

Analisis Penerapan PSAK No. 24 Tentang Imbalan Kerja: Studi Kasus pada PT. XYZ

Zumroti Auliya ^{*1}

Rini Febrianti ²

Putri Nailah Azahra ³

Dhio Gonzales ⁴

Siti Rodiah ⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: zumrotiauliya14@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the implementation of Financial Accounting Standards Statement (PSAK) No. 24 concerning Employee Benefits at PT. XYZ, a construction service company currently in the development stage. The study uses a qualitative descriptive approach with data collected through interviews with the company's management and permanent employees. The results show that PT. XYZ has implemented short-term employee benefits such as salaries, fixed allowances, bonuses, overtime pay, paid leave, and social security in accordance with PSAK 24 regulations. However, the company has not yet implemented post-employment benefits, other long-term employee benefits, or termination benefits. This is due to the company's early stage and focus on operational and financial stabilization. The study recommends developing long-term employee benefits policies and more comprehensive employment documentation to ensure PT. XYZ's financial reporting complies with applicable accounting standards.

Keywords: Employee Benefits, Accounting Standards, PSAK 24

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 tentang Imbalan Kerja pada PT. XYZ, sebuah perusahaan jasa konstruksi yang masih dalam tahap pengembangan. Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara kepada manajemen dan karyawan tetap perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. XYZ telah menerapkan imbalan kerja jangka pendek seperti gaji, tunjangan tetap, bonus, upah lembur, cuti berbayar, dan jaminan sosial sesuai dengan ketentuan PSAK 24. Namun, perusahaan belum mengimplementasikan imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya, maupun imbalan pemutusan kontrak kerja. Hal ini disebabkan oleh kondisi perusahaan yang masih baru dan fokus pada stabilisasi operasional serta keuangan. Penelitian ini merekomendasikan pengembangan kebijakan imbalan kerja jangka panjang dan dokumentasi ketenagakerjaan yang lebih komprehensif untuk memastikan pelaporan keuangan PT. XYZ sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.

Kata Kunci : Imbalan Kerja, Standar Akuntansi, PSAK 24

PENDAHULUAN

Saat ini, dunia bisnis berkembang dengan cepat dan kompetitif. Hal ini mengharuskan setiap perusahaan atau organisasi untuk terus bergerak maju dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan. Agar karyawan merasa puas, perusahaan harus memberikan imbalan kerja yang sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang dijalankan selama masa kerja. Pemberian imbalan tersebut juga harus selaras dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang undangan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan (Anggraini *et al.*, 2023). Agar proses pemberian imbalan ini berjalan dengan teratur dan sesuai aturan, maka dibuatlah suatu pedoman akuntansi bernama Pernyataan Standar Akuntansi (PSAK).

PSAK menjadi acuan dalam penyusunan laporan keuangan di Indonesia. Salah satu PSAK yang membahas tentang imbalan kerja di perusahaan adalah PSAK 24. PSAK ini memberikan pedoman akuntansi mengenai imbalan yang diterima karyawan, mulai dari imbalan jangka

pendek, imbalan pascakerja, dan imbalan kerja jangka panjang lainnya hingga PKK (Sari, 2024). PSAK 24 ini dirancang untuk memberikan transparansi dan keseragaman dalam pelaporan imbalan kerja di berbagai perusahaan.

PT. XYZ adalah suatu perusahaan jasa di bidang pelaksanaan konstruksi umum (*General Contractor*), didirikan pada 10 September 2020 di Pekanbaru. PT. XYZ didirikan menghimpun sumber daya manusia yang memiliki dedikasi tinggi, dan berpengalaman di bidang konstruksi dengan berbagai keahlian seperti struktur, mekanik dan elektrik, manajemen konstruksi dan sistem administrasi proyek.

Meskipun PT. XYZ telah menerapkan sebagian komponen imbalan kerja seperti imbalan kerja jangka pendek sesuai dengan ketentuan dalam PSAK No. 24, namun perusahaan belum sepenuhnya mengimplementasikan seluruh jenis imbalan kerja yang diatur dalam standar tersebut, seperti imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya, dan imbalan pemutusan kontrak kerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai kesesuaian penerapan PSAK 24 di PT. XYZ secara menyeluruh, serta dampaknya terhadap penyajian laporan keuangan perusahaan.

