

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan penting meskipun sedang berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja. Namun salah satu yang perlu diketahui yaitu faktor yang menentukan bagi perusahaan peranan sumber daya manusia. Untuk memenuhi kebutuhan manusia juga diperlukan campur tangan manusia sebagai tenaga kerja dalam sebuah perusahaan guna menyelesaikan proses produksi maupun proses administrasi. Kedudukan tenaga kerja bukan semata-mata sebagai faktor pendukung tetapi memegang peranan penting dalam mengelola perusahaan yang di atur dalam manajemen sumber daya manusia. Untuk itu dalam menyeimbangi jasa yang diberikan karyawan, pihak perusahaan memberi pembayaran finansial yang biasa disebut “imbalan kerja” dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati kedua pihak.¹

Setiap perusahaan yang didirikan tentu berharap bahwa perusahaan tersebut dapat berkembang pesat, maju, dan memiliki keberlangsungan hidup yang lama. Keberlangsungan hidup sebuah perusahaan sangat bergantung pada apa yang dihasilkan perusahaan melalui kinerja para pekerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Seorang pekerja akan memberikan sebuah kinerja yang maksimal jika dia mendapatkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Kepuasan para pekerja ini dapat diberikan melalui imbalan kerja yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Dengan imbalan kerja, pekerja akan memberikan kinerja yang maksimal dan baik serta memiliki rasa loyal terhadap perusahaan.

¹ Charen P. J. Tawas Jurnal EMBA Vol 1 No.3: *Akuntansi Pertanggung Jawaban Terhadap Imbalan Kerja Menurut Psak No. 24 Pt Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara* (FE Universitas Sam Ratulangi Manado,2013) Hal. 365-373

Imbalan kerja didalam dunia usaha merupakan bagian yang tidak terlepaskan, dikarenakan imbalan kerja merupakan balas jasa atas jasa yang telah di berikan pekerja terhadap perusahaan. Kinerja pekerja pun akan sangat terpengaruh atas pemberian imbalan kerja oleh perusahaan, pemberian imbalan kerja bukan hanya akan berpengaruh terhadap pekerja yang nantinya akan berdampak pada produktifitas perusahaan tetapi juga akan berdampak secara finansial apabila tidak di sikapi dengan bijak oleh pihak perusahaan.²

Standar akuntansi menjadi dasar dalam penyajian informasi laporan keuangan suatu kegiatan usaha. Salah satu standar akuntansi yang ada di indonesia adalah Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) dimana terdapat uraian materi didalamnya yang mencakup hampir semua aspek berkaitan dengan akuntansi.

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 mengenai tentang Imbalan Kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. Imbalan Kerja mencakup Imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang dan pesangon.³

Dalam penerapan PSAK No. 24 memiliki beberapa masalah salah satunya pada MNC Group sejumlah karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari lima tahun, namun pesangon yang diterima tidak sesuai dengan masa kerjanya. Sekitar 300 pekerja oleh perusahaan [MNC Group](#) milik Hary Tanoesoedibjo, tidak sesuai prosedur yang ditetapkan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁴. Salah satu penggeraknya adalah

² Longdong Inggrit Lisa, Jurnal EMBA Vol.3 No.4: *Analisis Pengakuan, Pengukuran Dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan Psak No.24 Tentang Imbalan Kerja Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado* (FE Universitas Sam Ratulangi Manado, 2015) Hal. 462-469

³ <http://nasional.kompas.com/read/2017/07/05/15514401/phk.massal.mnc.group.dinilai.salahi.prosedur.uu.ketenagakerjaan> di akses Tanggal 21 Juli 2017

berlakunya Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 yang mewajibkan perusahaan mencadangkan dana perusahaan untuk para pekerja.

PSAK No. 24 penting diterapkan agar perusahaan mengakui imbalan kerja sesuai peraturan yang berlaku. Apabila tidak terdapat akun imbalan kerja dalam laporan keuangan perusahaan maka secara tidak langsung perusahaan sebenarnya “menyembunyikan” kewajiban untuk imbalan kerja. Pengungkapan imbalan kerja yang kurang tepat dapat mendorong ketidakpercayaan para investor yang akan menghambat kemajuan perusahaan dan berdampak terhadap likuiditas perusahaan. Imbalan kerja juga berdampak pada efektivitas perusahaan dan kinerja pekerja jika tidak diterapkan dengan baik. Perlakuan yang tidak tepat terhadap pekerja dapat berdampak negatif untuk perusahaan dikarenakan dapat mendorong pekerja melakukan pemogokan atau kecurangan seperti korupsi dan penyeludupan yang dapat merugikan perusahaan.

Salah satu alasan kenapa perusahaan harus menerapkan PSAK-24 adalah adanya prinsip akuntansi *accrual basis*. Perusahaan harus mempersiapkan (mencadangkan/mengakui) utang (*liability*), untuk imbalan yang akan jatuh tempo nanti. Alasan keduanya adalah tidak ada kewajiban yang tersembunyi. Artinya jika didalam laporan keuangan tidak ada *account* untuk imbalan pasca kerja (melalui PSAK-24), maka secara tidak langsung perusahaan sebenarnya “menyembunyikan” kewajiban untuk imbalan pasca kerja. Yang ketiga tentu saja kaitannya dengan arus kas di perusahaan, jika ada karyawan yang keluar karena pensiun dan perusahaan memberikan manfaat pesangon pensiun kepada karyawan tersebut.

Maka pada periode berjalan perusahaan harus mengeluarkan sejumlah uang yang mengurangi laba perusahaan. Jika dari awal perusahaan sudah mencadangkan imbalan pensiun ini (imbalan pasca kerja), maka imbalan pensiun yang dibayarkan tersebut tidak akan secara

langsung mengurangi laba, akan tetapi akan mengurangi pencadangan/*accrual*/kewajiban atas imbalan pasca kerja yang telah di catatkan perusahaan di laporan keuangan.

Oleh karena itu, penulis akan melakukan penelitian dan menganalisis lebih lanjut permasalahan yang terjadi dan selanjutnya akan disajikan pada sebuah karya ilmiah yang berjudul "**Analisis Penerapan PSAK No. 24 Mengenai Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT. Elangperdana Tyre Industry**"

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan paparan yang diuraikan diatas, Peneliti akan membahas permasalahan di dalam pengelolaan keuangan antara lain:

1. Bagaimana kesesuaian pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek yang dilakukan PT. Elangperdana Tyre Industry sudah dengan PSAK No. 24?
2. Apakah kendala yang hadapi oleh PT. Elangperdana Tyre Industry setelah menerapkan PSAK No. 24 mengenai Imbalan Kerja Jangka Pendek?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENULISAN

1. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulisan karya ilmiah ini adalah untuk mengetahui dan memahami pengakuan imbalan kerja jangka pendek pada PT. Elangperdana Tyre Industry sesuai dengan PSAK No. 24

2. Manfaat Penulisan

- a. Bagi penulis, dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan memperkaya wawasan berpikir terkait yang di teliti.
- b. Bagi Perusahaan, sebagai acuan dan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak berkepentingan dalam pengambilan keputusan untuk kegiatan bisnis perusahaan.
- c. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi untuk melakukan penulisan selanjutnya dan bahan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya.