

## **ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI IMBALAN KERJA PADA PT. MANITO WORLD SUKABUMI ATAS KESESESUAIANNYA TERHADAP PSAK 24 IMBALAN KERJA DAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA**

**Devi Safitri<sup>1</sup>, Andi Lasmana<sup>2</sup>, F. Susandra<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda Bogor

Email: devisafitri1121@gmail.com, andy.lasmana@unida.ac.id,  
farizka.susandra@unida.ac.id

### **Abstrak**

Setiap bisnis memiliki kewajiban untuk membayar kompensasi kerja karena mereka memengaruhi perusahaan dari sudut pandang eksternal (misalnya, vendor dan auditor) dan internal (misalnya, karyawan) yang berdampak langsung pada produksi perusahaan. Sebagai pemberi kerja, perusahaan harus memberikan kompensasi untuk pegawai sebagai upah atas jasa mereka berikan. Organisasi harus mematuhi SAK terutama PSAK 24 tentang Upah Kerja, dan UU Ketenagakerjaan yang berlaku umum, karena pengaruh besarnya. Studi ini memakai metode deskriptif kualitatif. Hasil riset menampilkan jika PT. Manito World Sukabumi telah melaksanakan Pesangon, Upah Kerja Jangka Pendek, Pasca Kerja, serta Jangka Panjang Lain-lain sesuai dengan pernyataan PSAK 24. Tetapi perusahaan belum sepenuhnya melaksanakan pengukuran upah pekerjaan berdasar UU terkait Cipta Kerja.

**Kata kunci:** imbalan kerja, ketenagakerjaan, PSAK 24, undang-undang cipta kerja

### **Abstract**

*Every business has an obligation to pay labor compensation because they affect the company from an external point of view (for example, vendors and auditors) and internal (for instance, employees) that have a direct impact on the company's production. As an employer, the company must compensate the employees as wages for the services they provide. The organization must abide by the Rules of Law, especially Rule 24 on Wages, and the Employment Act, which is generally applicable, because of its great influence. The study uses qualitative descriptive methods. The results of the research showed whether Manito World Sukabumi has implemented the Resignation, Short-term Work Wages, Post-Work, and Other Long-term Wages in accordance with the statement of PSAK 24. But the company has not fully implemented the measurement of employment wages based on Employment Creation Act No. 6 of 2023*

**Keywords:** *employee benefits, employment, PSAK 24, law of the republic indonesia no.6 of 2023 on job creation*

### **Pendahuluan**

Dalam menjalankan operasinya, setiap bisnis harus memiliki SDM. SDM adalah aset penting juga bermanfaat untuk organisasi dikarenakan hanya dengan mereka semua kegiatan organisasi dapat dilakukan (Frisdayanti, 2019). Perusahaan harus memperlakukan sumber daya manusia dengan baik dengan memberikan imbalan kerja

sebagai bentuk timbal balik dari perusahaan terhadap tenaga kerja dan jasa yang diberikan oleh karyawannya (Fitriani, Zulkarnaen, Sadarman, & Yuningsih, 2020). Imbalan kerja sangat penting bagi karyawan karena memberi mereka motivasi untuk melakukan apa yang harus mereka lakukan (Turmudi, 2017). Dengan demikian, perusahaan harus membayar tenaga kerja untuk jasanya, yang dikenal sebagai upah kerja melalui persyaratan disetujui bagi dua belah bagian. PSAK 24 mengatur pernyataan akuntansi umum tentang kompensasi kerja di perusahaan; ini mencakup kompensasi kerja jangka pendek, kompensasi pasca kerja, kompensasi jangka panjang lainnya, dan pesangon (Lisa, 2015). Perusahaan harus mematuhi PSAK 24 untuk memastikan bahwa kompensasi kerja yang diberikan sesuai dengan undang-undang dan ketentuan yang berlaku. Jika perusahaan tidak menampilkan akun imbalan kerja dalam laporan keuangan, perusahaan secara tidak langsung menyembunyikan gaji karyawannya (Christian, Aw, Fiorentina, Alice, & Aufah, 2021). Selain itu, pada tahun 2020, pemerintah menggunakan metode omnibus untuk mengesahkan Undang-Undang Cipta Kerja. Akibatnya, PSAK 24 mengenai Upah Kerja organisasi harus mencatat teliti upah jangka pendek ataupun jangka panjang, serta dampak pemberlakuan undang-undang tersebut terutama pada kluster ketenagakerjaan (Herawati, 2018). PT. Manito World Sukabumi adalah produsen ekspor dan impor berbagai jenis pakaian di Indonesia (Devi, 2019). Dengan banyaknya karyawan, perusahaan harus mencatat laporan keuangannya dengan baik agar hak karyawan dapat dipenuhi sebagaimana mestinya tanpa adanya penyimpangan akibat tindakan tidak bertanggung jawab (Oktariansyah, 2018). PSAK No. 24 tentang imbalan kerja, yang telah ditetapkan sebagai acuan akuntansi untuk membahas tentang akuntansi imbalan kerja yang baik dan benar, bersama dengan UU Cipta Kerja resmi berlaku di tahun 2020, yang membahas bagaimana pengungkapan imbalan kerja yang tepat.