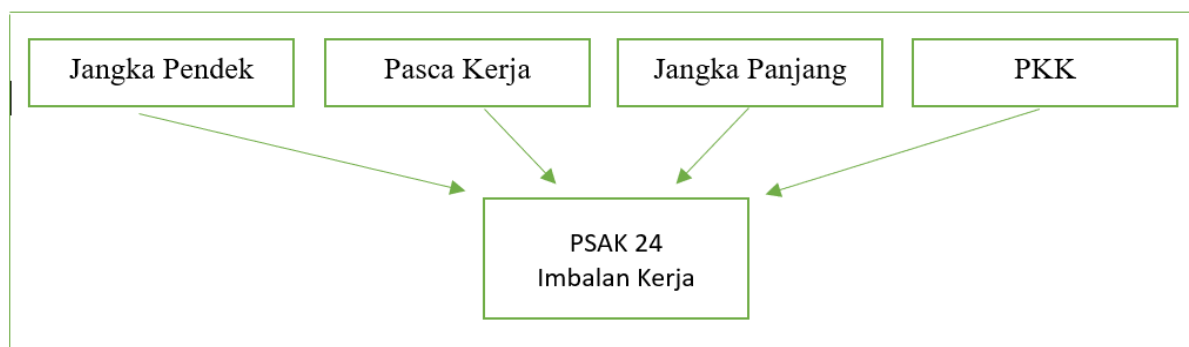
Berdasarkan penelitian Chotimah and Nugrahanti (2022) pada PT. ABC ditemukan bahwa PT. ABC secara umum hanya menerapkan komponen imbalan kerja jangka pendek antara lain upah dan gaji, tunjangan hari raya (THR), upah lembur, utang atau utang hipotek pegawai, pajak penghasilan, iuran jaminan sosial dan cuti tahunan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rompis, Sabijono and Rondonuwu, 2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian, pengakuan, serta pengungkapan imbalan kerja di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado sudah menerapkan komponen imbalan kerja secara menyeluruh dan sesuai dengan yang sudah disyaratkan dalam PSAK 24.

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 PT. XYZ “. Riset ini diharapkan dapat memberikan referensi PT. XYZ dalam membuat keputusan untuk perusahaan bisa memberikan seluruh rangkaian imbalan kerja yang diatur dalam PSAK 24 tentang imbalan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Imbalan Kerja

Menurut PSAK 24 (2024) Imbalan Kerja adalah semua bentuk imbalan yang diberikan oleh entitas sebagai pertukaran atau jasa yang diberikan oleh pekerjaan, termasuk direktur dan manajemen. Dalam hal imbalan kerja, PSAK 24 (2024) mengatur tentang imbalan pascakerja, tambahan imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka panjang dan PKK [Mengetahui PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja - Kledo Blog](#).



Gambar 1. Komponen imbalan kerja

Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain pesangon pemutusan kerja) yang jatuh tempo seluruhnya dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pekerja memberikan

jasanya. Imbalan kerja yang diharapkan akan dibayarkan sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa. Imbalan kerja jangka pendek terdiri atas upah, gaji, iuran jaminan sosial, cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar, laba dan bonus, dan imbalan nonmoneter (Chotimah and Nugrahanti, 2022).

Imbalan Pasca Kerja

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. Contoh: Tunjangan Pensiun, Tunjangan Kesehatan Pensiunan, Asuransi Jiwa Pasca Kerja.

Imbalan kerja jangka panjang

Imbalan kerja jangka panjang lainnya adalah imbalan kerja (selain imbalan pasca kerja) yang tidak seluruhnya jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah pekerja memberikan jasanya, seperti cuti berbayar jangka panjang (cuti besar atau cuti sabatikal), penghargaan masa kerja atau imbalan jasa jangka panjang lain, imbalan cacat permanen) (Adira *et al.*, 2022).

Pemutusan kontrak kerja / PKK

Pemutusan Kontrak Kerja /PKK (termination benefits) adalah imbalan kerja terutang sebagai akibat dari keputusan perusahaan untuk memberhentikan pekerja sebelum usia pensiun normal. Menurut (Tanjung *et al.*, 2023) kontrak kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang mengatur mengenai hak, kewajiban, serta ketentuan-ketentuan kerja yang berlaku bagi kedua belah pihak. Umumnya, kontrak ini mencakup durasi kerja, besaran gaji, tunjangan, hak serta tanggung jawab karyawan, hingga ketentuan terkait pengakhiran hubungan kerja. Pemutusan kontrak kerja oleh karyawan mengacu pada kondisi di mana seorang individu memilih untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Keputusan ini bisa dilatarbelakangi oleh berbagai faktor, seperti rendahnya loyalitas terhadap perusahaan atau munculnya rasa ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang ada.

