

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti ingin meningkatkan kinerja dan aktivitas perusahaan untuk keberlangsungan perusahaan di masa yang akan datang. Dalam mewujudkan suatu keberhasilan perusahaan maka diperlukan adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah berupa manusia yang digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan suatu organisasi<sup>1</sup>. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi yang dimiliki oleh SDM tersebut berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.<sup>2</sup>

Tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting di dalam perusahaan agar segala aktivitas perusahaan dapat terlaksana. Semakin banyak tenaga kerja di dalam suatu produksi, maka semakin besar pula hal yang harus diperhatikan, salah satunya memberikan hak dan kewajiban serta jaminan kepada mereka sebagai tenaga kerja. Setelah memenuhi kewajiban menjalankan tugasnya maka tenaga kerja berhak mendapatkan imbalan kerja. Imbalan kerja merupakan salah satu bentuk kepuasan tenaga kerja sehingga memotivasi dalam melaksanakan kewajibannya dalam menjalankan tugas. Pemberian imbalan kepada pekerja ada batas waktu yang telah ditentukan sehingga perusahaan tidak semena-mena untuk memberikan hak kepada pekerja. Nilai yang diberikan harus sesuai dengan kesepakatan yang disepakati antara pekerja dengan karyawan.<sup>3</sup>

Perusahaan yang menggunakan jasa pekerja untuk menjalankan aktivitas dan mengembangkan bisnis perusahaan mempunyai kewajiban memberikan imbalan kerja. Perusahaan harus memberikan perlakuan kepada pekerja dengan layak dan memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya dengan memberikan

---

<sup>1</sup>Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Purwokerto: CV IRDH, 2019), h. 2.

<sup>2</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), h.3.

<sup>3</sup>Nur Aksin, *Upah dan Tenaga Kerja, Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam*, Vol.1, No.2, 2018, h.2.

imbalan kerja yang sesuai dengan peraturan yang ada di Indonesia. Dengan imbalan kerja yang layak pekerja merasa sangat diapresiasi dan memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerja untuk mengelola perusahaan. Selain imbalan kerja, ada banyak motivasi para pekerja melakukan suatu pekerjaan, selain menerapkan ilmu tetapi ada juga motivasi untuk mensejahterakan diri lebih baik lagi dan mensejahterakan keluarga.<sup>4</sup>

PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Bulu Cina merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang agribisnis perkebunan. Perkebunan Nusantara II merupakan hasil penggabungan kebun-kebun di wilayah Sumatera Utara dari PTP II dan PTP IX yang didirikan berdasarkan akte Notaris Harun Kamil, SH ditetapkan di Jakarta pada tanggal 11 maret 1996 dengan akte No. 35 dan diperbarui dengan akte Notaris N.M. Dipo Nusantara Pua Upa, SH No. 33 tanggal 13 Agustus 2008 dan beberapa mengalami perubahan dengan diperbarui akte Notaris Nanda Fauz Iwan, SH, M.Kn No. 19 tanggal 17 Maret 2016. Produk yang dihasilkan dari PTPN II yaitu Minyak Sawit (CPO), Inti Sawit (Palm Kernel), RRS, Gula, Tetes, dan Tembakau.<sup>5</sup>

Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan suatu entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk pemutusan kontrak kerja. Gaji, upah, iuran jaminan sosial, pensiun dan pesangon merupakan bagian dari imbalan kerja. Imbalan kerja meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja atau tanggungannya atau penerima manfaat dan dapat diselesaikan dengan pembayaran baik secara langsung kepada pekerja, suami/istri mereka, anak-anak atau tanggungan lain, atau kepada pihak lain.<sup>6</sup>

Pemberian imbalan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Bulu Cina sudah cukup baik. Selain gaji pokok yang diberikan terdapat tunjangan lain yang terbilang cukup banyak. Jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Bulu Cina sebanyak 80 orang dan terbagi menjadi 8 (delapan) bagian, antara lain:

---

<sup>4</sup>Yenni Samri Juliati Nasution, Rahmi Syahriza, Marliyah, *Analisis Partisipasi Tenaga Kerja Perempuan Dalam Pemenuhan Kesejahteraan Keluarga Di PTKIN Sumatera*, Kafa'ah Journal of Gender Studies, Vol. 10, No.2, Juli-Desember 2020, h. 149.

