

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini tidak lepas kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan dunia industri. Keberadaannya amat penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan, karena suatu produk atau jasa dengan mutu yang tinggi dapat dibuat. Dengan ilmu pengetahuan dan teknologi juga, suatu produk atau jasa dapat dimodifikasi agar lebih menarik minat pelanggan. Selain membantu dalam penciptaan produk dan jasa, ilmu pengetahuan dan teknologi juga memudahkan perusahaan dalam memasarkan produk atau jasa agar tepat pada segmen pasar yang telah ditentukan. Semakin canggih ilmu pengetahuan yang digunakan perusahaan akan membuat daya saing mereka semakin kuat dalam menghadapi persaingan industri global.

Dalam menghadapi persaingan industri global ini, perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang mampu mengelola ilmu pengetahuan dan teknologi yang digunakan perusahaan. Dalam salah satu penelitiannya, Ebru Gözen (2016) menyatakan bahwa *“Gün geçtikçe artan küresel rekabet ortamında işletmeler, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü elde edebilmek için işgörenlerin başlıca bir kaynak olduğunu kabul etmektedir* (Dalam lingkungan persaingan yang semakin global, bisnis menyadari bahwa karyawan adalah sumber daya

utama untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan)”. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompetitif, tentu perlu didukung dengan strategi rekrutmen yang cerdas. Sebagian besar perusahaan saat ini sudah menerapkan berbagai strategi rekrutmen modern, seperti *gamification*, *employer branding*, pembuatan konten dalam bentuk media atau tulisan, sistem rekrutmen rujukan, mendatangi langsung calon karyawan, dan strategi lainnya. Dengan dibuatnya strategi rekrutmen ini, perusahaan berharap mendapatkan sumber daya manusia yang unggul dan dapat bersinergi untuk menghadapi persaingan industri global dan mencapai tujuan perusahaan.

Namun dari beberapa strategi rekrutmen di atas, ada satu strategi lain yang seringkali digunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, yakni dengan menyelenggarakan program pemagangan. Berdasarkan Pasal 1 Ayat 11 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa:

“Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu”.

Dengan mengadakan program pemagangan, perusahaan dapat menghemat biaya perusahaan karena tidak harus merekrut karyawan baru, dan juga meningkatkan produktivitas perusahaan walaupun pekerjaan yang dilakukan peserta pemagangan bersifat pekerjaan kecil. Perusahaan juga dapat merekrut talenta

muda melalui program ini. Dengan membimbing mereka bukan tidak mungkin kemampuan mereka dapat berkembang dan bisa menjadi karyawan tetap untuk selanjutnya. Selain itu program pemagangan ini dapat menjadi ajang bagi perusahaan untuk melakukan pengenalan dan sosialisasi tentang lingkup usaha yang sedang dijalankan.

Calon peserta program pemagangan mayoritas berasal dari kalangan mahasiswa, dimana mereka wajib melaksanakannya karena agenda pemagangan ini masuk dalam Satuan Kredit Semester (SKS) yang harus ditempuh mahasiswa hampir di setiap universitas. Peserta program ini seringkali juga berasal dari siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang sedang melaksanakan praktik kerja, para lulusan sekolah atau universitas yang belum mendapat kerja, atau calon karyawan perusahaan yang sedang diseleksi. Selain dari alasan akademis, motif lain dari peserta pemagangan adalah untuk menambah pengalaman secara langsung di dunia industri, sebagai batu loncatan mereka dalam memulai karir, motif dari sisi keuangan, dll. Untuk melakukan rekrutmen peserta program pemagangan, perusahaan dapat membuat nota kesepahaman dengan instansi pendidikan terkait penyelenggaraan pemagangan atau dengan cara konvensional seperti rekrutmen karyawan pada umumnya.

