

## Analisis Penerapan PSAK No. 24 Tentang Imbalan Kerja: Studi Kasus pada CV. Sulton Golden

Fauziah Tiara Anggraini<sup>1</sup>, Kharismha Fresty<sup>2</sup>, Niken Nindika Sundayu<sup>3</sup>, Roaina Amelia<sup>4</sup>, Siti Rodiah<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau, Kota Pekanbaru, Indonesia

### ARTICLE INFORMATION

Received: 2 Desember 2022  
Revised: 24 Juli 2023  
Accepted: 28 Juli 2023

### KEYWORDS

PSAk No. 24, Imbalan Kerja, Imbalan Jangka Pendek

### CORRESPONDENCE

E-mail: [ftafauziah@gmail.com](mailto:ftafauziah@gmail.com)

### ABSTRACT

*Employee benefits as a build employee loyalty and can increase employee contributions to the company so as to improve employee performance to the company. Companies need to provide employee benefits that are in line (balanced) with the duties and responsibilities of employees during their work period which of course are also balanced with applicable regulations in labor laws and regulations. This study aims to analyze whether the company's employee benefits are in accordance with PSAK 24. The research method used in this study is descriptive qualitative, data obtained through verbal research by conducting interviews with Director and CV Employees. Sulton Golden, of the four components of employee benefits described in PSAK 24 in the form of short-term benefits, post-employment benefits, long-term benefits, and severance pay, found that CV. Sulton Golden only applies short-term benefits adjusted to PSAK 24 and the other three benefits have not been applied due to new company conditions and unstable finances so that both rewards do not need to be adjusted to PSAK 24.*

### PENDAHULUAN

Pendiri perusahaan mempunyai tujuan untuk mengembangkan perusahaan agar sedemikian rupa berkembang dengan baik sehingga dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Keberlangsungan hidup perusahaan untuk tetap beroperasi tergantung pada bagaimana karyawan menjalankan tugas-tugas mereka dalam organisasi tersebut. Salah satu bentuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan imbalan kerja untuk membangun loyalitas karyawan dan atas kontribusi yang sudah diberikan kepada perusahaan (Wulandari & Dewi, 2019). Selain itu, untuk memuaskan karyawan, perusahaan perlu memberikan imbalan kerja yang sejalan (seimbang) dengan tugas dan tanggungjawab karyawan selama masa kerjanya yang tentunya seimbang juga dengan peraturan yang berlaku dalam undang-undang dan undang-undang ketenagakerjaan (Chotimah & Nugrahanti, 2022).

Dalam Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 tahun 2020 dinyatakan bahwa imbalan kerja meliputi semua bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan atau tanggungan mereka, baik dalam bentuk pembayaran uang tunai maupun pemberian barang atau jasa. Imbalan ini dapat diberikan langsung kepada karyawan, pasangan, tanggungan lainnya, atau yang ditujukan kepada pihak lain seperti kerabat lain atau perusahaan asuransi. PSAK 24 memberikan pedoman tentang cara perusahaan harus mengakui dan mengungkapkan imbalan kerja, baik itu imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka pascakerja, imbalan jangka panjang serta pesangon.

CV. Sulton Golden adalah perusahaan jasa yang berlokasi di kota Pekanbaru dan bergerak di bidang kontruksi Gedung hunian & perkantoran, jasa MICE (Meeting, Incentive, Convention, Exhibition), Event Organizer (EO), jasa perawatan & pemeliharaan taman, penyediaan akomodasi dan penyediaan makan & minum. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 23 November 2022. Namun, saat ini CV. Sulton Golden Sebagian besar beroperasi di bidang Event Organizer (EO) dan kontruksi. Pada CV. Sulton Golden terdapat dua orang

karyawan/tenaga kerja tetap dan karyawan/tenaga kerja kontrak jumlahnya tergantung pada besarnya event/kegiatan yang akan dilaksanakan oleh perusahaan. Pemberian gaji karyawan tetap dilakukan setiap bulan dan diberi juga perhari ketika diadakan kegiatan event, sedangkan karyawan kontrak pemberian gaji dilakukan perhari sesuai dengan berapa hari mereka bekerja untuk kegiatan event dilaksanakan. Pada CV. Sulton Golden ini hanya menerapkan imbalan kerja berupa imbalan kerja jangka pendek dan imbalan lainnya belum diterapkan hingga saat ini.

