

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Banyak orang bekerja dengan alasan untuk memenuhi kebutuhan pribadi, ada pula yang berkilah bahwa ingin mengejar *passion*. Berbondong-bondong orang mendaftarkan diri ke perusahaan bonafide demi mendapatkan benefit yang sebanding dengan kompetensi yang dimiliki. Lain hal, beberapa orang merasa bekerja adalah untuk merasakan seberapa besar mereka dapat berkontribusi kepada sesuatu yang lebih besar dari diri mereka atau bahkan jauh yang lebih penting.

Bagaimana pun alasan yang tercetus dari masing-masing orang, tujuan akhir dari pribadi tersebut akan tetap atas dasar uang. Macam-macam benefit atas uang yang sering disebut dengan berbagai macam nama: gaji, kompensasi, bonus, remunerasi, dan tunjangan. Uang akan selalu menjadi alasan terakhir setiap orang bekerja terlepas dari apa tujuan awal pribadi dalam berkarir.

Sebuah perusahaan dikatakan sukses apabila dapat memberikan benefit atau gaji yang adil bagi para sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya dalam rangka mempertahankan karyawan-karyawan yang berkomitmen. Resiko kehilangan karyawan terbaik atas kinerja akan minim dan juga produktivitas perusahaan akan berkembang pesat sejalan dengan motivasi karyawan yang tinggi.

Di setiap perusahaan, benefit yang akan diberikan kepada karyawan disebut dengan “Imbalan Kerja”. Pengungkapan imbalan kerja dalam perusahaan jika dilakukan dengan cara yang kurang tepat juga dapat mendorong ketidakpercayaan para investor yang akan menghambat kemajuan perusahaan dan berdampak terhadap likuiditas perusahaan. Imbalan kerja juga dapat berdampak pada efektifitas 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 penyelundupan yang dapat merugikan perusahaan.

Sejak berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 yang telah disahkan oleh pemerintah pada tanggal 25 Maret 2003, mengakibatkan perusahaan akan dibebani dengan jumlah pembayaran pesangon yang tinggi, terutama untuk perusahaan yang memiliki jumlah karyawan ribuan orang seperti perusahaan perkebunan serta industri padat karya. Undang-undang ini mengatur mengenai pesangon yang harus dibayarkan perusahaan kepada karyawan yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) baik karena sebab normal seperti pengunduran diri atau sudah mencapai usia pensiun, ataupun PHK karena dipecat dari pekerjaan. Oleh karena itu, untuk mengantisipasi terganggunya arus kas perusahaan akibat dari ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tersebut, maka PSAK 24 mengharuskan perusahaan untuk melakukan pencadangan atas kewajiban pembayaran pesangon atau imbalan kerja dalam laporan keuangan.

Pedoman umum penyusunan laporan keuangan adalah standar akuntansi yang merupakan pernyataan resmi tentang masalah akuntansi tertentu yang dikeluarkan oleh badan yang berwenang. Standar akuntansi memuat definisi, pengukuran/penilaian, pengakuan, dan pengungkapan elemen laporan keuangan. 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.

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) merupakan pedoman dalam melakukan praktik akuntansi di mana terdapat uraian materi di dalamnya yang mencakup hampir semua aspek yang berkaitan dengan akuntansi. Menurut Ikatan Akuntan Indonesia, imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja (PSAK 24, 2015: par. 08). Imbalan kerja mencakup:

imbalan kerja jangka pendek; imbalan pascakerja; imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon (PSAK 24, 2015: par 05).

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.

PSAK 24 imbalan kerja ini telah mengalami beberapa revisi dan mulai efektif diterapkan pada tahun 2015. PSAK 24 revisi 2013 ini merevisi PSAK sebelumnya yaitu PSAK 24 revisi 2010. Perubahan yang signifikan jika dibandingkan dengan edisi 2010 yaitu pada Pengakuan Keuntungan dan Kerugian Aktuarial. Pada edisi 2010, pengakuan keuntungan dan kerugian aktuarial dapat menggunakan pendekatan koridor. Keuntungan dan kerugian aktuarial sampai pada batas koridor 10% dari nilai liabilitas atau aset imbalan pasti, tergantung mana yang lebih tinggi. Keuntungan atau kerugian aktuarial akan diakui menambah atau mengurangi liabilitas imbalan kerja. Nilai di atas batar koridor akan diamortisasi selama rata-rata sisa masa kerja karyawan dan akan diakui sebagai komponen beban pensiun dalam laporan laba rugi.

