

PENERAPAN PSAK 24 IMBALAN KERJA KHUSUSNYA IMBALAN PASCAKERJA PADA PT SANG HYANG SERI (Persero) MAKASSAR

Sri Rahayu Syah¹, Sufardi², Nur Fajriana³

^{1,2,3}Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia Makassar

Corresponding Author: srirahayusyah@gmail.com¹

Article History

Received : 20-04-2023

Revised : 25-04-2023

Accepted : 27-04-2023

**Kata Kunci: Imbalan Pascakerja;
Pengakuan; Pengukuran;
Pengungkapan; PSAK 24**

**Keywords: Disclosures;
Measurement; Post-Employment
Benefits; PSAK 24; Recognition**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan PSAK 24 imbalan kerja khususnya imbalan pascakerja pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar.

Metode penelitian ini berupa metode deskriptif kualitatif, yaitu penelitian ini dilakukan dengan melakukan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi dengan karyawan PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar yang dapat memberikan informasi tambahan dan data-data yang dapat diperlukan dalam penelitian ini. Sehingga memberikan gambaran yang cukup jelas untuk menganalisis dan membandingkan dengan teori yang ada menurut PSAK 24 dan penerapannya di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengakuan imbalan pascakerja pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar telah diakui dengan metode *accrual basis* yaitu imbalan pascakerja diakui atau dicatat pada saat terbitnya SOP yang dikeluarkan perusahaan dan pada saat iuran atas imbalan pascakerja dibayarkan tiap bulannya. Pengukuran imbalan pascakerja diukur berdasarkan SOP yang dikeluarkan perusahaan, namun PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar tetap mengakui iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa karyawannya. Pengungkapan imbalan pascakerja telah dibuat berdasarkan kebijakan akuntansi yang digunakan untuk pengakuan imbalan pascakerja. Maka hal tersebut telah sesuai dengan PSAK 24.

ABSTRACT

This research aims to know the application of PSAK 24 employee benefits, especially post-employment benefits at PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar.

This research using the qualitative descriptive method, this research conducting interviews, observation and documentation with employees of PT sang hyang seri (persero) makassar can provide information and required data that can be needed in this case so as can to analyse and compare with existing theory according to PSAK 24 and its application at PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar.

The results showed that the recognition of post-employment

benefits at PT sang hyang seri (persero) makassar has been recognized using the accrual basis method that is post-employment benefits are recognized or recorded at the time of issuance of the SOP issued by the company and when the contributions are paid each month. Measurement of post-employment benefits is measured based on SOP issued by the company, but PT sang hyang seri (persero) makassar still recognizes contributions owed to the defined contribution plan for the services of its employees. Disclosures of post-employment benefits has been made based on the accounting policies used. So this is in accordance with PSAK 24.

PENDAHULUAN

Akun kewajiban tunjangan karyawan adalah bagian dari setiap bisnis di sektor tertentu. Tunjangan, dana pensiun, dan biaya lain yang dapat meningkatkan taraf hidup karyawan hanyalah sebagian dari biaya yang harus ditanggung pemberi kerja selain pembayaran gaji. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) yang mengatur semua praktik akuntansi berisi pembahasan dan pemaparan mengenai tunjangan, dana pensiun, dan topik lainnya. PSAK yang terkait adalah PSAK 24 yang mengatur Imbalan Kerja dan Undang-undang yang terkait adalah Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Gita, 2019).

Perusahaan akan mengeluarkan berbagai biaya untuk membayar imbalan kerja kepada karyawannya. Karyawan sangat peka terhadap tunjangan pekerja, terutama tingkat gaji yang dibayarkan secara keliru dan tidak tepat waktu. Kompensasi yang dibayarkan secara keliru dan tidak tepat waktu akan menimbulkan ketegangan (darurat moral) bagi para pekerja yang pada akhirnya dapat mengakibatkan berkurangnya efisiensi dan dedikasi yang representatif terhadap organisasi (Lisa, 2015).

Faktanya, sejumlah pelaku usaha belum menerapkan PSAK 24 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Akibat perusahaan belum membayar gaji atau Tunjangan Hari Raya (THR), puluhan karyawan PT Sima Prima Indonesia (SPI) melakukan aksi protes menuntut pengelolaan usaha tersebut. Puluhan karyawan kecewa karena manajemen perusahaan tidak membayar THR selama dua minggu setelah lebaran dan dua bulan gaji. Bukan hanya soal tarif gaji dan THR yang belum dibayarkan, tapi juga BPJS yang saat ini belum bisa digunakan karena perusahaan sedang merugi. Diah Sadiyah, Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, menyatakan, "Kami berperan sebagai perantara perusahaan." Jelas, perusahaan akan dikenakan sanksi berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permanaker) No. jika diperoleh bukti bahwa perusahaan tersebut melanggar aturan pemerintah. 6 Tahun 2016 tentang THR. Sebelum Idul Fitri 1439 Hijriyah, pembayaran THR harus dilakukan paling lambat H-7 (Anton, 2018).

