

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja memiliki kedudukan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Peranan tenaga kerja dalam sebuah perusahaan diperlukan guna menyelesaikan proses produksi maupun administrasi. Setiap tenaga kerja memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu dalam menyeimbangi jasa yang diberikan, pihak perusahaan memberikan upah/gaji yang biasa disebut imbalan kerja. Besarnya imbalan kerja diberikan atas ketentuan dari perusahaan dan kesepakatan oleh kedua belah pihak.

Hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha didasarkan pada suatu perjanjian atau kontrak yang dibuat secara tertulis maupun lisan. Apabila perjanjian kerja bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: (a) Jangka waktu tertentu, adalah perjanjian yang tidak dapat dilakukan dengan mensyaratkan suatu masa percobaan (*probation*), misalnya pekerjaan yang sifatnya sekali selesai atau sementara, musiman, penjajakan, dan pekerjaan tersebut diperkirakan dapat diselesaikan paling lama tiga tahun. (b) Jangka waktu tidak tertentu, adalah perjanjian yang dapat dilakukan dengan mensyaratkan suatu masa percobaan (*probation*) selama tiga bulan, misalnya pekerjaan yang sifatnya untuk jangka

waktu yang lama, ditujukan untuk status pekerja kontrak, pekerja yang dinilai dalam masa percobaan untuk menjadi pekerja tetap. (Purba, Tim Penyusun Arsip Negara 2003 (2012: 4)).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu terhadap efisiensi dan efektivitas dari pemakaian sumber daya lainnya. Untuk itu diperlukan suatu pendekatan yang mengarah pada penciptaan suatu manajemen tenaga kerja yang baik yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Salah satu cara yang paling efektif adalah pemberian imbalan kerja yang tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga terdapat imbalan kerja lainnya yang diharapkan oleh para pekerja, dimana perusahaan menjamin keadilan atas hak para pekerjanya berdasarkan kinerja mereka masing-masing sesuai kontribusinya pada perusahaan. Imbalan kerja pada suatu perusahaan disajikan kedalam laporan keuangan dimana laporan keuangan tersebut merupakan bentuk informasi yang dihasilkan oleh bagian keuangan. Informasi tersebut digunakan oleh manajemen perusahaan untuk memberikan pertanggungjawaban keuangan kepada pemilik perusahaan. Sehingga manajemen perusahaan dapat menetapkan langkah-langkah apa saja yang harus dilakukan dalam meningkatkan laba perusahaan.

Indonesia mempunyai Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) yang membuat aturan bernama Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) adalah kerangka acuan dalam prosedur yang berkaitan dengan penyajian laporan keuangan di Indonesia. Pernyataan ini menetapkan dasar-dasar bagi penyajian laporan keuangan bertujuan umum (*general purpose financial statements*) yang selanjutnya disebut laporan keuangan

agar dapat dibandingkan baik dengan laporan keuangan periode sebelumnya maupun dengan laporan keuangan entitas lain.

Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) telah menerbitkan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 (PSAK 24) Revisi 2013 mengenai imbalan kerja yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2015. PSAK 24 merupakan standar akuntansi yang mengacu pada *International Financial Reporting Standards* dan dibahas dalam *International Accounting Standards (IAS) 19* mengenai *Employee Benefit* yang mulai berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2012.

Perusahaan (pemberi kerja) akan mengeluarkan sejumlah biaya yang cukup signifikan untuk membayar imbalan kerja kepada karyawannya. Karyawan sangat sensitif terhadap imbalan kerja terutama gaji yang dibayarkan secara tidak akurat dan tidak tepat waktu. Gaji yang dibayarkan secara tidak akurat dan tidak tepat waktu akan menimbulkan keresahan (krisis moral) bagi karyawan, dan hal ini pada akhirnya dapat mempengaruhi atau menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas maupun loyalitas karyawan kepada perusahaan. Bagi para pengusaha sering melihat imbalan sebagai bagian dari biaya saja, sehingga pengusaha biasanya sangat hati-hati untuk meningkatkan imbalan.

Imbalan kerja terdiri atas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya dan pesangon. Imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pascakerja merupakan komponen imbalan kerja yang paling sering terjadi transaksinya dalam perusahaan karena gaji, tunjangan, kompensasi, bonus dan iuran pensiun harus dibayarkan hampir setiap bulan oleh perusahaan.

Sekarang ini juga masih ada perusahaan yang belum menerapkan PSAK 24 dan Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan dengan baik. Ini bisa dilihat dari banyaknya fenomena demo karyawan karena gaji mereka tidak dibayar perusahaan dan demo karyawan atas uang pensiun yang belum jelas peraturannya oleh perusahaan. Ini berkebalikan dengan peraturan dalam Undang-Undang No. 13 dimana imbalan kerja adalah hak bagi setiap karyawan.

Dalam hubungannya dengan pelaporan keuangan, Perusahaan berkewajiban untuk menghitung dan mengalokasikan imbalan kerja serta menyatakan kesediaan membayarkannya. Berdasarkan hal tersebut penulis mengangkat judul “ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 ATAS IMBALAN KERJA SEBELUM DAN SESUDAH REVISI 2013 PADA PT. ELANGPERDANA TYRE INDUSTRY”. Dimana pengangkatan judul ini terdapat masalah yang dirumuskan yaitu bagaimana mekanisme dan penerapan akuntansi imbalan kerja pada PT. Elangperdana Tyre Industry dengan tujuan untuk mengetahui perhitungan imbalan kerja yang mengedepankan nilai kebijakan, keadilan, dan transparansi bagi pekerja-pekerja yang ada di Indonesia sebagaimana yang dilakukan oleh perusahaan pada umumnya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, terdapat beberapa permasalahan yang dapat digunakan untuk penelitian, yaitu :

1. Bagaimana pencatatan dan pengukuran imbalan kerja pada perusahaan?
2. Bagaimana penerapan PSAK 24 atas imbalan kerja sebelum dan sesudah revisi 2013 pada perusahaan?
3. Apa saja perbedaan penerapan PSAK 24 atas imbalan kerja sebelum dan sesudah reisi 2013 pada perusahaan?

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penulisan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan karya ilmiah ini adalah :

- a. Mengetahui sistem pencatatan dan pengukuran imbalan kerja pada perusahaan.
- b. Mengetahui penerapan PSAK 24 atas imbalan kerja sebelum dan sesudah revisi 2013 pada perusahaan.
- c. Mengetahui perbedaan penerapan PSAK 24 atas imbalan kerja sebelum dan sesudah revisi 2013 pada perusahaan.

2. Manfaat Penulisan

Dalam penulisan karya ilmiah ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Secara teoritis penelitian karya ilmiah ini dapat membantu untuk memahami penerapan PSAK 24 atas imbalan kerja.
- b. Mengetahui perbedaan penerapan PSAK 24 atas imbalan kerja sebelum dan sesudah revisi thun 2013.
- c. Penulisan karya ilmiah ini dapat digunakan sebagai referensi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan masukan untuk penelitian ilmiah yang sejenis di masa yang akan datang.