METODE

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan deskriptif dengan jenis penelitian kualitatif. Pendekatan ini dipilih karna bertujuan untuk menggambarkan secara rinci dan mendalam suatu fenomena atau kondisi berdasarkan hasil pengamatan langsung dilapangan. Penelitian ini tidak menggunakan metode kuantitatif atau statistik karena lebih menekankan kepada pemahaman makna daripada angka-angka. Oleh sebab itu, pendekatan kualitatif digunakan untuk menyajikan gambaran konkret tentang penerapan PSAK 24 mengenai imbalan kerja di PT. XYZ. Dalam penelitian deskriptif kualitatif, data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan narasi, bukan berupa angka atau data kuantitatif (Salsabila *et al.*, 2022).

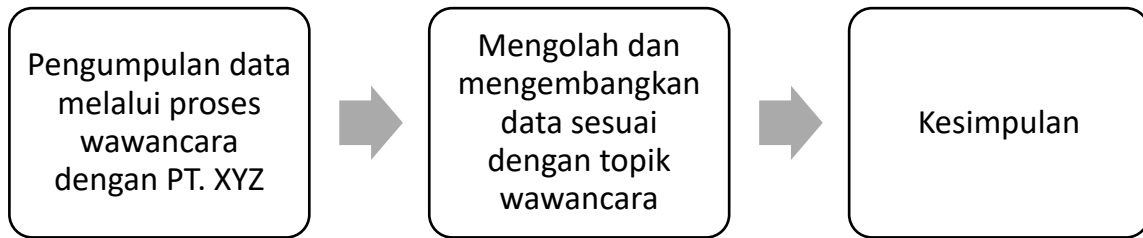
Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dimana karyawan tetap PT. XYZ menyampaikan informasi secara lisan. Informasi yang diperoleh dari wawancara tersebut dijadikan sebagai bahan utama dalam analisis penelitian lebih lanjut.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber-sumber data tertentu yang mencakup pengumpulan data primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. 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	AT	Direktur Utama
2	MT	Karyawan Tetap

Sumber: PT. XYZ (2025)



Gambar 2. Kerangka Pikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dari wawancara dengan AT selaku direktur utama dan bagian keuangan dan MT selaku karyawan tetap pada PT. XYZ yang berkaitan dengan PSAK 24 imbalan kerja. Diketahui bahwa PT. XYZ tidak menerapkan semua komponen yang termasuk dalam PSAK 24 imbalan kerja.

Imbalan kerja jangka pendek

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen sumber daya manusia PT XYZ, diketahui bahwa perusahaan secara konsisten memberikan imbalan kerja jangka pendek sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan. Informan menjelaskan bahwa imbalan tersebut terdiri atas gaji pokok yang dibayarkan sesuai kontrak kerja, serta tunjangan tetap seperti tunjangan makan dan transportasi.

"Kami membayarkan gaji pokok dan tunjangan tetap setiap bulan secara rutin, sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati bersama," ungkap karyawan tetap PT. XYZ (Wawancara, 18 Juni 2025).

PT. XYZ juga memberikan bonus kinerja apabila karyawan berhasil mencapai target tertentu. Tidak hanya itu, perusahaan juga membayarkan upah lembur bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja normal.

"Kalau karyawan lembur, kami hitung sesuai ketentuan yang berlaku. Bonus juga diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian target," tambah karyawan tetap PT. XYZ tersebut (Wawancara, 18 Juni 2025).

Perusahaan turut menjamin kesejahteraan tenaga kerjanya melalui penyediaan cuti berbayar dan kepesertaan dalam program jaminan sosial, yang iurannya dibayarkan secara rutin setiap bulan. Semua bentuk imbalan tersebut dikategorikan sebagai imbalan kerja jangka pendek, karena penyelesaiannya dilakukan dalam jangka waktu paling lama 12 bulan setelah akhir periode pelaporan keuangan.

Pemberian imbalan kerja ini telah dilakukan sesuai dengan ketentuan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24, yang mengatur tentang pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja bagi karyawan.

Imbalan Pascakerja

Imbalan pasca kerja (post-employment benefits) didefinisikan sebagai imbalan kerja (selain pesangon dan pemutusan kerja) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya (Syah, Sufardi and Fajriana, 2023). Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen PT XYZ, diketahui bahwa hingga saat ini perusahaan belum menyediakan program imbalan pascakerja, seperti tunjangan pensiun atau program manfaat pasca kerja lainnya. Hal ini disebabkan oleh kondisi perusahaan yang masih dalam tahap pengembangan dan pendapatan yang belum stabil.