Hal serupa juga terjadi pada PT Sarirajut Indah. Terdapat lebih dari 169 karyawan tetap dan 50 karyawan tenaga kontrak meminta agar PT Sarirajut Indah supaya diproses sesuai peraturan ketenagakerjaan sebab perusahaan tersebut membayar gaji karyawan secara dicicil

dan mereka juga membayar gaji dibawah UMK. Atas hal tersebut, salah seorang karyawan Heri berharap agar gaji dapat dibayar lunas tanpa dicicil atau ditunda. “Kami memiliki keluarga dan kami memiliki tanggung jawab yang harus kami selesaikan, besar harapan kami agar hasil jerih payah kami terbayar lunas. Kami meminta perusahaan untuk memperhatikan nasib kami yang telah mengabdikan selama 32 tahun,” kata Heri. Saat ditanya mengenai ketidakmampuan perusahaan membayar gaji penuh kepada karyawannya, Wakil selaku Ketua Serikat Pekerja Tekstil Seluruh Indonesia, mengatakan penundaan pembayaran gaji tersebut memang sudah jelas melanggar aturan ketenagakerjaan dan alasan pihak manajemen perusahaan tak kunjung membayar gaji karyawan dikarenakan perusahaan tidak punya uang dan terlilit utang (Mat, 2020).

Demonstrasi dilakukan puluhan anggota Solidaritas Buruh Dunkin Donuts di PT Dunkindo Lestari. Karena perusahaan belum membayar upah atau tunjangan lain selama dua tahun, mereka memprotes hak-hak karyawan. Menurut Ichwan, persoalan bermula ketika karyawan di-PHK, dan ada karyawan yang belum menerima gaji atau THR. padahal banyak karyawan yang sudah bekerja selama 10 sampai 30 tahun. Namun, gaji mereka belum dibayarkan dalam beberapa tahun terakhir. Meski putusan pengadilan kini mengamanatkan agar pengusaha membayar lunas dan tanpa cicilan, beberapa karyawan tidak menerima pesangon, seperti disampaikan Ichwan. Koordinator acara Dodi Maulana mengatakan, hingga saat ini para pekerja tidak pernah mengadakan pameran atau meminta lebih dari organisasi. Mereka telah melalui semua siklus yang sah, dari intervensi di Disnaker hingga mendapatkan pembinaan yang sah di Pengadilan Hubungan Modern Bandung yang dimenangkan oleh perwakilan. Pertunjukan para pekerja Dunkin Donuts di Bogor yang saat ini diguyur hujan deras nampaknya belum mendapat reaksi dari pihak organisasi. Mohammad Zakhly Mubaro, kuasa hukum perusahaan, saat dihubungi menjawab akan segera memberikan klarifikasi terkait aksi demo tersebut (Tjandra, 2021).

Fenomena yang terjadi diatas merupakan bukti nyata bahwa masih banyak perusahaan yang tidak menjalankan aturan. Hal ini tidak sejalan dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dimana imbalan kerja merupakan hak bagi setiap karyawan. Nampaknya pemerintah menyadari bahwa upaya mempertahankan pendapatan yang berkelanjutan memerlukan pengelolaan dan perhatian yang serius. Hal ini dapat dihindari dengan kebijakan perusahaan berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang mengatur secara umum tata cara pemberian imbalan-imbalan di perusahaan.

Pada tahun 2021, PT Sang Hyang Seri (Persero) dan PT Pertani (Persero) secara resmi digabung oleh Presiden Joko Widodo. Presiden menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 98 Tahun 2021 pada 15 September 2021 yang mengatur tentang penggabungan kedua bisnis tersebut. Pilihan ini diambil setelah mempertimbangkan aspek produktivitas dan kelangsungan hidup, akses bisnis, dan aksesibilitas pendukung, kewajaran, hasil, sifat benih dan bahan makanan (Purnama, 2021).

Di sektor hulu, PT Sang Hyang Seri (Persero) dan PT Pertani (Persero) bertanggung jawab atas pembibitan, penyediaan sarana produksi pertanian, pengolahan hasil pertanian, penelitian dan pengembangan pertanian, dan perkebunan korporasi. Akibatnya, kedua perusahaan diantisipasi untuk mengalami pertumbuhan yang cepat. Kedua pelaku usaha tersebut memiliki pengalaman luas memproduksi beras premium, beras spesialti, benih, pupuk organik, dan hortikultura di sektor hilir (Kunjana, 2021).

Penelitian yang berkaitan dengan PSAK 24 imbalan kerja dilakukan oleh Gisela Rumimper, Stanley Alexander dan Jessy Warongan (2017) di PT Vandika Abadi telah melaksanakan beberapa kegiatan yang sesuai dengan ruang lingkup PSAK 24 tentang imbalan pascakerja dan imbalan jangka pendek dengan baik. Selanjutnya, Agustina Wulandari dan Ratna Sari Dewi (2019) mengatakan bahwa hasil penelitian PT Karya Havea Indonesia telah menerapkan pengakuan dan pengukuran serta pengungkapan dalam hal pemberian gaji, tunjangan non moneter, pembagian laba dan bonus yang telah sesuai dengan PSAK 24, akan tetapi pada cuti berimbalan jangka pendek belum diterapkan.

Imbalan pasca kerja (*post-employment benefits*) didefinisikan sebagai imbalan kerja (selain pesangon dan pemutusan kerja) yang terutang setelah pekerja menyelesaikannya masa kerjanya. Imbalan pascakerja harus dicadangkan, karena termasuk ke dalam salah satu konsep akuntansi yaitu *accrual basis*. Ada 4 (empat) imbalan pascakerja yang dihitung untuk di cadangkan dalam PSAK 24.

Selain uang pesangon dan pesangon pemutusan hubungan kerja, imbalan pasca kerja didefinisikan sebagai imbalan yang dibayarkan kepada pekerja setelah masa kerjanya berakhir. Karena dimasukkan ke dalam salah satu konsep akuntansi yaitu *accrual basis*, akuntansi untuk imbalan pasca kerja harus dicadangkan. Ada 4 (empat) imbalan pascakerja yang ditetapkan untuk diadakan dalam PSAK 24, yaitu:

1. Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan Pensiun
2. Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan Sakit Berkepanjangan/Cacat
3. Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan Meninggal Dunia
4. Imbalan Pasca Kerja Karena Karyawan Mengudurkan Diri

Segala bentuk kompensasi yang ditawarkan oleh suatu organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka atau pemutusan kontrak kerja dikenal sebagai imbalan kerja (PSAK 24, 2015: 8). Berikut adalah definisi imbalan kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003:

1. Upah adalah hak pekerja atau pekerja yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atau pemberi kerja kepada pekerja atau pekerja, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Upah juga mencakup tunjangan bagi pekerja atau pekerja dan keluarganya sebagai imbalan atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya.

2. Dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesejahteraan pekerja yang meliputi pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dapat meningkatkan produktivitas secara langsung maupun tidak langsung. Pembayaran (atau penyediaan barang atau jasa) dapat dilakukan kepada karyawan, pasangan, anak, atau tanggungan lainnya, serta kepada pihak ketiga, seperti perusahaan asuransi, untuk menyelesaikan imbalan kerja (PSAK 24, 2015:06).

Penelitian selanjutnya oleh Pajow A. Nefry, Sifrid S. Pangemanan dan Sonny Pangerapan (2019) di PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sam Ratulangi Manado telah memberikan seluruh imbalan kerja sesuai dengan PSAK 24. Kemudian, Nur Lidia Fitra (2019) di PT Bank Rakyat Indonesia bahwa penyajian dan pelaporan imbalan kerja ditinjau dari PSAK 24 dicatat dalam laporan laba rugi, laporan posisi keuangan dicatat sebagai akun liabilitas dan selisih keuntungan (kerugian) dicatat dalam laba rugi komprehensif lain. Sedangkan menurut Muhammad Hasan (2018) bahwa hasil penelitian di Hotel Al-Badar Makassar, dari empat imbalan kerja hanya imbalan kerja jangka pendek yang diterapkan dan dilaporkan telah sesuai dengan PSAK 24.

Tujuan PSAK 24 adalah untuk mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja dan mengamankan agar organisasi mengakui:

1. Kewajiban, jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak menerima imbalan kerja di masa depan.
2. Biaya, dengan asumsi bahwa substansi ikut serta dalam keuntungan moneter yang terjadi karena administrasi yang diberikan oleh pekerja yang memenuhi syarat untuk keuntungan representatif.

Menurut PSAK 24, imbalan bagi karyawan meliputi (PSAK 24, 2015:05):

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek, dimana pekerja memberikan jasa terkait, harus diselesaikan seluruhnya dalam waktu satu tahun sejak akhir periode pelaporan tahunan:
 - a. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial.
 - b. Cuti sakit berbayar, cuti tahunan berbayar.
 - c. Bagi laba, serta bonus.
 - d. Imbalan non-moneter untuk karyawan saat ini, seperti fasilitas perawatan kesehatan, perumahan, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara gratis atau dengan subsidi.
2. Imbalan Paskakerja (Manfaat Setelah Bekerja)
 - a. Tunjangan pensiun seperti pensiun dan pembayaran lump sum setelah pensiun.
 - b. Manfaat lain setelah bekerja seperti asuransi jiwa pasca kerja dan fasilitas perawatan kesehatan.
3. Imbalan jangka panjang lainnya bagi karyawan, seperti yang tercantum di bawah ini:
 - a. Cuti berbayar jangka panjang seperti cuti berbayar atau cuti liburan.
 - b. Penghargaan masa kerja atau imbalan jasa jangka panjang lain.

c. Imbalan cacat permanen.

4. Pekerja yang memilih berhenti bekerja atau pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menerima uang pesangon dari pemberi kerjanya.

Tunjangan pasca kerja adalah keuntungan perwakilan (selain uang pesangon dan tunjangan pekerja sementara) yang dibayarkan setelah perwakilan menyelesaikan kontrak bisnis. Berikut ini dicakup oleh imbalan pascakerja (PSAK 24, 2015:26):

1. Tunjangan pensiun, seperti pensiun dan pembayaran sekaligus.
2. Tunjangan pascakerja lainnya, misalnya, perlindungan bencana pasca-kerja dan kantor perawatan kesehatan pasca-kerja.

Imbalan pascakerja diberikan oleh organisasi sesuai dengan pengaturan. Pernyataan ini berlaku untuk semua program, terlepas dari apakah program tersebut mensyaratkan entitas terpisah untuk menerima iuran dan membayar manfaat. Bergantung pada syarat dan ketentuan utama dari program tersebut, program imbalan pascakerja diklasifikasikan sebagai program imbalan pasti atau program iuran pasti. Dalam PSAK 24 Revisi 2015, terdapat dua program imbalan pascakerja:

1. Program dengan iuran tetap. Di bawah rencana komitmen yang dicirikan, komitmen yang sah atau produktif dari substansi dibatasi pada jumlah yang disetujui untuk dikontribusikan. Akibatnya, kontribusi entitas (dan mungkin juga dari pekerja) ke program imbalan pascakerja atau perusahaan asuransi dan hasil investasi atas iuran tersebut menentukan jumlah imbalan pascakerja yang diterima pekerja. Karyawan sebagian besar bertanggung jawab atas risiko aktuarial (pengembalian lebih rendah dari yang diantisipasi) dan risiko investasi (aset yang diinvestasikan tidak cukup untuk memenuhi pengembalian yang diharapkan) sebagai akibatnya (PSAK 24, 2015: 28).
2. Program imbalan berkarakter adalah program imbalan pasca-bisnis yang jelas bukan program komitmen berkarakter (PSAK 24, 2015:08). Program dengan imbalan pasti (PSAK 24, 2015: 30) terdiri dari:
 - a. Komitmen substansi adalah memberikan keuntungan yang terjamin bagi perwakilan saat ini dan sebelumnya.
 - b. Risiko aktuarial (biaya kompensasi yang lebih tinggi dari yang diantisipasi) dan risiko investasi sebagian besar ditanggung oleh entitas. Liabilitas entitas meningkat ketika pengalaman aktuarial atau investasi lebih buruk daripada yang diantisipasi.