## **Metode**

### **Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT. Manito World Sukabumi yang berlokasi di Jl. Raya Siliwangi, Kampung Benda, Kecamatan Cicurug, Sukabumi, Jawa Barat dan pokok pembahasan riset ialah diterapkannya PSAK 24 Imbalan Kerja dan UU Cipta kerja.

### **Desain Penelitian**

Riset ini memakai metode kualitatif dan deskriptif komparatif karena tujuan penelitian adalah untuk melihat bagaimana PT. Manito World Sukabumi menerapkan akuntansi imbalan kerja dan kesesuaiannya pada PSAK 24 tentang upah kerja serta UU No. 6 Th 2023, juga dikenal sebagai Undang-Undang Cipta Kerja (Sugiyono, 2018).

### **Metode Pengumpulan Data**

Adapun prosedur terkumpulnya informasi yang dipakai dalam riset ialah berikut ini:

## **Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT. Manito World Sukabumi Atas Kesesuaiannya Terhadap PSAK 24 Imbalan Kerja dan Undang-Undang Cipta Kerja**

1. Penelitian pustaka dalam penelitian dilaksanakan melalui cara dikumpulkannya data yang akan dipakai pada buku akuntansi, berbagai referensi, jurnal, penelitian terdahulu.
2. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa biografi sejarah organisasi, visi misi perusahaan, struktur organisasi serta lainnya yang berkaitan pada sistem pemberian imbalan kerja.

### **Sumber dan Jenis Data**

Informasi sekunder dipakai pada penelitian didapat pada dokumen PT. Manito World Sukabumi, seperti buku perjanjian kerja bersama PT. Manito World Sukabumi, slip gaji karyawan, surat pernyataan lembur, cuti, izin, dan dokumen lain yang berkaitan dengan subjek penelitian. Namun, jenis data penelitian ini adalah data kualitatif, termasuk Undang-Undang Cipta Kerja, laporan penggajian PT. Manito World Sukabumi, PSAK No. 24 tentang imbalan kerja, dan literatur lainnya.

### **Metode Analisis Data**

1. Mengumpulkan data melalui penelitian kepustakaan dan dokumentasi pada PT. Manito World Sukabumi.
2. Melakukan analisis terhadap penerapan pemberian imbalan kerja karyawan yang dilakukan oleh PT, Manito World Sukabumi.
3. Melakukan analisis mengenai isi dari PSAK No. 24 imbalan pekerjaan.
4. Menganalisis mengenai isi pada uu Cipta Kerja kluster ketenagakerjaan.

Membandingkan pemberian imbalan kerja yang dilakukan oleh PT. Manito World Sukabumi pada kesesuaiannya PSAK No.24 mengenai upah kerja serta perbandingan antara pemberian imbalan kerja karyawan yang dilakukan PT. Manito World Sukabumi di Undang-Undang Cipta Kerja (Nazir, 2005).

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek**

Pengakuan dilakukan setelah pegawai memberi tenaganya pada organisasi pada satu tingkatan akuntansi. PT. Manito World Sukabumi memberikan upah kerja jangka pendek untuk pegawai diantaranya upah pokok, upah lembur, Tunjangan Hari Raya, cuti tiap tahun serta sakit, serta cuti haid untuk karyawan perempuan.