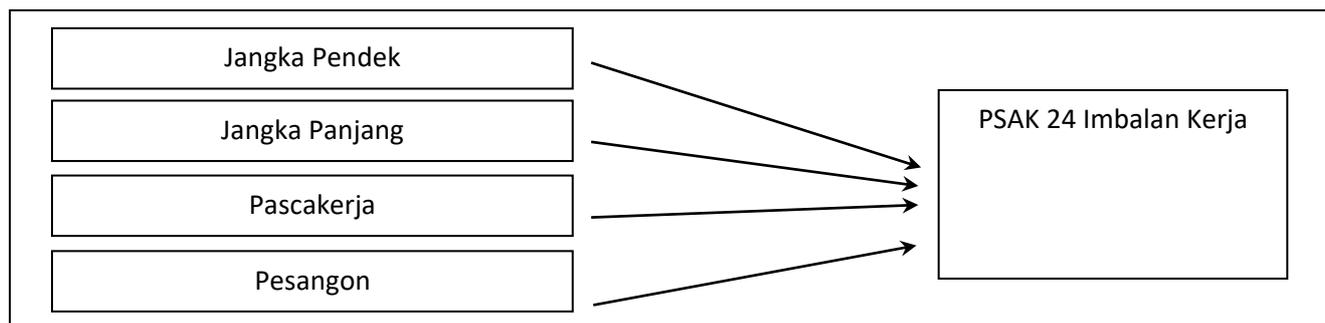
Berdasarkan penelitian Tidajoh (2022) pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk ditemukan bahwa PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk secara umum menerapkan komponen imbalan kerja secara menyeluruh dan sesuai dengan yang sudah disyaratkan dalam PSAK 24, diantaranya imbalan kerja jangka pendek, pascakerja, jangka panjang lainnya serta pesangon. Penerapan pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja tersebut telah dengan ketentuan PSAK 24. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Srihastuti & Nurkumalasari (2022) pada Pesantren Baru Kediri ditemukan bahwa sudah menerapkan komponen dalam PSAK 24 imbalan kerja namun belum menyeluruh. Pesantren Baru Kediri hanya menerapkan imbalan jangka pendek dan jangka panjang lain. Pengakuan, pengukuran serta pengungkapan sesuai dengan PSAK 24, namun untuk pengukuran perhitungan bonus masih kurang jelas karena Pesantren Baru Kediri tidak memberikan perhitungan yang spesifik.

Pada penjelasan diatas, dalam rangka verifikasi kesesuaian pemberian imbalan kerja perusahaan, menitikberatkan pada pemahaman mengenai kesesuaian imbalan kerja perusahaan dengan ketentuan yang tertera dalam PSAK No. 24, sehingga dipilih judul “Analisis Penerapan PSAK No. 24 tentang Imbalan Kerja: Studi Kasus pada CV. Sulton Golden”. Riset ini diharapkan dapat memberikan referensi CV. Sulton Golden dalam membuat keputusan untuk perusahaan bisa memberikan seluruh rangkaian imbalan kerja yang diatur dalam PSAK 24 tentang imbalan kerja.

## KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Imbalan Kerja

Imbalan Kerja menurut PSAK 24(2020) ialah seluruh imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selama masa kontrak kerja. Imbalan kerja termasuk suatu kompensasi perusahaan yang diberikan kepada karyawan, tanggungan mereka, ataupun penerima manfaat. Dapat ditanggguhkan berupa barang atau jasa secara langsung kepada pelanggan maupun melalui pihak ketiga seperti perusahaan asuransi (PSAK, 2020). Dalam hal imbalan kerja, PSAK 24 (2020) mengatur tentang uang pesangon, imbalan pascakerja, tambahan imbalan kerja jangka pendek, dan imbalan kerja jangka panjang.



Gambar 1. Komponen imbalan kerja

### Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek merupakan tunjangan karyawan terutang pemberian Imbalannya tidak mencukupi dari 12 bulan setelah akhir masa pelaporan dan diberikan setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya (PSAK, 2020).

### Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek

Menurut PSAK 24 (2020) Apabila karyawan menyerahkan jasa kepada perusahaan pada masa waktu akuntansi tertentu, jumlah imbalan jangka pendek yang diakui oleh perusahaan tidak didiskonto akan dibayarkan sebagai tunjangan atas jasa yang tercantum dibawah ini:

- Kewajiban, Jika jumlah imbalan yang dibayarkan melampaui jumlah seharusnya, maka dinyatakan sebagai aset (beban dibayar dimuka).
- Beban, kecuali jika SAK mengamanatkan dan mengesahkan imbalan untuk masuk kedalam biaya perolehan aset.

### **Pengungkapan Imbalan Kerja Jangka Pendek**

Dalam PSAK 24 pengungkapan imbalan kerja jangka pendek tidak dirincikan secara spesifik namun yang termasuk ke dalam beban imbalan kerja harus diungkapkan pada saat penyajian laporan keuangan.

#### **Imbalan Pascakerja**

Imbalan pascakerja paling sering disebut sebagai pensiun. Namun, keuntungan yang akan diterima karyawan setelah masa kerjanya berakhir, seperti asuransi dan tunjangan kesehatan pascakerja juga termasuk ke dalam imbalan pascakerja. Oleh karena itu, imbalan pascakerja adalah tunjangan karyawan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan setelah mereka berhenti bekerja (Budianto et al., 2022). Beberapa hal yang termasuk kedalam imbalan pascakerja (PSAK, 2020):

- a) Imbalan purnakarya dan pembayaran sekaligus saat pensiun.
- b) Imbalan pascakerja lainnya, seperti fasilitas perawatan kesehatan pascakerja dan asuransi jiwa pascakerja.

#### **Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Pascakerja**

Menurut PSAK 24 (2020), ketika karyawan Memberikan jasa kepada perusahaan selama jangka waktu tertentu. Pembayaran terutang ke program iuran untuk jasa karyawan yang diakui perusahaan:

- a) Kewajiban, setelah dikurangi dengan biaya yang sudah dibayar. Jika biaya yang dibayar melampaui uang harus dibayar, perusahaan menghitung selisihnya sebagai aset (dibayar dimuka).
- b) Kecuali Beban, jika SAK mengamanat atau memungkinkan iuran dimasukkan ke dalam biaya perolehan aset.

#### **Pengungkapan Imbalan Pascakerja**

Laporan keuangan harus menunjukkan beban program iuran pasti sebesar jumlah yang telah diakui. Seperti yang diungkapkan dalam PSAK 7: Pengungkapan pihak-pihak berelasi. Donasi yang diberikan untuk program iuran pasti untuk staf manajemen juga penting diungkapkan.

##### **Program imbalan pasti**

Kewajiban perusahaan kepada karyawan dan mantan karyawan ialah memberikan manfaat yang dijanjikan dan perusahaan menanggung risiko aktual dan investasinya (Chotimah & Nugrahanti, 2022).

- a) Pengakuan dan Pengukuran Program Imbalan Pasti  
Tahapan akuntansi oleh perusahaan untuk program imbalan pasti sebagai berikut (PSAK, 2020):
  - Hitunglah surplus dan deficit menggunakan metodologi actuarial unit kredit yang diproyeksi.
  - Hitunglah jumlah liabilitas (aset) imbalan pasti bersih untuk mendapatkan surplus dan deficit.
  - Tetapkan jumlah yang akan dicatat sebagai laba dan rugi.
  - Memastikan bagaimana kewajiban (aset) imbalan pasti bersih, yang harus dicatat pendapatan komprehensif lain, harus diukur kembali.
- b) Pengungkapan Program Imbalan Pasti  
Entitas diharuskan untuk membuat pengungkapan berikut (PSAK, 2020):
  - Uraikan strategi imbalan pasti dan risiko yang terlibat
  - Temukan dan jelaskan total volume yang muncul dari program imbalan pasti pada laporan keuangan.
  - Jelaskan program imbalan pasti yang Memberikan dampak terhadap volume, waktu, dan kecukupan arus kas masa-masa berikutnya.

