilaku Organisasi Dalam Akuntansi Imbalan Kerja*. Yogyakarta: Andi.
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mardi. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Anggota IKAPI :Ghalia. Indonesia
- Miles, Mattew B dan Amichael Huberman. (2009). *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*. Terjemahan Tjetjep Rohen di Rohisi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moleong, Lexy J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. Ke.35. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Munandar A.S (2012). *Psikologi Industri dan organisasi*. Depok: Universitas Indonesia (UI Press).
- Nurharyanto, (2010). *Makalah International Financial Reporting Standards (IFRS), Konvergensi dan Potensi Kendala Implementasinya di Indonesia*. Satgas IFRS. Jakarta: Deputi Akuntan Negara.
- Purba, (2012). *Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Imbalan Kerja Panduan Penerapan PSAK 24 Revisi 2010*. Jakarta: IAI.
- Riahi Ahmed dan Belkaoui, (2010). *Teori Akuntansi Edisi Keempatbelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnet and Gordon J. Curphy, (2012) *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*. Alihbahasa : Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai, Veithzaldan Ella Djauhari Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen, P. dan Coulter. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi enambelas. Jakarta: Salemba Empat.

- (2013). *Perilaku Organisasi;Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sangadji, Etta MamangSopiah, (2010). *Metodologi Penelitian Praktis Dalam penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Sedamayanti, (2014). *ManajemenSumberDayaManusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kedelapan)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Simbolon, Anthon. (2015). *Akuntabilitas Birokrasi Publik Edisi Revisi*. Yogyakarta: UGM.
- Soemarsono, (2011). *Akuntansi Suatu Pengantar Cetakan keempat*. Jakarta: salemba empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. cetke 23 Bandung: Alfabeta.
- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. cet. Ke. 25. Bandung: Alfabeta.
- Suwardjono. (2014). *Teori Akuntansi: Pengungkapan dan Sarana Interpretatif*. Edisike-empat. BPFE, Yogyakarta
- UtamiEstiMargiyanti, Setiyowati dan Ridwan Bamba, (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada.
- Wilson Bangun, (2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko,T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito 2000.*Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia.
- Hasibuan,Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksar

Jurnal

- Kadek Cintya Prasita, Made Arie Wahyuni, dan Gusti Ayu Purnamawati (2017) *Implementasi Akuntansi Pertanggungjawaban Untuk Imbalan Kerja Menurut PSAK 24 Pada PT. PLN (Persero) Cabang Singaraja*.e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1(Vol: 8 No: 2 Tahun 2017).

- Lamohamad Mario Kudus dan Tinangon Jantje, J. (2015) *Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Sahid Kawanua Manado*. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA 462 Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 462-469.
- Longdong Inggrit Lisa, (2015). *Analisis Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No.24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Hasirat Abadi Manado*. Jurnal Universitas Sam Ratulangi EMBA 385 Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal. 385-393.
- Marina Adharianti, (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak*. Jurnal Ilmu Pemerintahan Vol.3 NO.4, Desember 2014.
- Octa Fabio Mokoginta, Paul David Elia Saerangdan Winston Pontoh (2016) *Evaluation of Implementation Of PSAK 24 Revisions 2013 For Employee Benefits: Post Employment Benefits At Bank SulutGo*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016.
- Paath, Chintya LA Nangoi, (2015). *Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja Pada Bank Sulut.. Manado*. Jurnal EMBA Vol. 3 No.1 (2015), Hal. 865-873.
- Ramadhan, Muhammad Hafiz. (2013). *Evaluasi Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja: Imbalan Pascakerja dan Perlakuan Akuntansi Serta Dampak Terhadap Risiko Perusahaan*. Yogyakarta. Diakses tanggal 15 Agustus 2017, dari <http://repository.ugm.ac.id/124779/> Skripsi Universitas Gajah Mada Yogyakarta, Hal 26 .
- Tawas. Charen P.J (2013) *Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Imbalan Kerja Menurut PSAK No. 24 PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara*. Jurnal Riset Ekonomi Manajemen. EMBA 377 Vol.1 No.3 Desember 2013, Hal. 385-393.
- Tiara Dissy, (2014). *Mekanisme Survival Pensiunan Semen Gresik*. September 2014, Hal 23-60. Diakses tanggal 26 September 2017, dari <http://fullpapers.mekanisme.survival.com> Skripsi Departemen Sosiologi FISIP Universitas Airlangga. Vol. 1 No.2.
- Wijaksono, Armanto, Stefanus Ariyanto, Theresia Lesmmana, (2014). *Analisis Dampak Penerapan Psak 24 Tahun 2013*. Depok: Jurnal Gici, *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, ISSN 2088-1312.

Dokumen dan Peraturan Undang-Undang

Ikatan Akuntan Indonesia. (2017). *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan(PSAK 24) Revisi 2013 tentang Imbalan Kerja*, Jakarta: IAI.

PSAK 24 Revisi 2013, Paragraf 25, (2017:24.7) imbalan jangka pendek

PSAK 24 Revisi 2013, Paragraf 54, (2017:24.12) imbalan pascakerja program iuran pasti.

PSAK 24 Revisi 2013, Paragraf 135, (2017:24.28) imbalan pascakerja program imbalan pasti.

PSAK 24 Revisi 2013, Paragraf 135, (2017:24.28) imbalan jangka panjang lain.

PSAK24 Revisi 2013, Paragraf171, (2017:24.35) imbalan pesangon.

SFAC No.5 (paragraf 9) dalam Wolk *et al* (2013) *International Accounting*

Undang-undang No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Jakarta: BPJS.

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*,

Jakarta: Dispen Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Link Penilaian

<https://job-like.com/company/157/>

<https://id.jobplanet.com/companies/43529/reviews/pt-agranet-multicitra-siberkom-detikcom>