Rencana dengan iuran atau tunjangan pasti (selain rencana jaminan sosial) disebut rencana multi-pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan program, yang mencakup berbagai kewajiban konstruktif di luar ketentuan formal, entitas mengklasifikasikan program kerja sebagai program iuran pasti dan program imbalan pasti (PSAK 24, 2015:32).

Program imbalan pasti dan program iuran pasti sebagai imbalan pascakerja berbeda secara signifikan. Perbedaan antara kedua proyek tersebut bergantung pada substansi keuangan dari perjanjian utama untuk program tersebut. Hal ini terlihat dari beberapa aspek dalam UU No. 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun yang mengatur tentang proses

pelaksanaan salah satu dari kedua program imbalan pasca kerja tersebut. Untuk imbalan pasca kerja, berikut adalah perbedaan antara program imbalan pasti dan program iuran pasti:

Aspek	Program Iuran Pasti	Program Imbalan Pasti
Manfaat Pensiun	Berdasarkan manfaat pensiun, tergantung oleh besarnya akumulasi iuran dan pengembangannya. Ada risiko besar bagi manfaat peserta pensiun.	Ada kepastian besarnya imbalan berdasarkan rumus yang ditetapkan peraturan dana pensiun dan tidak ada risiko besar imbalan bagi peserta.
Iuran	Iuran pemberi kerja dan iuran peserta sudah pasti dan ditetapkan dalam peraturan dana pensiun.	Besar iuran pemberi kerja berdasarkan aktuaris dan besar iuran peserta berdasarkan peraturan dana pensiun.
Kewajiban Masa Kerja Lalu	Tidak ada kewajiban masa kerja lalu.	Diakui oleh pemberi kerja dan sepenuhnya menjadi tanggung jawab pemberi kerja.
Tanggung Jawab Ditetapkan Oleh Pendiri dan Dewan Pengawas	Tanggung jawab ditetapkan oleh pendiri dan dewan pengawas.	Ditetapkan oleh pendiri.
Risiko Investasi	Tanggung jawab peserta pensiun.	Tanggung jawab pemberi kerja.
Administrasi Dana	Iuran pemberi kerja maupun iuran peserta, hasil pengembangannya dibukukan dan atas nama masing-masing peserta.	Kelompok dan berkaitan dengan aspek aktuaria.
Kebijakan Investasi	Tanggungjawab ditetapkan oleh pendiri dan dewan pengawas.	Ditetapkan oleh pendiri.
Laporan Aktuarial	Tidak diperlukan laporan aktuaris dan tidak ada biaya aktuaris.	Laporan aktuaris diperlukan sejak awal pembentukan dana pensiun dan dilakukan secara periodik. Laporan aktuaris digunakan untuk menghitung besar iuran dan posisi pendanaan serta terdapat biaya untuk aktuaris.
Pembayaran Manfaat Bulanan	Harus dialihkan ke anuitas dari perusahaan asuransi jiwa yang sesuai pilihan peserta akan dikenakan pajak progresif.	Dilaksanakan oleh dana pensiun atau dialihkan ke anuitas dari perusahaan asuransi jiwa dan pengalihan kelompok peserta akan dikenakan pajak progresif yang merupakan tanggung jawab pemberi kerja.
Hubungan Pemberi Kerja Dengan Pensiunan	Terputus.	Masih tetap terjalin.

Sumber: Undang-undang Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan agar memperoleh gambaran mengenai Imbalan Pascakerja dengan judul **“Penerapan PSAK 24 Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Pascakerja Pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar.”**

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiono (2019:29) metode deskriptif yaitu: Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui adanya variabel mandiri, baik untuk satu atau lebih variabel tanpa membandingkan variabel itu sendiri dan mencari kesamaan dengan variabel lain”.

Sedangkan menurut Nurdin, Ismail dan Hartati (2019:42) metode kualitatif yaitu: “Metode penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filosofi positivism dan digunakan untuk mempelajari keadaan objek yang sifatnya alamiah dibandingkan dengan suatu eksperimen, dimana peneliti adalah kuncinya, teknik mengumpulkan data dilakukan secara triangulasi gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan data hasil penelitian kualitatif yang menekankan pentingnya generalisasi”.

Adapun target waktu untuk melakukan penelitian yaitu selama 2 (dua) bulan, dimulai dari bulan Juni sampai dengan Agustus 2022.

Penelitian ini dilakukan pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman, Mangkura, Sulawesi Selatan.