<sup>5</sup>PT. Perkebunan Nusantara II, <https://ptpn2.com/> diakses pada tanggal 2 Maret 2021.

<sup>6</sup>Ikatan Akuntansi Indonesia, *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 24 Tentang Imbalan Kerja*, (Jakarta: Dewan standar Akuntansi Keuangan, 2013), h.3.

**Tabel 1.1**  
**Data Gaji dan Karyawan Juli 2021**

No	Bagian	Gaji	Jumlah Karyawan
1	Emplasmen	Rp 11.494.670	6
2	Karyawan Tebu	Rp 28.322.471	15
3	Karyawan Tebu Ry. Tdm.	Rp 18.948.009	10
4	Krani Kantor	Rp 30.019.851	16
5	MBT	Rp 13.700.267	7
6	Non Nomenklatur	Rp 4.686.848	3
7	Security	Rp 31.873.316	17
8	Transport	Rp 11.306.761	6
<b>Jumlah</b>		<b>Rp 150.352.193</b>	<b>80</b>

*Sumber: PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Bulu Cina*

Negara Republik Indonesia telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berlaku secara efektif sejak 25 Maret 2003. Dengan adanya UU ketenagakerjaan diharapkan dapat menciptakan rasa keadilan bagi semua pihak dan memperluas lapangan kerja dengan menjaga iklim investasi. UU ketenagakerjaan mengatur hubungan antara pengusaha, karyawan dan pemerintah. Hubungan tersebut dapat menciptakan hubungan yang harmonis sehingga roda perekonomian dapat berjalan secara optimal. UU ketenagakerjaan merupakan standar dalam menentukan besaran imbalan kerja jangka pendek maupun imbalan kerja jangka panjang yang wajib dilaporkan pada laporan keuangan suatu perusahaan.<sup>7</sup>

Di Indonesia terdapat Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) yang mempunyai tugas membuat aturan yaitu Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Aturan yang telah ditetapkan oleh IAI mengatur setiap kegiatan akuntansi yang harus dilaksanakan oleh perusahaan di Indonesia. Standar akuntansi adalah standar umum untuk penyusunan laporan keuangan yang merupakan pernyataan resmi tentang masalah akuntansi tertentu yang dikeluarkan oleh instansi yang berwenang dan berlaku untuk lingkungan tertentu. Standar Akuntansi Keuangan

<sup>7</sup>Marisi P. Purba, *Akuntansi Dan Pelaporan Keuangan Imbalan Kerja*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.2.



merupakan suatu kerangka dalam proses penyusunan laporan keuangan dan digunakan untuk lembaga yang memiliki akuntabilitas publik yaitu entitas yang sudah terdaftar atau yang masih dalam proses pendaftaran di pasar modal.<sup>8</sup>

Fenomena yang terjadi saat ini adalah dampak dari pandemi covid-19 beberapa perusahaan memutuskan untuk mengurangi jumlah tenaga kerja untuk mengurangi kerugian dan mempertahankan bisnis mereka. Hal yang terdampak dari fenomena ini pada laporan keuangan di tahun 2020 pada pengukuran imbalan kerja suatu perusahaan. Ditengah kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban yang jatuh tempo yang semakin ketat, perusahaan juga harus membayar tunjangan hari raya kepada karyawan.<sup>9</sup>

PSAK 24 merupakan pedoman dalam penyusunan atas laporan imbalan kerja yang dimaksudkan agar setiap perusahaan melaporkan imbalan kerjanya secara handal agar setiap laba atau kewajiban yang telah diakui oleh perusahaan adalah informasi yang benar. Imbalan kerja pada PSAK 24 dapat digolongkan menjadi empat, yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka panjang lain, imbalan pascakerja dan pesangon. Penerapan PSAK 24 pada setiap perusahaan sangat penting dilakukan agar terciptanya akuntabilitas laporan keuangan perusahaan terkhusus imbalan kerja. Diharapkan dengan melakukan penerapan PSAK 24 perusahaan mengakui imbalan kerja yang telah diberikan kepada karyawan.