#### **Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Pasca Kerja**

PT. Manito World Sukabumi memberikan kompensasi pasca kerja kepada karyawannya melalui program iuran pensiun. Perusahaan membayar kepada BPJS Ketenagakerjaan sebesar 5,7% dalam BPJS pegawai dengan pemotongan upah pegawai senilai 2%, serta perusahaan membayar 3,7% bagi BPJS pensiunan dengan pemotongan upah karyawan senilai 1%.

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

PT. Manito World Sukabumi hanya memberikan cuti tahunan dan tidak memberikan cuti jangka panjang. Jika adanya kecelakaan saat kerja menyebabkan kecatatan selamanya, organisasi akan memasrahkan pada BPJS ataupun asuransi, pada akhirnya organisasi bukan mengakui atau mencatatnya.

### **Pengukuran Pesangon**

PT. Manito World Sukabumi memberi pesangon pada pegawai jika pegawai mengundurkan diri secara sukarela atau jika mereka sudah tidak lagi bekerja untuk perusahaan. Pesangon cuma terkait dengan tenaga yang diberi oleh pegawai selama kerja di organisasi serta tidak terkait dengan jasa yang diberikan di masa depan.

### **Pengukuran Kompensasi**

Berdasarkan UU mengenai Cipta Kerja, karyawan kontrak akan menerima kompensasi sebesar 1 bulan gaji. Karyawan dengan masa kerja 12 bulan atau kurang akan menerima kompensasi secara prorata.

### **Analisis Penerapan Imbalan Kerja pada PT. Manito World**

Penjabaran diterakannya upah kerja di PT. Manito World akan dibagi menjadi kedalam tiga bagian yaitu pengakuan imbalan kerja, pengukuran upah kerja, dan diungkapkannya upah kerja, berikut merupakan hasil analisis yang didapat dalam penelitian.

#### **1. Analisis Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Pendek pada PT. Manito World atas Kesesuaiannya dengan PSAK 24 dan UU Cipta Kerja**

- a. Perusahaan telah melaksanakan pemberian upah kerja Jangka Pendek diantaranya tertera pada PSAK 24 berupa gaji, upah lembur, THR, cuti tahunan berbayar untuk karyawan yang telah bekerja selama 12 bulan, cuti sakit berbayar. Dan cuti haid.
- b. Perusahaan telah memberikan kebijakan pengupahan sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja berupa gaji pokok, upah lembur, THR, cuti tahunan berbayar selama 12 hari kerja, dan cuti haid berbayar untuk karyawan wanita dengan aturan istirahat 2 hari pada 5 hari kerja.

#### **2. Analisis Penerapan Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Pasca Kerja pada PT. Manito World atas Kesesuaiannya dengan PSAK No. 24 dan UU Cipta Kerja**

- a. Perusahaan telah memiliki program BPJS pensiunan diartikan upah selesai kerja berdasar ketentuan PSAK No. 24 dimana potongan diambil senilai 3% (potongan dari upah pegawai senilai 2% serta organisasi mengakuinya 1%). Selain itu perusahaan juga memiliki program BPJS Ketenagakerjaan yang diakui sebesar 5,7% (potongan gaji pegawai senilai 2% dan perusahaan mengakuinya 3,7%).
- b. Perusahaan telah melaksanakan program dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai bentuk Imbalan Pasca kerja sama pada UU Cipta Kerja berupa

## Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT. Manito World Sukabumi Atas Kesesuaiannya Terhadap PSAK 24 Imbalan Kerja dan Undang-Undang Cipta Kerja

jaminan Kesehatan sebesar 5% (1% iuran karyawan, 4% ditanggung perusahaan); asuransi kecelakaan pekejaan; asuransi masa tua, asuransi penisunan, asuransi kematian senilai 0,3% dari upah satu periode; serta asuransi kehilangan pekerjaan.