Sumber data yang digunakan untuk memperoleh hasil penelitian:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang berkaitan dengan objek penelitian yang dinilai memberikan kontribusi yang besar (Sugiyono, 2019). Data tersebut didapat dari hasil wawancara secara langsung bersama Pak Rano Sujatma, S.Kom. selaku AVP (*Assistant Vice President*) Keuangan Akuntansi dan (*Assistant Vice President*) Penjualan Beras dan Aneka Usaha Lainnya Piutang, Pak Asrul selaku Bendahara Finansial dan Pak Ir. Moh. Taufan Alfianto, M.M. selaku AVP .
2. Data sekunder adalah data yang untuk mendapatkannya dengan perantara orang lain yang berkaitan dengan objek penelitian (Sugiyono, 2018), seperti dokumen yang terkait yang diperoleh dari perusahaan dan SOP yang dianggap dapat memberikan informasi tentang imbalan pascakerja pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar.

Teknik pengumpulan data penelitian berupa wawancara, obeservasi dan dokumentasi dilakukan terhadap informan yaitu Pak Rano Sujatma, S.Kom. selaku AVP (*Assistant Vice President*) Keuangan Akuntansi dan (*Assistant Vice President*) Penjualan Beras dan Aneka Usaha Lainnya Piutang, Pak Asrul selaku Bendahara Finansial dan Pak Ir. Moh. Taufan Alfianto, M.M. selaku AVP. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan sederhana dan menggunakan perekam agar lebih mudah menguraikan hasil wawancara sehingga informasi dapat disampaikan secara jelas dan sah. Peneliti menggunakan dokumentasi selain beberapa metode pengumpulan data pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar.

Penulis mampu menggambarkan dengan jelas kondisi di lapangan berkat pendekatan penelitian deskriptif yang digunakan untuk analisis data. Metode ini bertujuan untuk mendeskripsikan data yang dikumpulkan secara akurat dan sistematis mengenai imbalan

pascakerja pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar. Empat komponen teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sumber pengumpulan data, pengumpulan data atau reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

Pengecekan validitas temuan dalam penelitian kualitatif yaitu dengan menggunakan triangulasi. Untuk menguji keabsahan atau kesahihan data, peneliti perlu melakukan pengumpulan data dari berbagai sumber. Data yang sama atau sejenis, akan lebih mantap kebenarannya apabila digali dari beberapa sumber data yang berbeda. Triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada (Sugiyono, 2018). Teknik triangulasi sumber dapat pula dilakukan dengan menggali informasi dari sumber-sumber data yang berbeda jenis, misalnya narasumber tertentu, dari kondisi tertentu, dari aktivitas yang menggambarkan perilaku orang, atau dari sumber yang berupa catatan atau arsip dan dokumen (Sutopo, 2006). Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber/triangulasi data.

Dalam penelitian ini, tahap-tahap penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdiri atas beberapa tahap (Suryana, 2007) yaitu:

- a. Tahap persiapan (pra lapangan) yaitu menyusun rancangan penelitian, menentukan tempat penelitian, mengurus izin penelitian, menyesuaikan diri dengan menilai keadaan, memilih informan, menyiapkan instrument dan perlengkapan yang dibutuhkan saat melakukan penelitian dan memahami etika di tempat penelitian,
- b. Tahap pekerjaan lapangan yaitu memahami keadaan di lapangan dan aktif dalam mengumpulkan data penelitian,
- c. Tahap analisis data yaitu reduksi data, display data kemudian analisis data,
- d. Tahap pelaporan yaitu mengambil kesimpulan, meningkatkan keabsahan hasil penelitian, dan membuat narasi hasil analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Klasifikasi Imbalan Pascakerja

Dana pensiun Indonesia, juga dikenal sebagai program imbalan pasca kerja, dikelola oleh organisasi publik dan swasta. Melaksanakan program pemerintah untuk mencapai kesejahteraan, rasa aman, perlindungan kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, pensiun, dan kematian adalah satu-satunya tujuan. Karyawan yang telah mencapai usia pensiun normal berhak menerima manfaat pensiun ini. Berdasarkan manfaat yang akan diterima karyawan, jenis-jenis imbalan pascakerja di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar yaitu sebagai berikut:

1. Dapen Tani (Dana Pensiun Pertani)
2. DPLK (BNI Life)
3. BPJS Ketenagakerjaan

Penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Pascakerja pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan melalui pernyataan informan maka pengakuan, pengukuran dan pengungkapan atas imbalan pascakerja dan kesesuaiannya dengan PSAK 24 pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar ialah sebagai berikut:

1. Pengakuan Imbalan Pascakerja pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar

Hasil penelitian di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar menunjukkan bahwa pengakuan imbalan pascakerja mengacu kepada metode accrual basis yaitu pencatatan akuntansi yang dicatat atau diakui pada saat transaksi meskipun tidak ada kas yang diterima atau belum diterima. Imbalan pascakerja pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar diakui atau dicatat ketika terbitnya SOP (Standar Operasional Perusahaan) dan pada saat iuran dibayarkan tiap bulannya. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Pak Rano Sujatma selaku AVP (Assistant Vice President) PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar:

“Dasar pengakuan imbalan pascakerja yang digunakan oleh PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar yaitu ketika telah diterbitkannya SOP terkait perhitungan pemberian imbalan pascakerja kepada karyawan dan saat iuran dibayarkan tiap bulan.” (Rano Sujatma, hasil wawancara 21 Juli 2022).