"Untuk saat ini kami belum memiliki program pensiun atau imbalan pascakerja karena perusahaan masih tergolong baru dan masih fokus pada stabilisasi operasional serta keuangan," ungkap karyawan tetap PT. XYZ (Wawancara, 18 Juni 2025).

Lebih lanjut, informan menjelaskan bahwa perusahaan menyadari pentingnya imbalan pascakerja bagi keberlangsungan kesejahteraan karyawan di masa depan, namun untuk saat ini hal tersebut belum menjadi prioritas utama.”

Kami tentu ingin ke depan bisa memberikan jaminan pensiun bagi karyawan, tapi saat ini kami sedang membangun pondasi keuangan perusahaan terlebih dahulu,” tambahnya (Wawancara, 18 Juni 2025).

Ketidakhadiran program imbalan pascakerja ini menunjukkan bahwa PT XYZ belum menerapkan komponen imbalan yang diatur dalam PSAK 24 bagian pascakerja. Namun, perusahaan tetap berkomitmen untuk mengembangkan kebijakan tersebut seiring dengan pertumbuhan bisnis dan peningkatan kapasitas finansial di masa yang akan datang.

Imbalan Kerja Jangka Panjang

Berdasarkan wawancara dengan karyawan tetap PT. XYZ, diketahui bahwa imbalan kerja jangka panjang lainnya belum diterapkan dalam kebijakan perusahaan saat ini. Hal ini disebabkan oleh kondisi perusahaan yang masih berada pada tahap awal pengembangan dan belum memiliki kapasitas finansial yang cukup untuk menerapkan program tersebut.

“Saat ini kami belum menerapkan imbalan kerja jangka panjang, karena perusahaan masih dalam tahap awal beroperasi dan sedang fokus pada pertumbuhan bisnis inti,” jelas karyawan tetap PT. XYZ (Wawancara, 18 Juni 2025).

Pihak manajemen juga menyampaikan bahwa meskipun PSAK 24 mengatur mengenai pengakuan imbalan kerja jangka panjang dengan metode serupa seperti imbalan pascakerja—namun tanpa kewajiban pengukuran kembali—PT. XYZ belum dapat menerapkannya karena belum menjadi prioritas operasional saat ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan imbalan kerja jangka panjang lainnya di perusahaan ini masih bersifat non-implementatif, dan sejauh ini hanya dicatat dalam pengungkapan laporan keuangan sesuai standar minimum yang berlaku.

Pemutusan Kontrak Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan MT sebagai karyawan tetap di PT. XYZ, mereka menyatakan,

“Perusahaan tidak melakukan pemutusan kontrak kerja terhadap karyawan selama masa kontrak berjalan.”

Mereka juga menambahkan,

“Seluruh hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan berjalan sesuai dengan masa kontrak yang telah disepakati bersama sejak awal.”

MT menjelaskan, *“Hingga saat ini, belum terdapat kasus pemutusan hubungan kerja baik karena pelanggaran, efisiensi, maupun alasan lainnya.”*

Dengan demikian, mereka menegaskan bahwa pencatatan akuntansi terkait pemutusan kontrak kerja tidak ditemukan dalam laporan keuangan PT. XYZ.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, berikut ini disajikan rangkuman hasil pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Wawancara

PSAK 24 Imbalan Kerja	PT. XYZ
Imbalan Kerja Jangka Pendek	Gaji Tunjangan Tetap Bonus Upah Lembur Cuti Berbayar Jaminan Sosial

Imbalan Pasca Kerja	Tidak ada
Imbalan Kerja Jangka Panjang	Tidak ada
Pemutusan Kontrak Kerja	Tidak ada

Sumber: PT. XYZ (2025)

PEMBAHASAN

Berdasarkan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja, imbalan kerja diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, yaitu: (1) Imbalan kerja jangka pendek (2) Imbalan pasca-kerja (3) Imbalan kerja jangka panjang lainnya, dan (4) Imbalan pemutusan hubungan kerja. Masing-masing kategori memiliki perlakuan akuntansi tersendiri, terutama dalam hal pengakuan beban, pengukuran kewajiban, dan penyajian dalam laporan keuangan.

Dalam kasus PT XYZ, perusahaan hanya mencatat imbalan kerja jangka pendek, seperti gaji, upah, tunjangan makan, dan insentif bulanan. Imbalan ini biasanya diakui sebagai beban pada periode terjadinya dan tidak memerlukan perhitungan aktuarial. Hal ini sesuai dengan PSAK 24 yang menyatakan bahwa imbalan kerja jangka pendek diakui pada saat pekerja memberikan jasa dan entitas mengakui kewajiban untuk membayarnya.