### **Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya**

Imbalan kerja jangka Panjang lainnya termasuk yang terutang melebihi satu tahun ketika karyawan memberikan jasa tersebut, yaitu setelah akhir periode pelaporan. Beberapa hal yang mencakup pada imbalan kerja jangka Panjang lainnya terdiri dari hal-hal berikut (PSAK, 2020):

- a) Cuti Panjang yang dipehuni manfaat, seperti cuti Panjang.
- b) Tambahan biaya layanan berkelanjutan.
- c) Pembayaran bonus dan bagi hasil dilakukan setidaknya satu tahun setelah akhir periode pelaporan dimana karyawan melakukan tugasnya.

### **Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya**

PSAK 24 juga mensyaratkan imbalan kerja jangka Panjang lainnya Ketika melaporkan penghasilan komprehensif, yang diakui sebagai beban atau pendapatan adalah jumlah bersih dari (PSAK, 2020):

- a) Biaya Layanan saat ini
- b) Beban bunga
- c) Hasil yang diharapkan dari aset program
- d) Keuntungan dan kerugian actuarial
- e) semua beban layanan harus segera dicatat
- f) Pengaruh dari kurtailmen atau penyelesaian

### **Pengungkapan Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya**

Dalam PSAK 24 pengungkapan imbalan kerja jangka panjang lainnya tidak dirincikan secara spesifik namun yang termasuk ke dalam beban imbalan kerja harus diungkapkan pada saat penyajian laporan keuangan.

### **Pesangon**

Pesangon Pemutusan Kontrak Kerja (PKK) diartikan sebagai tunjangan karyawan yang dibayarkan oleh perusahaan sebagai pembayaran untuk memberhentikan pekerja sebelum usia normal pension (Imamah & Yandari, 2022).

### **Pengakuan Pesangon**

Entitas harus lebih awal mengakui kewajiban dan biaya pesangon, sebagai berikut (PSAK, 2020):

- a) Apabila perusahaan tidak lagi dapat menarik manfaat tersebut.
- b) Apabila perusahaan mencatat beban untuk reorganisasi yang termasuk dalam PSAK 57:

Provisi, Kewajiban Kontilejensi, Asset Kontilejensi yang akan melibatkan pembayaran pesangon.

### **Pengukuran Pesangon**

Dengan peringatan bahwa entitas harus menerapkan persyaratan imbalan pascakerja jika pesangon mengakibatkan peningkatan imbalan pascakerja, entitas menghitung pesangon pada pengakuan awal sesuai dengan sifat imbalan kerja. Di sisi lain, perusahaan mensyaratkan tunjangan karyawan sementara jika pesan diantisipasi untuk menyelesaikan secara penuh sebelum 12 bulan berlalu akhir tahun pelaporan tahunan di mana pesangon diakui. Dan perusahaan harus mengikuti aturan untuk tunjangan kerja jangka panjang lainnya apabila pembayaran pesangon tidak diantisipasi untuk menyelesaikan secara penuh dalam waktu satu tahun setelah penyelesaian periode pelaporan pembayaran (PSAK, 2020).

### **Pengungkapan Pesangon**

Dalam PSAK 24 pengungkapan pesangon tidak dirincikan secara spesifik namun yang termasuk ke dalam beban imbalan kerja harus diungkapkan pada saat penyajian laporan keuangan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, metode yang diadopsi adalah pendekatan deskriptif dalam jenis penelitian kualitatif, digunakannya metode ini bertujuan untuk mendeskripsikan penelitian berdasarkan yang dilihat/pengamatan secara langsung dimana penelitian ini tidak dapat dicapai dengan Melakukan penerapan pendekatan/metode statistik. Dimana peneliti menggunakan metode kualitatif guna untuk memberikan gambaran yang jelas dan deskripsi tentang penerapan PSAK No. 24 terkait imbalan kerja di CV. Sulton Golden. Data dalam penelitian deskriptif kualitatif diperoleh dalam bentuk kata-kata, gambar, dan bukan

dalam bentuk angka-angka (Abdussamad & Sik, 2021). Metode yang umum digunakan untuk mengumpulkan data adalah melalui wawancara, di mana peserta penelitian memberikan informasi secara verbal. Data tersebut kemudian digunakan sebagai sumber data yang akan dianalisis lebih lanjut dalam penelitian.

