

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur baik materil maupun spiritual. Dalam melaksanakan pembangunan nasional, sumber daya manusia sebagai tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku penggerak pembangunan nasional, oleh karena itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Perkembangan perekonomian Indonesia telah mengalami banyak kemajuan. Persaingan dalam dunia usaha antar perusahaan lokal dan perusahaan asing pun sangat ketat. Kondisi demikian mengharuskan setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan produktifitas. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk menghasilkan produk dan memberikan jasa yang berkualitas.²

Kemajuan dunia usaha yang sedang berkembang pesat pada saat ini menuntut setiap perusahaan atau badan usaha untuk lebih berinovasi dalam berkompetisi dan terus berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung perkembangan suatu perusahaan/organisasi salah satunya adalah ketersediaan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan harus memenuhi hak-hak dan kebutuhan para karyawan untuk menunjang kualitas kinerja sebagai bentuk apresiasi terhadap pencapaian kerja karyawan

¹ Devi Anggriyani, "Tinjauan Atas Akuntansi penggajian karyawan Pada PT. Taspen Persero kcu Bandung" (Laporan Tugas Akhir, Universitas Widyatma Bandung, 2016), h. 1

² *Ibid.*, h. 2

perusahaan/organisasi selama ini. Salah satu cara untuk meningkatkan performa karyawan perusahaan adalah dengan memberikan gaji atau imbalan yang sesuai dengan posisi dan resiko kerja masing-masing karyawannya.³

Untuk dapat menghasilkan produk dan memberikan jasa yang berkualitas, maka perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang potensial dan loyal terhadap perusahaan. Dalam usaha menciptakan tenaga kerja yang loyal maka, perusahaan harus memberikan dampak timbal balik kepada tenaga kerja yaitu dengan memberikan gaji atau upah yang layak, hal ini juga merupakan suatu keharusan yang harus dipenuhi pihak perusahaan dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, sejalan dengan tujuan dari Undang-undang pasal 4 No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, adapun tujuan-tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan yang dimaksudkan dalam undang-undang ini adalah:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Gaji atau upah memiliki peranan penting dalam memotivasi karyawan untuk memiliki etos kerja yang lebih efektif, meningkatkan kinerja akan mengantarkan pada peningkatan produktivitas dalam perusahaan, dan mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini, karena perusahaan yang tergolong modern banyak mengaitkan gaji dengan kinerja yang mereka miliki dan peran mereka dalam memajukan perusahaan tersebut.⁴

³ Meri Triandani, “Analisis Penerapan Psak 24 Terhadap Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada Pt Sumber Bakti Utama Palembang” (skripsi, Palembang, 2019), h. 1

⁴ Sastrohadiwiryono Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. (Jakarta Bumi Aksara, 2010), h. 57

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai.⁵ Dengan demikian pegawai dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana kerja tempat yang nyaman, pemberian motivasi dan juga kompensasi yang sesuai kepada setiap pegawainya dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Untuk itu pemimpin perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pada saat bekerja.⁶

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) mengatur banyak hal mulai dari komponen-komponen didalam laporan keuangan dan pengungkapannya itu diuraikan didalam PSAK. Adapun didalam penelitian ini saya akan membahas PSAK 24 mengenai imbalan kerja, hal ini menarik bagi peneliti di akibatkan imbalan kerja merupakan salah satu hal yang selalu di sorot yang mana dapat kita temukan bahwa setiap tahun pihak pekerja, pengusaha, dan pemerintah selalu membahas akan hal ini, hal ini mungkin saja karena imbalan kerja sendiri memiliki dampak yang signifikan bagi pekerja, pengusaha, ataupun pemerintah dimana bagi pekerja sendiri imbalan kerja merupakan balas jasa kepada mereka, dan bersangkutan langsung terhadap kesejahtraannya, dan bagi pengusaha imbalan kerja dapat menjadi beban yang berarti yang mana berpengaruh langsung terhadap laba perusahaan, dan untuk pemerintah hal ini juga penting karena mengenai banyak hal mulai dari sisi pajak, kesejahtraan rakyat dan juga harus mempertimbangkan kelangsungan dunia usaha.⁷

Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) merespon pemberlakuan UU Ketenagakerjaan dengan menetapkan pelaporan keuangan khusus terkait imbalan kerja. PSAK 24 diterbitkan untuk memperbaiki kualitas pelaporan keuangan yang

⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h., 31

⁶ Wibowo, *Manajemen kinerja*, (Jakarta Rajawali Pers, 2013), h. 9

⁷ Mario Kudus Lamohamad, "*Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Sahid Kawanua Manado*" (Dalam Jurnal, Manado, 2015) , h. 463

berkaitan dengan imbalan kerja. Keberadaan standar pelaporan keuangan imbalan kerja tidak dapat dipisahkan dari UU Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan harus dipertimbangkan dalam pelaporan keuangan imbalan kerja.⁸