### 3. Analisis Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya pada PT. Manito World atas Kesesuaiannya dengan PSAK No. 24 dan Undang-undang Cipta Kerja

- a. PT. Manito World mengakui uang penghargaan masa kerja kepada karyawan sebagai bentuk imbalan jangka panjang lainnya ketika karyawan telah menyelesaikan masa kerjanya atau mengundurkan diri sesuai dengan PSAK No. 24. Namun pada imbalan cacat permanen akibat kecelakaan organisasi bukan melaksanakan pengakuan serta catatan akan hal itu.
- b. PT. Manito World telah memberikan uang apresiasi waktu kerja sama dengan perhitungan yang ditetapkan oleh UU Cipta Kerja. Namun organisasi tidak memberi istirahat jangka Panjang yang diatur dalam perjanjian kerja.

### 4. Analisis Penerapan Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Pemutusan (Pesangon) pada PT. Manito World atas Kesesuaiannya dengan PSAK No. 24 dan UU Cipta Kerja

- a. Pemberian pesangon yang dilakukan oleh PT. Manito World Sukabumi telah mengikuti ketentuan dalam PSAK 24 dalam menetapkan penawaran upah pemberhentian pekerjaan serta pesangon disampaikan pada pegawai pengakuannya sesudah adanya perjanjian kerja selesai.
- b. Pengukuran pemberian pesangon telah mengikuti berdasar pasal 156 ayat 2 pada UU Cipta Kerja melalui perhitungan 1 bulan gaji (<12 bulan kerja), 3 bulan gaji (<24 bulan kerja) dan 3 bulan gaji (<36 bulan kerja).

### 5. Analisis Pemberian Kompensasi pada PT. Manito World Sukabumi atas Kesesuaiannya dengan PSAK No. 24 dan Undang-Undang Cipta Kerja

- a. Uang kompensasi disampaikan pada karyawan yang sudah selesai waktu bekerja setidaknya satu bulan secara konsisten. Uang kompensasi ini diberikan pada saat selesai PKWT.
- b. Pengakuan dan Pengukuran uang pesangon telah mengikuti ketentuan yang tertera dalam pasal 61A.

## Pencatatan Imbalan Kerja pada PT. Manito World Pencatatan Imbalan Kerja Jangka Pendek

**Tabel 1 Pencatatan Imbalan Kerja Jangka Pendek di PT. Manito**

Bentuk Upah	Pembayaran	Pendataan	
Gaji	Saat dibayarkan	(D) Beban Gaji Pokok	xxxx
		(K) Kas	xxxx
Upah Lembur	Saat dibayarkan	(D) Beban lembur	xxxx
		(K) Kas	xxxx

Cuti	Saat dibayarkan	(D) Tunjangan Cuti	xxxx
		(K) Kas	xxxx

Sumber: *Keuangan PT. Manito World*

Pencatatan gaji yang diberikan oleh PT. Manito World dilakukan setelah pekerja melakukan kerjanya selama satu bulan atau sebagai bentuk pertukaran jasa. Dapat dinyatakan bahwa secara umum tidak ada perbedaan signifikan dalam pencatatan upah jangka pendek oleh PT. Manito World. Pencatatan

**Tabel 2 Pencatatan Imbalan Pasca kerja di PT. Manito World**

Jenis Imbalan	Transaksi	Pencatatan	
Iuran pasti JHT-3,7%	Ketika dibayar/bulan	(D) Beban iuran JHT	xxxx
		(K) Kas	xxxx
Iuran Pasti Pensiun-2%	Ketika dibayar/bulan	(D) Beban iuran Pensiun	xxxx
		(K) Kas	xxxx

Sumber: *Laporan Keuangan PT. Manito World*

Imbalan Pasca Kerja yang diberikan oleh PT. Manito World Sukabumi berupa program Iuran pasti Jaminan hari tua (JHT) sebesar 3,7% dan iuran Pensiun sebesar 2% dari BPJS. PT.

PSAK 24 tentang upah pekerjaan membagi pencatatan terbagi dua klasifikasi: saat pengakuan atau transaksi terjadi dan saat imbalan jangka pendek tersebut dibayarkan Imbalan Kerja Jangka Pendek PT. Manito World telah mengikuti PSAK.

#### **Pencatatan Imbalan Pasca Kerja**

Berdasarkan PSAK 24 pencatatan imbalan pasca kerja dibagi menjadi dua, ialah ketika pengakuan serta sesaat dibayarkannya imbalan pasca kerja tersebut, Manito World telah melakukan pencatatan imbalan pasca kerja sesuai PSAK.

#### **Pencatatan Imbalan Jangka Panjang Lainnya**

Berdasarkan PSAK 24 pencatatan imbalan pasca kerja dibagi menjadi dua, yaitu saat pengakuan dan saat dibayarkannya imbalan pasca kerja .

**Tabel 3 Pencatatan Imbalan Jangka Panjang Lainnya pada PT. Manito World**

Jenis Imbalan	Transaksi	Pencatatan	
Penghargaan masa kerja	Saat dibayarkan	(D) Beban Penghargaan masa kerja	xxxx
		(K) Kas	xxxx

Sumber: *Laporan Keuangan PT. Manito World*

PT. Manito World memberikan Penghargaan masa kerja sebagai bentuk dari upah Jangka Panjang llain. PT. Manito World mencatat Penghargaan masa kerja karywah kedalam jurnal beban penghargaan masa kerja.

**Tabel 4 Pencatatan Pesangon di PT. Manito World**

Bentuk upah	Pembayaran	Pendataan
-------------	------------	-----------

## Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT. Manito World Sukabumi Atas Kesesuaiannya Terhadap PSAK 24 Imbalan Kerja dan Undang-Undang Cipta Kerja

Pesangon	Ketika dibayarkan	(D) Beban Gaji Pokok (Penghasilan + Tunjangan)	
		xxxx	
		(K) Kas	xxxx

*Sumber: Laporan Keuangan PT. Manito World*

Pesangon yang telah dibayarkan diletakan pada akun beban upah, pesangon bukan dimasukkan kedalam akun terpisah melainkan masuk kedalam akun beban gaji.

**Tabel 5 Pencatatan Kompensasi PKWT**

Bentuk Upah	Pembayaran	Pendataan	
Kompensasi PKWT	Ketika dibayar	(D) Beban Kompensasi PKWT	xxxx
		(K) Kas	xxxx

*Sumber: Laporan Keuangan PT. Manito World*

### **Pencatatan Pesangon**

Berdasarkan PSAK 24 pencatatan upah pasca kerja dibagi menjadi dua, yaitu saat pengakuan dan saat dibayarkannya imbalan pasca kerja tersebut.

### **Pencatatan Pemberian Kompensasi**

Pemberian Kompensasi PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) merupakan kebijakan baru dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang diperuntukan hanya untuk karyawan kontrak saja.

Kompensasi yang telah dibayarkan akan masuk kedalam akun beban. Kompensasi PKWT ini akan diberikan pada karyawan yang telah menyelesaikan masa kerjanya, atau habis kontrak. PT. Manito World telah melakukan pencatatan sama pada ketentuan.

## **PEMBAHASAN**

Hasil riset dilaksanakan pada PT. Manito World di Sukabumi mengenai akuntansi imbalan kerja karyawan menunjukkan bahwa perusahaan telah menerima upah kerja pendek, jangka panjang, juga pesangon seperti yang tercantum pada PSAK No. 24 mengenai upah kerja. Namun, pengukuran juga pengakuan upah di PT. Manito World belum sepenuhnya sama dengan aturan yang ada mengenai upah kerja. Organisasi sering menggunakan sistem pembayaran imbalan jangka pendek, di mana perusahaan pengakuan pembiayaan akrual sesudah karyawan memberi jasa atau tenaganya pada suatu jangka waktu tertentu serta memenuhi janji mereka dalam 12 bulan. Hal ini telah memenuhi persyaratan yang diatur dalam PSAK 24, serta sama pada dengan pasal 88 ayat 3 UU Cipta Kerja, yang mewajibkan suatu organisasi untuk membayar kebijakan pengupahan seperti upah minimum, upah lembur, dan cuti berbayar. PT. Manito World Sukabumi menawarkan program iuran pasti melalui BPJS Ketenagakerjaan sebagai kompensasi pasca kerja (Ghifary, Aryanti, & SH, n.d.). PT. Manito World Sukabumi tidak memberikan kompensasi tambahan untuk pekerjaan jangka panjang selain cuti berbayar. dan bila adanya kecelakaan pekerjaan menyebabkan rusak selamanya, organisasi akan memberikan pada BPJS, yang

menghindari pengakuan dan pencatatan cacat. Lain halnya, organisasi akan menyampaikan kompensasi masa pekerjaan kepada pegawai yang sudah menyelesaikan waktu kerja mereka untuk upah jangka panjang. Sesuai pada isi pasal 61A UU Cipta Kerja, PT. Manito World Sukabumi juga mulai membayar karyawannya dengan kompensasi proporsional dimulai dari tahun 2021. Pemberian kompensasi ini hanya berlaku untuk karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan diakui ketika pekerja telah menyelesaikan masa kerjanya.

### **Kesimpulan**

Melalui hasil riset juga analisis dilaksanakan, ditemukan beragam temuan yang dapat disimpulkan:

PT. Manito World Sukabumi telah melakukan pemberian imbalan kerja kepada karyawan dengan klasifikasi meliputi : 1. Perusahaan telah memberikan imbalan jangka pendek pada pegawai seperti upah pokok, uang lembur, THR serta memberikan cuti tahunan berbayar untuk pegawai yang sudah kerja selama 12 bulan terus menerus, cuti sakit berbayar, dan cuti haid berbayar untuk karyawan wanita. 2. Imbalan pasca kerja yang diberikan PT. Manito World Sukabumi berupa program iuran pasti yaitu BPJS Ketenagakerjaan. 3. PT. Manito World Sukabumi melaksanakan pemberian upah jangka panjang berupa uang apresiasi waktu kerja pada pegawai yang sudah menyelesaikan masa kerjanya. 4. Imbalan pemutusan (pesangon) akan diberikan perusahaan ketika kontrak kerja antara perusahaan dan pekerja telah berakhir. 5. Pekerja kontrak akan mendapat hak kompensasi ketika masa kontrak telah berakhir dengan perusahaan.

PT. Manito World Sukabumi telah melakukan pengukuran dan pengakuan hak pekerja sesuai dengan ketentuan upah kerja disebutkan PSAK No. 24 meliputi upah jangka pendek, upah selesainya pekerjaan, upah jangka panjang lainnya, pesangon. Selain itu, PT. Manito World Sukabumi telah memasukkan peraturan baru dalam UU Cipta Kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan sesuai dengan UU Cipta Kerja dan Perjanjian Kerja.

**Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT. Manito World Sukabumi Atas Kesesuaiannya Terhadap PSAK 24 Imbalan Kerja dan Undang-Undang Cipta Kerja**

**DAFTAR PUSTAKA**

- Christian, Natalis, Aw, Felicia, Fiorentina, Fiorentina, Alice, Alice, & Aufah, Anisah. (2021). Perkembangan akuntansi Brunei Darussalam dan analisis Shenanigans dalam laporan keuangannya. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 6(1), 32–43.
- Devi, Rahayu. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan, scopindo Medika Pustaka*. Surabaya.
- Fitriani, Iis Dewi, Zulkarnaen, Wandy, Sadarman, Budi, & Yuningsih, Nina. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 244–264.
- Frisdayanti, Alfriza. (2019). Peranan Brainware Dalam Sistem Informasi Manajemen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(1), 60–69.
- Ghifary, Fathan Muhammad, Aryanti, Dwi, & SH, M. H. (n.d.). *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 23/Pdt. Sus- PHI/2020/PN. Yk dan Relevansinya dengan Force Majeure di Masa Pandemi COVID-19 dalam Perspektif UU Ketenagakerjaan*.
- Herawati, Nining. (2018). *Analisis Ta'widh (Ganti Rugi) Bagi Nasabah Wanprestasi Pada Pembiayaan Murabahah Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Teluk Betung Bandar Lampung)*. UIN Raden Intan Lampung.
- Lisa, Longdong Inggrit. (2015). Analisis pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan psak no. 24 tentang imbalan kerja pada PT. hasjrat abadi manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4).
- Nazir, Moh. (2005). *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*.
- Oktariansyah, Oktariansyah. (2018). Peranan Alat Perlengkapan Organisasi dan Pengawasan Dalam Menunjang Kinerja Karyawan Pada Koperasi Green Society Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(3), 53–65.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Turmudi, Muhammad. (2017). Produksi dalam perspektif ekonomi Islam. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*, 37–56.