Tabel Pengakuan Imbalan Pascakerja PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar

No.	Pengakuan Imbalan Pascakerja PSAK 24	Pengakuan Imbalan Pascakerja PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar	Keterangan
1	Prinsip akuntansi accrual basis yaitu pencatatan akuntansi yang dicatat atau diakui pada saat transaksi meskipun tidak ada kas yang diterima atau belum diterima	Imbalan pascakerja di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar diakui ketika terbitnya SOP bagi karyawan yang memasuki usia pension dan pada saat iuran dibayarkan tiap bulan.	Sesuai
2	Imbalan pascakerja mencakup tunjangan purnakarya dan tunjangan pascakerja lain	Tunjangan purnakarya dan tunjangan pascakerja lain diakui PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar, hal tersebut tertuang dalam SOP penghargaan bagi karyawan yang memasuki usia pensiun wajib, dimana perusahaan mutlak memberikan tunjangan-tunjangan tersebut.	Sesuai
3	Imbalan pascakerja karena karyawan pensiun dihitung untuk dicadangkan	PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar telah mencadangkan imbalan pascakerja, dimana perusahaan telah menyediakan dana berupa iuran kepada Dapen Tani. Setelah itu Dapen	Sesuai

		Tani memberikan iuran yang telah dicadangkan tersebut kepada karyawan yang bersangkutan.	
--	--	--	--

Berikut merupakan contoh kasus atas Pengakuan imbalan pascakerja berdasarkan alternatif pembayaran yang ditetapkan oleh PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar, yaitu sebagai berikut:

- a. Pembayaran Sekaligus Iuran pensiun yang harus dibayar oleh PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar sebesar Rp. 183.400.000. Jika iuran tersebut dibayar sekaligus maka jurnal yang dibuat adalah:

Tanggal	Keterangan	REF	D	K
	Beban		Rp 183.400.000	
	Kas			Rp 183.400.000

- b. Dibayar Secara Berkala

Iuran pensiun yang harus dibayar oleh PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar sebesar Rp. 183.400.000. Jumlah yang harus dibayarkan bulan pertama sebesar Rp.37.800.000. Maka bulan berikutnya secara berkala sebesar:

Tanggal	Keterangan	REF	D	K
	Beban		Rp 183.400.000	
	Kas			Rp 37.800.000
	Liabilitas Jangka Pendek			Rp 1.120.000

Sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 21 Juli 2022 oleh salah satu informan dalam hal ini ialah Pak Rano. Sebelum mengulik lebih dalam perihal bagian apa dan siapa yang menangani program imbalan pascakerja di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar, penulis mencari tahu kepada informan berapa jumlah karyawan tetap yang ada di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar. Atas pertanyaan tersebut informan menegaskan bahwa hanya ada 31 orang karyawan tetap dari 36 orang karyawan yang ada di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar. Kemudian informan menambahkan bahwa masa kerja dari 31 orang karyawan tetap yang ada di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar beraneka ragam. *Range* yang paling muda penerimaannya tahun 2020 (masa kerja 2 tahun, terhitung sampai dengan tahun 2022) dan yang paling tua penerimaannya tahun 1993 (masa kerja 29 tahun, terhitung sampai dengan tahun 2022).

Setelah itu penulis bertanya kembali bagian apa dan siapa yang menangani program imbalan pascakerja tersebut. Informan menjelaskan bahwa tidak ada bagian khusus untuk menangani program imbalan pascakerja di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar, karena bagian yang menangani langsung ialah Kantor Pusat

Dapen Tani. Perihal siapa yang menangani imbalan pascakerja di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar, informan kembali menambahkan bahwa apabila ada karyawan yang memiliki masalah sebelum memasuki usia pensiun dan pada akhirnya akan mengurus dana pensiunnya, pihak dari Kantor Pusat Dapen Tani yang akan menunjuk langsung salah satu karyawan yang bisa diajak bekerja sama (dalam hal ini, biasanya yang di tunjuk ialah Pak Rano) untuk mengurus administrasi karyawan yang bersangkutan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara, kesesuaiannya dengan PSAK 24 dan perhitungan pemberian imbalan pascakerja di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar. Maka dasar pengakuan imbalan pascakerja yang digunakan PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar yaitu berlandaskan SOP yang dikeluarkan perusahaan terkait perhitungan pemberian imbalan pascakerja kepada karyawan dan pada saat iuran dibayarkan tiap bulannya.

2. Pengukuran Imbalan Pascakerja pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar

Hasil penelitian di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar menunjukkan bahwa pengukuran imbalan pascakerja telah diukur berdasarkan SOP yang dikeluarkan oleh perusahaan. Dimana PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar menggunakan perhitungan manfaat yang ditentukan berdasarkan gaji dari setiap karyawan yang akan pensiun. Berdasarkan perhitungan tersebut, ada tiga alternatif pembayaran yang dapat karyawan pilih jika dana pensiun yang akan diterima diatas seratus juta rupiah yaitu:

**Tabel Alternatif Pembayaran Imbalan Pascakerja
PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar**

No.	Alternatif Pembayaran	Jumlah
1.	Tanpa uang muka, dibayarkan per bulan sebesar	Rp 1.400.000
2.	Termasuk uang muka 20%	
	Sekaligus 20% x Rp 1.400.000 x Rp 131.000.000	Rp 36.680.000
	Sisa 80% x Rp 1.400.000 x Rp 131.000.000	Rp 1.120.000
	Jumlah yang dibayarkan bulan pertama	Rp 37.800.000
	Bulan berikutnya secara berkala	Rp 1.120.000
3.	Pembayaran sekaligus	Rp 183.400.000

Sumber: PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar, 2022.

Hal tersebut menunjukkan bahwa PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar dalam mengukur imbalan pascakerja berpedoman pada SOP yang dikeluarkan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Pak Rano sujatma selaku AVP (*Assistant Vice President*) PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar:

“Metode yang digunakan berdasarkan perhitungan manfaat pensiun yang telah ditetapkan SOP perusahaan yang mengatur pembayaran uang pensiun kepada karyawan yang bersangkutan.” (Rano Sujatma, hasil wawancara 21 Juli 2022).

PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar mengukur iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa karyawan, dimana besarnya imbalan pascakerja yang diberikan yaitu sebesar iuran yang telah dipotong dari gaji karyawan kepada program dana pensiun. Hal tersebut sesuai dengan pengukuran program iuran pasti menurut PSAK 24.

Tabel Pengukuran Imbalan Pascakerja PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar

No.	Pengukuran Imbalan Pascakerja PSAK 24	Pengukuran Imbalan Pascakerja PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar	Keterangan
1	Jika pekerja telah memberikan jasanya kepada entitas selama suatu periode, maka entitas mengakui iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa pekerja	PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar mutlak memenuhi kewajibannya kepada karyawan yang telah memberikan jasanya selama suatu periode dan mengakui iuran terutang atas program iuran pasti sebagai liabilitas. Besarnya imbalan pascakerja yang diberikan yaitu sebesar iuran yang dipotong langsung dari gaji karyawan kepada program dana pensiun	Sesuai

Sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 21 Juli 2022 oleh salah satu informan dalam hal ini ialah Pak Rano. Penulis bertanya perihal metode apa yang digunakan PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar dalam mengukur imbalan pascakerja. Kemudian informan menjelaskan bahwa metode yang digunakan berdasarkan perhitungan manfaat pensiun yang telah ditetapkan dalam SOP yang mengatur pembayaran uang pensiun kepada karyawan yang bersangkutan.

Dikeempatan yang berbeda, penulis kembali mewawancarai salah satu informan dalam hal ini ialah Pak Taufan yang dilakukan pada tanggal 19 Juli 2022. Sebelum masuk ke pertanyaan inti, dalam kesempatan tersebut penulis bertanya perihal apa yang dimaksud imbalan pascakerja berdasarkan definisi informan dan apa saja yang termasuk imbalan pascakerja pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar. Atas pertanyaan tersebut, informan menjelaskan bahwa imbalan pascakerja merupakan imbalan yang dipotong dari gaji selama karyawan bekerja yang dilakukan oleh Dapen Tani. Dari potongan tersebut, akan dikembalikan lagi kepada karyawan yang

bersangkutan pada saat berakhirnya masa kerja. Kemudian informan menambahkan bahwa imbalan pascakerja yang ada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar meliputi Dapen Tani (Dana Pensiun Pertani), DPLK (BNI Life) dan BPJS Ketenagakerjaan.

Setelah melontarkan beberapa pertanyaan pembuka, penulis masuk ke pertanyaan inti yakni dari dua program imbalan pascakerja manakah yang diterapkan di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar. Informan menegaskan bahwa program iuran pasti adalah program imbalan pascakerja yang diterapkan di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar karena dipotong secara langsung dari gaji karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan dari pernyataan informan dan kesesuaiannya dengan PSAK 24. Maka penulis menyimpulkan bahwa dalam mengukur imbalan pascakerja telah sesuai dengan PSAK 24, karena PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar mengakui iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa pekerja selama suatu periode setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja.

3. Pengungkapan Imbalan Pascakerja pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar

Pengungkapan imbalan pascakerja pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar telah menyertakan kebijakan-kebijakan akuntansi pada pengakuan imbalan pascakerja dalam metode *accrual basis*. Selain itu imbalan pascakerja yang ada di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar dalam memenuhi kewajibannya berpedoman kepada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang merupakan implementasi dari PSAK 24 imbalan kerja. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Pak Rano Sujatma selaku AVP (Assistant Vice President) PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar:

“Pengungkapan pendapatan yang ada di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. SOP bagi karyawan yang memasuki usia pensiun yang dikeluarkan oleh perusahaan tidak lepas dari pedoman Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta kebijakan-kebijakan lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.” (Rano Sujatma, hasil wawancara 21 Juli 2022).

Tabel Pengungkapan Imbalan Pascakerja PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar

No.	Pengukuran Imbalan Pascakerja PSAK 24	Pengukuran Imbalan Pascakerja PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar	Keterangan
1	Jumlah yang diakui sebagai beban untuk program iuran pasti	Pengungkapan imbalan pascakerja PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar telah menyertakan kebijakan akuntansi yaitu dengan	Sesuai

		menggunakan program iuran pasti dan jumlah akumulasi iuran yang akan diterima oleh karyawan pensiun yaitu sesuai dengan jumlah yang telah dibayarkan oleh peserta pensiun dan perusahaan serta diakui sebagai beban.	
--	--	--	--

Sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 19 Juli 2022 oleh salah satu informan dalam hal ini ialah Pak Taufan. Sebelum menggali informasi terkait bagaimana pengungkapan imbalan pascakerja, penulis bertanya terlebih dahulu terkait keberlangsungan imbalan pascakerja yang terjadi di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar. Informan menjelaskan bahwa sementara ini keberlangsungan imbalan pascakerja di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar berjalan lancar karena mungkin ada pencadangan dana. Namun, tidak dapat diprediksi kedepannya akan lancar atau tidak karena ada uang Dapen Tani yang belum dibayarkan dari perusahaan PT Pertani (Persero) sebelum merger.