Dalam penyelenggaraan program pemagangan, setiap perusahaan memiliki kewajiban yakni memberi imbalan kerja dalam bentuk uang saku yang merupakan hak bagi setiap peserta pemagangan, sesuai yang tercantum pada Pasal 15 Ayat 1 Huruf b Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Nomor PER.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam Negeri. Imbalan kerja secara nominal tidak ditetapkan jumlahnya dalam peraturan ini, melainkan sesuai kebijakan perusahaan. Imbalan kerja seringkali diberikan kepada peserta pemagangan di akhir bulan, dan perhitungannya berdasarkan jumlah hari kerja yang dilaksanakan. Imbalan kerja yang diberikan perusahaan secara tidak langsung akan berdampak baik bagi peserta pemagangan. Mereka akan merasa dihargai oleh perusahaan dan meningkatkan motivasi kerja mereka selama masa program pemagangan. Walaupun pada kenyataan di lapangan, tidak semua perusahaan mampu memberi imbalan kerja kepada peserta pemagangan dengan berbagai alasan.

Agar tercipta laporan keuangan yang relevan dan andal, diperlukan suatu pedoman untuk mengatur penyusunannya. Di Indonesia, pedoman ini dikenal dengan sebutan standar akuntansi keuangan. Sampai saat ini terdapat empat standar akuntansi keuangan yang digunakan di Indonesia. Standar tersebut terdiri dari Standar Akuntansi Keuangan berbasis IFRS, Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik, Standar Akuntansi Keuangan Syariah, dan Standar Akuntansi Pemerintahan. Standar ini diterapkan sesuai dengan jenis perusahaan, karena masing-masing dari mereka memiliki kepentingan berbeda dalam penggunaan laporan keuangan.

Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) telah membuat pedoman khusus terkait pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan akuntansi untuk imbalan kerja. Pedoman ini termuat dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK)

Nomor 24 yang telah disahkan dan diterbitkan oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK). Isi dari PSAK 24 ini sebagian besar diadopsi dari *International Accounting Standard (IAS) 19* mengenai *Employee Benefits*. Penyusunan PSAK 24 juga berpedoman pada Undang-Undang yang terkait, agar terjadi kesinambungan antara aturan tersebut. Dalam PSAK 24 dinyatakan bahwa imbalan kerja terdiri dari imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya, dan pesangon.

Selain diatur dalam PSAK 24, perlakuan imbalan kerja juga diatur dalam ketentuan Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21. PPh Pasal 21 secara umum adalah pajak yang dikenakan atas penghasilan seseorang, dalam bentuk apapun sesuai dengan ketentuan yang ada. Imbalan kerja secara tidak langsung termasuk sebagai penghasilan yang diperoleh seseorang, dalam hal ini juga termasuk peserta program pemagangan. Subjek PPh 21 adalah orang pribadi dengan objeknya merupakan penghasilan seperti gaji, upah, honorarium, uang pensiun, dll sesuai ketentuan yang ada. Ketentuan subjek dan objek PPh Pasal 21 diatur dalam Undang-Undang No. 36 Tahun 2008 tentang Pajak Penghasilan (menggantikan Undang-Undang No.7 Tahun 1983).

PT X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang retail atau perdagangan, dengan produk berupa keramik. Sebagian besar aktivitas perusahaan meliputi kerjasama dalam penyelesaian proyek-proyek pembangunan, seperti pusat perbelanjaan, kantor, tempat beribadah, dan perumahan. PT X merupakan salah satu perusahaan yang juga menyelenggarakan

program pemagangan. Peserta pemagangan di PT X berasal dari mahasiswa dan *fresh graduate*. Kontrak kerja mereka di PT X bervariasi, sesuai kesepakatan dengan manajemen perusahaan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan memberikan imbalan kerja bagi peserta program pemagangan dalam bentuk upah yang dibayarkan setiap bulannya. Nominal upah diberikan sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan, tanpa membedakan latar belakang setiap peserta. Imbalan kerja ini diberikan sebagai apresiasi atas jasa mereka di perusahaan, sekaligus untuk menambah motivasi dalam bekerja.