Namun, jika dibandingkan dengan ketentuan PSAK 24 secara keseluruhan, PT. XYZ belum menerapkan pengakuan untuk jenis imbalan kerja lainnya seperti imbalan pasca-kerja (misalnya: pensiun, jaminan hari tua) atau imbalan kerja jangka panjang lainnya (misalnya: cuti panjang, penghargaan masa kerja). Padahal, jika entitas memiliki kewajiban semacam itu, maka menurut PSAK 24, perusahaan wajib melakukan estimasi kewajiban tersebut dan mengakuinya dalam laporan keuangan, termasuk dengan perhitungan aktuarial jika diperlukan.

Dengan demikian, perbandingan ini menunjukkan bahwa praktik akuntansi di PT. XYZ masih terbatas pada aspek dasar dari PSAK 24, dan belum mencerminkan keseluruhan kewajiban yang mungkin timbul dari hubungan kerja jangka panjang. Hal ini dapat berisiko menyebabkan salah saji laporan keuangan, terutama jika di masa depan perusahaan mulai memberikan imbalan yang bersifat jangka panjang atau pasca-kerja kepada karyawannya.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengumpulan data mengenai penerapan imbalan kerja di PT. XYZ, dapat disimpulkan bahwa perusahaan ini telah memberikan imbalan kerja jangka pendek kepada karyawan berupa gaji, tunjangan tetap, bonus, upah lembur, cuti berbayar, dan jaminan sosial yang telah sesuai dengan ketentuan PSAK 24. Namun, dalam hasil observasi dan wawancara, tidak ditemukan adanya program imbalan pascakerja dan imbalan kerja jangka panjang yang diselenggarakan oleh perusahaan, sehingga tidak terdapat pencatatan akuntansi yang sesuai untuk kategori tersebut.

Selain itu, selama masa pengumpulan data, tidak ditemukan kasus pemutusan kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan. Seluruh hubungan kerja berjalan secara normal dan sesuai dengan kontrak kerja yang berlaku. Dengan demikian, tidak terdapat pencatatan akuntansi terkait imbalan pemutusan hubungan kerja di PT. XYZ.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena perusahaan masih tergolong baru dan belum memiliki kebijakan sumber daya manusia yang sepenuhnya terdokumentasi. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar perusahaan mulai mempertimbangkan pengembangan kebijakan terkait imbalan kerja jangka panjang serta dokumentasi ketenagakerjaan yang lebih komprehensif, agar pelaporan keuangan dapat lebih sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku, khususnya PSAK 24.

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 1 karyawan tetap yang bersedia menjadi narasumber untuk penyelesaian penelitian ini.
3. Anggota tim yang berkontribusi secara maksimal dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adira, P.T. *et al.* (2022) 'Evaluasi Penerapan PSAK No . 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT . Adira Dinamika Multi Finance Tbk . Evaluation of the Implemation of PSAK No . 24 Regarding Employee Benefits at', 6(1), pp. 279–286.
- Anggraini, F.T. *et al.* (2023) 'Analisis Penerapan PSAK No. 24 Tentang Imbalan Kerja: Studi Kasus pada CV. Sulton Golden', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera)*, 3(2), pp. 131–138.
- Chotimah, C. and Nugrahanti, T.P. (2022) 'Penerapan Imbalan Kerja Berdasarkan Psak 24 Pada PT ABC', *Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(1), pp. 42–54.
- Rompis, D., Sabijono, H. and Rondonuwu, S. (2023) 'Evaluasi Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja-Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado', *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 6(2), pp. 1061–1068.
- Salsabila, S. *et al.* (2022) 'Analisis Dampak Perkuliahan Daring (Online) Pada Saat Pandemi Terhadap Hubungan Sosial Mahasiswa Universitas Negeri Padang', *ENGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, dan Budaya*, 2(2), pp. 204–216. Available at: <https://doi.org/10.37304/enggang.v3i1.4943>.
- Sari, W.N. (2024) 'Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Samudra Marine Indonesia'. UNTIRTA.
- Syah, S.R., Sufardi, S. and Fajriana, N. (2023) 'Penerapan Psak 24 Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Pascakerja Pada Pt Sang Hyang Seri (Persero) Makassar', *Jurnal Economina*, 2(5), pp. 1054–1068. Available at: <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.511>.
- Tanjung, M.A. *et al.* (2023) 'Sistem Prediksi Pemutusan Kontrak Kerja oleh Karyawan Menggunakan Metode Fuzzy Mamdani', 3.