Pada kesempatan yang berbeda, penulis kembali mewawancarai Pak Rano yang berlangsung pada tanggal 21 Juli 2022 sehubungan dengan pengungkapan imbalan pascakerja yang terjadi di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar. Informan menegaskan bahwa PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar menjadikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam pemberian imbalan kerja kepada karyawannya. Dalam hal ini penerapan PSAK 24 dilatarbelakangi oleh Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai tata cara pemberian imbalan-imbalan di perusahaan. Oleh karena itu, pengungkapan imbalan pascakerja di PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan dari pernyataan informan terkait pengungkapan imbalan pascakerja dan kesesuaiannya dengan PSAK 24. Maka penulis menarik kesimpulan bahwa dalam pengungkapan imbalan pascakerja PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar diungkapkan berdasarkan kebijakan akuntansi yang digunakan karena menggunakan program iuran pasti dan jumlah akumulasi iuran yang akan diterima oleh karyawan pensiun yaitu sesuai dengan jumlah yang telah dibayarkan oleh peserta pensiun dan perusahaan serta diakui sebagai beban.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengakuan imbalan pascakerja pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar diakui ketika terbitnya SOP bagi karyawan yang memasuki usia pensiun dan pada saat iuran dibayarkan tiap bulan. Imbalan pascakerja

PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar yang dihitung untuk dicadangkan karena karyawan pensiun, telah menyediakan dana berupa iuran kepada Dapen Tani dan atas iuran yang telah dicadangkan tersebut pada akhirnya akan diserahkan kepada karyawan yang bersangkutan oleh Dapen Tani. Hal tersebut mengacu pada metode *accrual basis* dan telah sesuai dengan PSAK 24.

Pengukuran imbalan pascakerja pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar diukur menggunakan SOP yang dikeluarkan oleh perusahaan. Namun, PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar tetap mengakui iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa karyawan dan hal tersebut sesuai dengan pengukuran program iuran pasti dan telah sesuai dengan PSAK 24.

Pengungkapan imbalan pascakerja PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar diungkapkan berdasarkan kebijakan akuntansi yang digunakan untuk pengakuan imbalan pascakerja. Hal tersebut sesuai dengan PSAK 24.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Sang Hyang Seri (Persero) Makassar, perusahaan tetap menerapkan perlakuan akuntansi imbalan pascakerja berdasarkan PSAK 24 agar setiap tahunnya dapat memberikan manfaat yang optimal bagi semua pengguna laporan keuangan. Di lain sisi, penulis juga menyarankan agar perusahaan menjalankan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Moleong, L. J. (2014). Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Agustina Wulandari dan Ratna Sari Dewi. (2019). Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT Havea Indonesia. Prosiding Seminar Nasional & Expo II Hasil Penelitian dan Pegabdian Masyarakat. (Online), diakses 16 Desember 2021
- Anton. (2018). <https://poskota.co.id/2018/6/26/thr-dan-gaji-dua-tidak-dibayar-puluhan-karyawan-demo>, diakses 05 Maret 2022
- Fitra, N. L. (2019). Penyajian dan Pelaporan Mengenai Imbalan Kerja Ditinjau dari PSAK 24 pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Diambil kembali dari https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/7974-Full_Text.pdf. (Online), diakses 17 Desember 2021
- Gita. M. (2019). Analisa Implementasi PSAK 24 Revisi 2013 dalam Meningkatkan Kepuasan Karyawan pada PT Agranet Multicitra Siberkom. Jurnal Riset Perbankan Manajemen dan Akuntansi, 3(1), (Online), diakses 07 Desember 2021

- Gisela Rumimper, Stanley Alexander, & Jessy Warongan. (2017). Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja pada PT Vandika Abadi. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 12(2), 1001-1010. (Online), diakses 07 Desember 2021
- Hasan, M. (2018). Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Kesesuaiannya dengan PSAK 24 pada Hotel Al-Badar Makassar. Diambil kembali dari https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/4708-Full_Text.pdf. (Online), diakses 17 Desember 2021
- IAI. (2015). PSAK 24 Imbalan Kerja. Jakarta: Dewan Standar Akuntansi Indonesia.
- Kunjana, G. (2021). Ini Rencana Besar di Balik Merger PT Pertani dengan SHS. Dipetik Mei Rabu, 2022, dari Investor Daily, diakses 10 Desember 2021
- Lisa, L. I. (2015). Analisa Pengakuan, Pengukuran dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No.24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT.Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 385-393. (Online), diakses 13 Mei 2022
- Mat. (2020). Diambil kembali dari Potret Kota: <https://potretkota.com/berita/ratusan-karyawan-pt-sarirajut-indah-demo>, diakses 05 Maret 2022
- Nurdin, Ismail, & Hartati, S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya: Media Sahabat.
- Pajow A. Nefry, Sifrid S. Pangemanan, & Sonny Pangerapan. (2019). Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 14(1), 96-100. (Online), diakses 16 Desember 2021
- Purnama, I. D. (2021). Efisiensi Pangan, Pertani Dimerger ke dalam Sang Hyang Seri oleh Jokowi.IDX Chanel: <https://www.idxchannel.com/economics/efisiensi-pangan-pertani-dimerger-ke-dalam-sang-hyang-seri-oleh-jokowi>, diakses 10 Desember 2021
- Sugiyono. (2018). Metode Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryana, Asep. (2007). Tahap-tahap Penelitian Kualitatif. Mata Kuliah Analisis Data Kualitatif. Universitas Pendidikan Indonesia
- Sutopo. (2016). Metodologi Penelitian Kualitatif. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Tjandra, C. M. (2021). Diambil kembali dari Metro Tempo: <https://metro.tempo.co/read/1524508/dua-tahun-gaji-tak-dibayar-karyawan-akan-demo-kantor-pusat-dunkin-donuts>, diakses 05 Maret 2022
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.