Mario Kudus Lamohamad dan Jantje J. Tinangon tahun 2015 penelitian tentang Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Sahid Kawanua Manado. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa imbalan kerja pada Hotel Sahid Kawanua Manado hanya menerapkan tiga kategori saja, yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka panjang, dan pesangon. Pengakuan, pengukuran dan pengungkapan pada Hotel Sahid Kawanua Manado atas imbalan kerja telah sesuai dengan PSAK 24 revisi 2013.

---

<sup>8</sup>Mercy Natalia Watung, Grace B. Nangoi, dan Rudy J. Pusung, *Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT Bank Maybank Indonesia Tbk Kcp Kota Mobagu*, Jurnal EMBA, Vol.4 No.4, 2016, h.794.

<sup>9</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpad, <https://feb.unpad.ac.id/dampak-pandemi-corona-terhadap-laporan-keuangan-dan-praktik-bisnis-di-indonesia/.comdiakses> pada tanggal 20 Maret 2021

Aulia tahun 2020 penelitian tentang Analisis Penerapan PSAK No.24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Ukindo Blankahan Estate. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa imbalan kerja pada PT. Ukindo Blankahan Estate sesuai dengan PSAK 24 revisi 2016, yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka panjang, imbalan pascakerja, dan pesangon. Untuk pengakuan dan pengukuran imbalan kerja pada PT. Ukindo Blankahan Estate belum sesuai dengan PSAK 24.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Julhairi Lubis Staf KTU di PTPN II Bulu Cina mengenai penerapan imbalan kerja berdasarkan PSAK 24 beliau mengatakan bahwa PSAK 24 masih terdengar asing di lingkungan PTPN II Bulu Cina. Beliau juga mengatakan ingin mengetahui atau mengkaji lebih dalam mengenai PSAK 24 tentang imbalan kerja.

Dari penjelasan di atas yang telah dijabarkan, penulis ingin mengkaji lebih dalam penerapan PSAK 24 tentang imbalan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Bulu Cina. Mengingat pentingnya penerapan PSAK 24 tentang imbalan kerja diterapkan pada perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Penerapan PSAK No. 24 Tentang Imbalan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Bulu Cina”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan tersebut adalah:

1. Berdasarkan PSAK No. 24 tentang imbalan kerja, maka perusahaan harus memberikan imbalan kerja berupa imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka panjang, imbalan pascakerja dan pesangon kepada karyawan.
2. Kurangnya pengetahuan PSAK 24 mengenai imbalan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Bulu Cina sehingga berdampak dalam pencatatan imbalan kerja yang sesuai dengan PSAK 24.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan penulis, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni:

1. Bagaimana penerapan akuntansi mengenai imbalan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Bulu Cina?
2. Apakah penerapan imbalan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Bulu Cina telah sesuai dengan akuntansi PSAK 24?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang ada, dalam hal ini penulis bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan akuntansi imbalan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Bulu Cina.
2. Untuk mengetahui apakah penerapan imbalan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Bulu Cina telah sesuai dengan akuntansi PSAK 24.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam penerapan akuntansi PSAK 24. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan serta pengetahuan mengenai PSAK No.24 tentang imbalan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Bulu Cina dan diharapkan sebagai rujukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Penulis**

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dari hasil penelitian yang telah dilakukan tentang PSAK 24 mengenai imbalan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Bulu Cina.

###### **b. Pembaca**

Dengan adanya penelitian ini dapat membantu dalam mempelajari serta memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan PSAK 24 mengenai imbalan kerja dan pentingnya PSAK 24 diterapkan pada perusahaan.

c. Perusahaan

Penulis berharap dariadanya penelitian ini perusahaan dapat menambah informasi dalam akuntansi mengenai imbalan kerja yang sesuai dengan PSAK 24.