Metode penelitian kualitatif mendasarkan diri pada filosofi postpositivisme dan digunakan untuk menjalankan penelitian pada objek yang alamiah. Pendekatan gabungan digunakan dalam pengumpulan data dengan analisis data yang dilakukan secara induktif atau kualitatif. Hasil dari penelitian kualitatif lebih menekankan pada pemahaman makna daripada generalisasi secara umum. Dalam metode penelitian kualitatif, analisis data dilakukan dengan pendekatan induktif di mana fakta-fakta yang ditemukan di lapangan menjadi dasar untuk mengembangkan hipotesis atau teori (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dilakukan di lokasi yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti yaitu di CV. Sulton Golden beralamat di Jalan Dahlia Gg. Jati No. 36, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu dari akhir Mei hingga awal Juli tahun 2023.

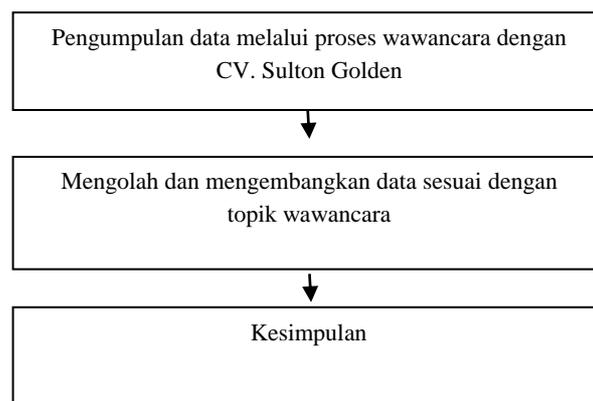
Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber-sumber data tertentu yang mencakup pengumpulan data primer dan sekunder. Dalam studi ini, sejumlah teknik diterapkan untuk melakukan pengumpulan data, termasuk antara lain:

- a. Metode pengumpulan data sekunder yaitu pengumpulan informasi atau data pendukung secara langsung dari lapangan atau perusahaan yang diteliti. Data yang di peroleh biasanya berupa dokumentasi seperti mengenai gambaran tentang struktur organisasi, aktivitas bisnis, dan penyajian laporan keuangan yang mencakup informasi mengenai tentang imbalan kerja.
- b. Metode pengumpulan data primer yaitu dengan Teknik wawancara yang melibatkan interaksi langsung atau tatap muka antara dua orang (peneliti dan responden) untuk melakukan interaksi yang melibatkan pertukaran informasi dan gagasan melalui sesi tanya jawab. Dalam hal ini, peneliti dapat mewawancarai karyawan atau direktur perusahaan. Wawancara dapat dilaksanakan melalui berbagai metode, termasuk pertemuan langsung, telepon, atau menggunakan berbagai saluran komunikasi lainnya.

**Tabel 1. Data Informan**

No	Nama	Jabatan
1	Vivi Ria	Direktur Utama
2	Alvin Summanagara	Karyawan Tetap

*Sumber: CV. Sulton Golden, diolah (2023)*



**Gambar 2. Kerangka Pikir**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Komponen imbalan kerja berdasarkan PSAK 24 revisi 2020 dapat diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu imbalan kerja yang bersifat sementara, imbalan setelah masa kerja, dan imbalan kerja dalam jangka waktu yang lebih Panjang(Dewan Standar Akuntansi Keuangan, 2023). Hasil dari wawancara dengan Vivi Ria selaku direktur utama dan bagian keuangan dan Alvin Summanagara selaku karyawan tetap pada CV. Sulton Golden yang berkaitan dengan PSAK 24 imbalan kerja. Diketahui bahwa CV. Sulton Golden tidak menerapkan semua komponen yang termasuk dalam PSAK 24 imbalan kerja. Berikut disajikan data hasil wawancara:

**Tabel 2. Hasil Wawancara Imbalan Kerja CV Sulton Golden**

PSAK 24 Imbalan Kerja	CV Sulton Golden
Imbalan Jangka Pendek	Gaji
	Upah Makan
	Bonus
Imbalan Pascakerja	Tidak Ada
Imbalan Kerja Jangka Panjang	Tidak Ada
Pesangon	Tidak Ada