Pada PSAK 24 Revisi 2013, metode koridor tidak diperkenankan sehingga pengakuan keuntungan dan kerugian aktuarial langsung diakui melalui Pendapatan Komprehensif Lainnya (*Other Comprehensive Income/OCI*). Keuntungan dan kerugian ini diakui dalam Pendapatan Komprehensif Lainnya karena belum direalisasi sedangkan apabila keuntungan dan kerugian sudah direalisasi maka diakui langsung ke dalam Laporan Laba Rugi. Tidak ada lagi komponen amortisasi keuntungan dan kerugian aktuarial yang akan mempengaruhi beban pensiun dalam laba rugi. Terjadi perubahan pada nilai liabilitas imbalan kerja karena keuntungan dan kerugian sekarang disajikan sebagai komponen ekuitas yang semula disajikan sebagai komponen penentu nilai liabilitas imbalan pasti.

Jika perusahaan memiliki saldo keuntungan aktuarial akan mengurangi liabilitas imbalan pasti dan menaikkan saldo ekuitas. Sebaliknya jika perusahaan memiliki kerugian aktuarial yaitu terjadi peningkatan liabilitas dan pengurangan ekuitas. Secara total aset tidak berdampak namun akan mempengaruhi komposisi

liabilitas dan ekuitas. Secara total aset tidak berdampak namun akan mempengaruhi komposisi liabilitas dan ekuitas (Reinfokus II, 2015).

Walaupun PSAK 24 mempunyai ruang lingkup Imbalan Pascakerja, tetapi pernyataan yang termuat di dalamnya tidak mengatur pelaporan oleh program imbalan kerja seperti dalam PSAK 18: Akuntansi dan Pelaporan Manfaat Purnakarya. Seperti halnya PSAK lainnya, PSAK 24 dalam penelitian kali ini memiliki kaitan dengan PSAK lain. Terkait dengan penyajian, PSAK 24 berkaitan dengan PSAK 1: Penyajian Laporan Keuangan yang mensyaratkan pengungkapan imbalan kerja. Jika perusahaan menggunakan program imbalan pasti maka dalam menentukan kapan mengakui, dan bagaimana mengukur liabilitas terkait dengan program penyelesaian imbalan pasti multipemberi kerja, entitas menerapkan PSAK 57: Provisi, Liabilitas Kontijensi, dan Aset Kontijensi (PSAK 24, 2015: par 39). Sedangkan dalam pengungkapan Imbalan Pascakerja: Program Iuran Pasti, sebagaimana disyaratkan oleh PSAK 7: Pengungkapan Pihak-Pihak Berelasi, entitas mengungkapkan informasi tentang tiap imbalan kerja terhadap profil personil manajemen kunci.

Meskipun perubahan sudah dilakukan pada tahun 2015 namun penerapannya belum sepenuhnya efektif. Sekarang ini juga masih ada perusahaan yang belum menerapkan PSAK No. 24 dan Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan dengan baik. Seperti yang terjadi pada perusahaan PT. Sima Prima Indonesia (SPI). Puluhan karyawan PT Sima Prima Indonesia (SPI) di Jalan Raya Cinangka, Kelurahan Kedaung, Bojongsari, Depok, Jawa Barat demo menuntut manajemen perusahaan karena belum membayar gaji dan Tunjangan Hari Raya (THR). Kekesalan puluhan karyawan sangat beralasan karena pihak manajemen perusahaan sampai dua minggu setelah Lebaran belum juga memberikan THR dan gaji dua bulan belum dibayar. “Tidak hanya masalah gaji dan THR yang tidak kunjung cair tetapi juga BPJS saat ini tidak bisa dipergunakan karena perusahaan menunggak iuran. Kami tengah melakukan mediasi terhadap perusahaan tersebut,” tutur Kepala Disnaker Kota Depok Diah Sadiyah. Menurutnya, jika memang diperoleh bukti perusahaan melanggar ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah tentunya akan dikenakan sanksi sesuai aturan karena berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No.6

Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya (THR). H-7 merupakan batas akhir pencairan THR, sebelum Hari Raya Idul Fitri 1439 Hijriyah. (Anton, 2018)

Beragam penelitian yang membahas mengenai penerapan PSAK 24 pada suatu entitas telah membuktikan bahwa penerapan PSAK 24 penting dilakukan untuk setiap perusahaan. Contohnya terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Watung, Nangoi, & Pusung (2016), dalam penelitiannya yang membandingkan teori yang ada dalam PSAK 24 Revisi 2015 mengenai imbalan kerja dengan penerapan pada PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu sesuai fakta yang diperoleh dari wawancara dan dokumen yang ada. PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu mengungkapkan jumlah keseluruhan imbalan kerja pada Laporan Laba Rugi dalam akun beban tenaga kerja. Perusahaan juga mengungkapkan informasi-informasi terkait imbalan kerja dalam Catatan Atas Laporan Keuangan.