Saat ini, sudah banyak instansi pendidikan yang melakukan kerjasama dengan perusahaan mengenai pelaksanaan program pemagangan. Kerjasama ini dilakukan untuk memudahkan para siswa atau mahasiswa untuk mengaplikasikan ilmu yang mereka dapat di bangku pendidikan terhadap masalah nyata yang ada di perusahaan. Dalam hal ini perusahaan sebagai pemberi kerja harus menaati peraturan yang ada mengenai kewajiban perusahaan memberi imbalan kerja bagi peserta pemagangan. Selain itu, perusahaan juga harus memperlakukan dengan benar status peserta pemagangan dalam struktur kepegawaian mereka, yang tentunya bukan sebagai pegawai tetap. Hal ini penting, karena dapat mempengaruhi penerapan PSAK 24 yang dilakukan perusahaan, beserta perhitungan PPh Pasal 21 yang dilakukan.

Penerapan PSAK secara menyeluruh sangat penting bagi setiap perusahaan, karena akan mempengaruhi tingkat kewajaran laporan keuangan yang telah dibuat. Khusus dalam penerapan PSAK 24, perusahaan harus mengelompokkan

dengan benar jenis upah yang diterima oleh peserta pemagangan, karena terdapat empat jenis imbalan kerja yang terdapat pada PSAK 24 yakni imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan jangka panjang lainnya dan pesangon. Apabila penerapan dilakukan kurang tepat, laporan keuangan akan dinilai tidak wajar karena terdapat salah saji dari komponen laporan keuangan. Hal ini akan membuat informasi yang terdapat di laporan keuangan menjadi tidak relevan dan menimbulkan berbagai masalah di kemudian hari.

Selain itu, pengetahuan tentang tata cara perhitungan PPh Pasal 21 juga menjadi suatu hal yang penting. PPh Pasal 21 sendiri memiliki berbagai mekanisme perhitungan dalam menentukan Penghasilan Kena Pajak (PKP), disesuaikan dengan subjek dan objek yang dikenakan pajak. Dalam hal ini perusahaan harus menentukan dengan benar mekanisme perhitungan yang akan digunakan untuk menghitung PPh Pasal 21 terutang atas imbalan kerja peserta program pemagangan. Kesalahan pemilihan mekanisme perhitungan dapat mempengaruhi nilai pajak terutang yang dilaporkan dan dibayarkan nantinya.

Atas dasar tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT X terkait bagaimana penerapan PSAK 24 dan perhitungan pajak atas imbalan kerja bagi peserta program pemagangan. Oleh karena itu, dalam penulisan Karya Ilmiah kali ini penulis akan mengangkat topik permasalahan diatas dengan judul **“ANALISIS PENERAPAN PSAK 24 DAN PERHITUNGAN PPH PASAL 21 ATAS IMBALAN KERJA PESERTA PROGRAM PEMAGANGAN PADA PT X”**.

B. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang akan penulis paparkan berdasarkan latar belakang diatas, yakni :

1. Bagaimana penerapan PSAK 24 atas imbalan kerja peserta program pemagangan pada PT X?
2. Bagaimana perhitungan PPh Pasal 21 atas imbalan kerja peserta program pemagangan yang dilakukan oleh PT X?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang penulis harapkan dalam penelitian ini adalah :

- a) Mengetahui dan memahami penerapan PSAK 24 atas imbalan kerja peserta program pemagangan pada PT X
- b) Mengetahui mekanisme perhitungan PPh Pasal 21 atas imbalan kerja peserta program pemagangan yang dilakukan oleh PT X

2. Manfaat Penelitian

Selain tujuan, adapula manfaat yang diharapkan oleh penulis dari penulisan karya ilmiah ini, yaitu :

a) Manfaat Teoritis

Penulis berharap, hasil penelitian ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan akuntansi agar terciptanya laporan keuangan yang relevan dan andal. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

b) Manfaat Praktis

Penulis berharap, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan informasi untuk memecahkan permasalahan bagi perusahaan penyelenggara pemagangan dalam menerapkan PSAK 24 terkhusus atas imbalan kerja bagi peserta pemagangan, serta perlakuan perpajakan atasnya pula.