*Sumber: CV. Sulton Golden, diolah (2023)*

### Imbalan kerja jangka pendek

CV. Sulton Golden memberikan imbalan jangka pendek berupa gaji, upah makan dan bonus. Gaji pokok karyawan tetap dibayarkan sebagai imbalan kerja atas tugas dan tanggung jawabnya (kewajiban) setiap bulan sekaligus dengan upah makan yang disesuaikan dengan kontrak kerja perusahaan sedangkan ketika ada event terdapat penambahan karyawan kontrak dengan gaji yang diberikan per hari, begitu juga dengan upah makan. CV. Sulton Golden juga memberikan bonus kepada karyawan tetap maupun karyawan kontrak atas penjualan sebesar 10% dari keuntungan dan 20% dari keuntungan jika karyawan mendapat kontrak/ kerja sama kegiatan atau event.

Seluruh imbalan kerja yang dikeluarkan CV. Sulton Golden diselesaikan dalam jangka waktu yang sesuai dengan PSAK 24 yaitu 12 bulan dan seluruh imbalan tersebut diakui sebagai liabilitas (akrual), sehingga dicatat dalam laporan keuangannya setelah karyawan melaksanakan kewajibannya dalam 12 bulan.

### Imbalan Pascakerja

Purnakarya dan imbalan pascakerja merupakan bagian dari komponen imbalan pascakerja (Dewan Standar Akuntansi Keuangan, 2023). Didalam imbalan pascakerja terdapat beberapa komponen yaitu, program imbalan dan iuran pasti atau dikenal sebagai tunjangan pensiun. Pada CV. Sulton Golden belum ada menyediakan tunjangan pensiun karena keadaan perusahaan yang masih baru dan peghasilan perusahaan yang belum maksimal.

### Imbalan Kerja Jangka Panjang

Pengakuan imbalan kerja jangka panjang diakui seperti imbalan pascakerja, tetapi metode yang digunakan tidak membutuhkan pengukuran kembali. Pengakuan imbalan kerja jangka panjang lainnya hanya diungkapkan berdasarkan PSAK 1 dan PSAK 7 dan tidak diungkapkan berdasarkan PSAK 24. Pada CV. Sulton Golden imbalan kerja jangka panjang lainnya belum bisa diterapkan, karena keadaan perusahaan bisa dibilang masih baru.

### Pesangon

Menurut PSAK 24 (2020) pesangon merupakan imbalan yang muncul melalui kontrak kerja, bukan dari jasa yang diberikan karyawan atas pemutusan hubungan kerja atau karyawan yang menerima tawaran berhenti bekerja dan kemudian mendapat imbalan dari perusahaan yang sesuai dengan ketentuan yang

berlaku. Pada imbalan kerja berupa pesangon, CV. Sulton Golden belum bisa menerapkan dikarenakan perusahaan belum pernah melakukan pemutusan hubungan kerja/memberhentikan karyawan seperti yang dimaksud pada ketentuan pesangon dan juga kondisi perusahaan yang masih baru menjadi alasan CV. Sulton Golden belum menerapkan pesangon.

#### **Dokumen yang terkait dengan pelunasan gaji tenaga kerja**

Berkas-berkas yang berhubungan dengan imbalan kerja yang ada di CV. Sulton Golden yaitu berupa: (1) data pekerja; (2) data presensi pekerja; (3) slip gaji pekerja.

#### **Alur struktur untuk pembayaran tunjangan karyawan**

CV. Sulton Golden dalam pembagian imbalan kerja strukturnya tidak sempurna karena laporan keuangannya masih dikelola sendiri oleh direktur utama dan pembagian imbalan diberikan langsung kepada karyawan tanpa ada campur tangan departemen lain.

Pemberian imbalan kerja jangka pendek pada CV. Sulton Golden sudah sesuai dengan PSAK 24 yang berlaku. Dimana setelah karyawan menyelesaikan tanggung jawabnya dalam jangka waktu duabelas bulan, perusahaan mengakuinya sebagai liabilitas (biaya akrual). Jika terjadi lebih bayar maka kompensasi yang sudah diberikan akan diakui sebagai beban yang dibayar dimuka dan jika terjadi kurang bayar maka akan diakui sebagai hutang yang harus dibayar.