Lisa (2015) mengungkapkan dalam penelitiannya yaitu untuk menganalisis bagaimana pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja berdasarkan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja pada PT. Hasjrat Abadi yang berfokus pada imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja dengan metode pengumpulan data melalui wawancara staf serta melakukan analisis dokumen yang diperoleh dari perusahaan yang mendukung penelitian. Berdasarkan hasil penelitian bahwa PT. Hasjrat Abadi telah menerapkan dengan baik pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek dan imbalan pasca kerja berdasarkan PSAK No. 24. Ada pun rekomendasi yaitu sebaiknya manajemen perusahaan terus mengikuti perkembangan terbaru dari standar dan peraturan tentang imbalan kerja di Indonesia.

Sedangkan Adi & Firmansyah (2018) mengungkapkan dalam penelitiannya, secara umum, perusahaan di sub sektor makanan dan minuman secara keseluruhan telah menerapkan program imbalan pasca kerja sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan Indonesia yaitu program iuran pasti dan program imbalan pasti, salah satunya terdapat dua perusahaan yang menerapkan kedua program tersebut, yaitu PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Tbk. dan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Dalam program iuran yang ditetapkan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. telah mengakui dan mengukur kewajiban dengan baik. Namun, PT. Ultrajaya

Milk Industry & Trading Tbk. hanya mengungkapkan jenis program iuran pasti tetapi tidak mengungkapkan jumlah yang secara jelas diakui dalam laporan keuangan.

Objek penelitian ini adalah PT. KJL yang didirikan pada tahun 1978 dan beroperasi sejak tahun 1982. PT. KJL merupakan salah satu perusahaan dengan Ruang Lingkup Usaha (*Non Core Business*) yang meliputi bidang usaha Jasa Konstruksi, Jasa Layanan Pembayaran Elektronik, dan Jasa Lainnya. Kegiatan utama PT. KJL meliputi pengelolaan dan penyewaan gedung yang bertingkat tinggi, baik di Gedung Graha Mandiri maupun di tempat lain yang ditentukan kemudian dengan memperhitungkan ketentuan yang berlaku. PT. KJL ini memiliki 175 karyawan dengan memiliki tugas dan wewenangnya masing-masing di dalam perusahaan. Dalam hal ini PT. KJL mengakui imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan kerja jangka panjang lain, dan pesangon.

Meskipun perusahaan telah menerapkan PSAK 24 imbalan kerja secara keseluruhan, namun dalam praktiknya masih ditemukan perbedaan dengan regulasi yang ada yakni dalam pembayaran iuran Jaminan Kesehatan yang diatur dalam PP No. 19 Tahun 2016 hal ini sesuai yang dinyatakan oleh Pak Zainuddin, bahwa:

“Dalam pembagian tanggungan iuran jaminan kesehatan kita full, tapi ketentuan undang-undang kan 1% tenaga kerja, 4% perusahaan. Tapi kita bayarkan semua jadi karyawan tidak ikut iuran.” (Manuskrip IK.2 Wawancara 21 Mei 2019).

Seperti diketahui bahwa dalam PP No. 19 Tahun 2016 dalam Pasal 16 B ayat 2 mengungkapkan bahwa iuran jaminan kesehatan bagi peserta pekerja penerima upah dibayar dengan ketentuan: a. 3% (tiga persen) dibayar oleh Pemberi Kerja; dan b. 2% (dua persen) dibayar oleh Peserta.

Selain itu dalam perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat 3 mempunyai klasifikasi yang berbeda tergantung masa kerja tenaga kerja, sedangkan perbedaan praktik pada PT. KJL yang masih menerapkan penghargaan masa kerja yang sama terhadap semua karyawan dengan tidak melihat klasifikasi masa kerja yang telah diatur oleh UU

“Penghargaan masa kerja kita masih sama semua sih, pukul rata. Mereka menerima pensiun, pesangon, kenang-kenangan berupa logam emas seberat 25 gram, dan jaket kulit.” (Manuskrip IK.2 Wawancara 21 Mei 2019).

Dalam akuntansi imbalan kerja, subjek yang menjadi informan kunci penelitian yaitu Bapak Fadholi selaku Dept. Head HC&GA, Bapak Zainuddin selaku Staff Compensation Benefit, dan Bapak Widayat selaku Dept. Head of Accounting PT. KJL. Perusahaan mengakui imbalan kerja yang diberikan kepada seluruh karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang diukur melalui kesesuaian waktu kerja, output yang dihasilkan, jabatan, dan faktor lainnya; serta mengungkapkan berapa banyak imbalan kerja yang diberikan ke tenaga kerja ke dalam laporan keuangan perusahaan sebagai transparansi atas kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti kesesuaian akuntansi imbalan kerja yang diterapkan perusahaan dengan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja. Penulis mengambil judul penelitian, yaitu “Analisis Pengakuan, Pengukuran, dan Pengungkapan Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK 24 Pada PT. KJL”

1.2. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada peran dari aktor sosial utama dan proses perlakuan imbalan kerja pada PT. KJL dengan metode kualitatif, di mana perlakuan akuntansi yang dimaksud adalah pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan. Fokus penelitian kali ini adalah penelitian hanya dilakukan pada salah satu perusahaan yang berada di Jakarta Pusat. Objek penelitian ini adalah PT. KJL yang didirikan pada tahun 1978 dan beroperasi sejak tahun 1982 dengan tujuan untuk mengelola dan menyewakan gedung yang bertingkat tinggi, baik di gedung Graha Mandiri yang terletak di bilangan Jakarta Pusat, mau pun ditempat lain yang ditentukan kemudian dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku.

Ruang Lingkup Usaha (*Non Core Bussiness*) pada PT. KJL secara umum yaitu meliputi bidang usaha Jasa Konstruksi, Jasa Layanan Pembayaran Elektronik, dan Jasa Lainnya. Dalam pengoperasiannya, PT. KJL memiliki total karyawan 175 orang yang terdiri atas 89 karyawan tetap dan 86 karyawan kontrak.

Diketahui pula pada saat wawancara dengan *Staff Department of Policy & Development* (Bapak Alfian), *turn over* karyawan di perusahaan tersebut rendah. Hal ini dapat disebabkan oleh imbalan kerja yang sebanding dengan jasa yang telah diberikan oleh karyawan.

Terdapat Bapak Fadholi selaku *Department Head of Human Resources & General Affair* yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini dalam menginformasikan struktural perusahaan dan karyawan. Selain itu juga terdapat pula Bapak Widayat yang menjabat sebagai *Departemen Head Of Accounting* yang bertugas untuk melakukan pencatatan atas alur transaksi imbalan kerja, Bapak Alfian selaku *Department Head of Human Capital* sebagai informan Pendukung lainnya dalam memaparkan profil lengkap perusahaan, dan yang terakhir Bapak Zainuddin selaku *Staff Department of Compensation and Benefit*. Untuk itu, peneliti akan berfokus untuk mengetahui penerapan PSAK 24 Revisi 2013 Imbalan Kerja pada PT. KJL.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penjelasan yang lebih mendalam dan terperinci tentang pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan berdasarkan PSAK 24 Revisi 2013 Imbalan Kerja pada PT. KJL?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis jabarkan di atas, maka diharapkan dapat mengetahui dan memahami sehingga dapat memberikan gambaran mengenai pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan atas PSAK 24 Revisi 2013 Imbalan Kerja pada PT. KJL dalam tujuannya untuk menghasilkan informasi keuangan yang akuntabel.

1.5. Manfaat Hasil Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai pengimplementasian ilmu yang didapat di perkuliahan terkait penerapan PSAK 24 Revisi 2013 Imbalan Kerja. Sehingga diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca penelitian ini untuk mengetahui pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan atas PSAK 24 Revisi 2013 Imbalan Kerja pada perusahaan njasa konstruksi, jasa pembayaran elektronik, dan jasa lainnya. Dan di harapkan juga dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan model dalam penerapan atas PSAK 24 Revisi 2013 Imbalan Kerja pada perusahaan jasa konstruksi, jasa pembayaran elektronik, dan jasa lainnya maupun bagi badan usaha lainnya yang bergerak dalam semua bidang, baik jasa, dagang, maupun manufaktur. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat kepada PT. KJL dalam mempertahankan model penerapan dengan selalu mengupdate nilai imbalan kerja berdasarkan nilai aktuaris secara berkala.