Kemudian CV. Sulton Golden belum menerapkan imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang dan pesangon dikarenakan CV. Sulton Golden masih baru dirintis dan kondisi keuangan perusahaan juga belum stabil dan beberapa kegiatan operasional perusahaan dilakukan pada moment liburan dan hari-hari besar, sehingga CV. Sulton Golden tidak ada pengakuan terhadap cuti karyawan. sehingga tidak dapat disesuaikan dengan pengakuan PSAK yang berlaku saat ini.

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

Setelah dilakukannya penyesuaian dengan PSAK 24 tentang imbalan kerja, ditemukan hasil bahwa pada CV. Sulton Golden hanya menerapkan imbalan kerja jangka pendek berupa gaji pokok, upah makan dan bonus yang diberikan secara rutin kepada karyawan tetap maupun karyawan kontrak dan dinyatakan sesuai dengan PSAK 24. Sedangkan imbalan pascakerja dan imbalan jangka panjang pada CV. Sulton Golden belum diterapkan dikarenakan kondisi perusahaan yang masih baru dan penghasilan perusahaan yang belum maksimal, sehingga, untuk imbalan pascakerja dan imbalan jangka panjang tidak bisa disesuaikan dengan PSAK 24.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada saat mengumpulkan data melalui proses wawancara, dikarenakan keuangan CV. Sulton Golden masih dikelola langsung oleh direktur utamanya dan tidak ada karyawan lain yang membantu di bagian keuangan. Sehingga peneliti menambah narasumber dari salah satu karyawan non keuangan guna untuk memverifikasi data dari direktur utama. Namun dikarenakan karyawan tersebut dibagian non keuangan, peneliti sedikit kesulitan memverifikasi pertanyaan yang berhubungan dengan pengakuan, pengukuran dan pencatatan imbalan kerja di CV. Sulton Golden. Saran peneliti kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti lebih mendalam pada CV. Sulton Golden dengan topik yang masih berkaitan dengan pengakuan, pengukuran dan pencatatan lainnya yang diatur dalam PSAK.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Selama proses pengerjaan penelitian ini, peneliti mengucapkan terimakasih atas bantuan dan bimbingan kepada:

1. Dosen pengampu mata kuliah akuntansi keuangan lanjutan yang membimbing kami dalam menyelesaikan penelitian.
2. Direktur utama yang sudah mengizinkan kami melakukan penelitian sekaligus menjadi narasumber dan ini 1 karyawan non keuangan yang bersedia menjadi narasumber untuk penyelesaian penelitian ini.
3. Anggota tim yang berkontribusi secara maksimal dalam penyelesaian penelitian ini.

## REFERENSI

- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Cv. Syakir Media Press.
- Budianto, N., Samsiah, S., & Aristi, M. D. (2022). Analisis Pengakuan, Pengukuran Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan Psak No 24 Tentang Imbalan Kerja:(Study Kasus Pada Pt. Sabda Maju Bersama). *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Teknologi Informasi Akuntansi*, 712–719.
- Chotimah, C., & Nugrahanti, T. P. (2022a). Penerapan Imbalan Kerja Berdasarkan Psak 24 Pada Pt Abc. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(01), 42–54.
- Chotimah, C., & Nugrahanti, T. P. (2022b). Penerapan Imbalan Kerja Berdasarkan Psak 24 Pada Pt Abc. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(01), 42–54.
- Dewan Standar Akuntansi Keuangan. (2023). Psak 24 (Revisi 2020): Tentang Imbalan Kerja. *Iai: Jakarta*.
- Imamah, N., & Yandari, A. D. (2022). Analisis Penerapan Psak 24 Mbalan Kerja Pada Pt. Bprs Bhakti Sumekar. *Journal Of Accounting And Financial Issue (Jafis)*, 3(2), 62–73.
- Srihastuti, E., & Nurkumalasari, L. (2022). Analisis Psak 24 Atas Imbalan Kerja Dalam Laporan Keuangan Pada Pg Pesantren Baru Kediri. *Jca (Jurnal Cendekia Akuntansi)*, 2(2), 17–26.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Vol. 12). Alfabeta.
- Tidajoh, D. I. J. (2022). Evaluasi Penerapan Psak No. 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. *Jurnal Lppm Bidang Ekosobudkum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 6(1), 279–286.
- 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.