Selain itu, permasalahan imbalan kerja sangat banyak terjadi dilapangan seperti ketidak sesuaian gaji, bonus, masalah cuti, gaji pensiun, atau yang berkaitan imbalan kerja. Masalah ini merupakan masalah yang besar dalam perusahaan karena terkait dengan sumber daya manusia. Untuk mengatasi masalah tersebut dalam perusahaan maka sangat perlu adanya pengungkapan akuntansi imbalan kerja dalam perusahaan sehingga para karyawan mengetahui sistematika mengenai imbalan kerja mereka.⁹

Ketidakjelasan asas pengupahan terutama pada standar kebutuhan hidup layak yang masih diwarnai intervensi pemerintah ini dapat menimbulkan ketidakadilan dalam sistem pengupahan yang berlaku. Hal ini dapat beresiko pada pemenuhan kebutuhan hidup individu pekerja/ buruh dan keluarganya. Ketika hal ini dibiarkan saja, pekerja/buruh akan menjadi radik dan melakukan gerakan massif-solidaritas sebagaimana aksi demonstrasi yang terus menerus mereka lakukan dan berdampak signifikan pada lesunya perekonomian Negara karena iklim investasi menjadi terhambat serta keamanan dan ketertiban Negara menjadi tidak kondusif.¹⁰

Di ketahui pada tahun 2019 lalu, Aliansi Buruh Aceh (ABA) meminta Pemerintah Aceh mengawal dan mengawasi penerapan upah minimum provinsi (UMP) 2020 yang ditetapkan sebesar Rp. 3,165,031 juta, rekomendasi upah minimum Rp3,2 juta berdasarkan hasil survei kebutuhan hidup layak di 23 kabupaten dan kota di Provinsi Aceh. Dari hasil survei, upah layak tertinggi Rp3,4 juta dan terendah Rp3,2 juta. Dalam pengajuan tersebut ABA diwakilkan oleh sekretarisnya

⁸ Marisi P Purba, "Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Imbalan Kerja Panduan Penerapan PSAK 24 Revisi 2010, Tentang Imbalan Kerja" (Graha Ilmu, Yogyakarta : 2012) h. 44

⁹ Muhammad Hasan, Analisis Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Kesesuaiannya dengan PSAK Pada Hotel Albadar Makasar (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makasar, 2018) h. 4

¹⁰ Dian Ferricha, "Peninjauan Upah Hukum Positif Perspektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai upah Syariah" (Dalam Jurnal Tulungagung, 2015) h. 297-298

mengingatkan bahwa perusahaan agar membayar upah sesuai UMP. Pembayaran upah di bawah UMP adalah pelanggaran dan dapat dipidana berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mereka mengancam jika dalam periode Januari-Maret 2020 pembayaran upah tidak dibayar sesuai ketentuan maka mereka akan bergerak kembali untuk aksi meminta pengajuan ini dilaksanakan. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah sesuai UMP, pengusaha tersebut dapat mengajukan penangguhan sesuai tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan.¹¹

Pemerintah aceh menaikkan upah minimum provinsi aceh tahun 2020 sebesar Rp. 248.221 jumlah itu naik dari UMP tahun lalu yaitu sebesar Rp. 2.916.810, menjadi Rp.3.165.031. Plt Gubernur mengatakan, kenaikan upah pekerja sebesar 8,51% itu mengacu pada surat dari kementerian tenaga kerja tentang upah minimum yang mengacu pada PP No.78 Tahun 2015.¹²

Tabel 1.2
Upah Minimum Provinsi (UMP) Nanggroe Aceh Darussalam 2020

PROVINSI	KETERANGAN			
	2019	2020	Persentase Kenaikan (%)	Peraturan Gubernur
Nanggroe Aceh Darussalam	Rp. 2,935,985	Rp. 3,165,031	8,51%	Peraturan Gubernur No. 560/1774/2019

Sumber : Portal Gajimu.com/garmen

¹¹ <https://aceh.antaraneews.com/berita/107987/buruh-minta-pemerintah-aceh-kawal-penerapan-upah-minimum>, diakses 18 Oktober 2020, pada 13.30 WIB

¹² <https://www.google.com/amp/s/humas.acehprov.go.id/pemerintah-aceh-naikkan-upah-minimum-2020/amp/> diakses 18 Oktober 2020, pada 13.35 WIB

Meninjau dari fenomena yang peneliti jabarkan tersebut PSAK 24 penting diterapkan agar perusahaan mengakui imbalan kerja yang telah diberikan. Apabila tidak terdapat akun imbalan kerja dalam laporan keuangan perusahaan maka secara tidak langsung perusahaan sebenarnya “menyembunyikan” kewajiban untuk imbalan kerja.¹³ Pengungkapan imbalan kerja yang kurang tepat 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.

Peneliti memilih PT. Kasman Lizar Kamsa Subulussalam sebagai lokasi penelitian karena objek penelitian ini belum pernah menjadi objek penelitian sebelumnya dalam hal analisis akuntansi imbalan kerja. Kemudian objek penelitian sudah berstatus PT (Perseroan Terbatas) yang mana objek ini cukup besar dan memiliki struktur organisasi perusahaan yang jelas untuk dijadikan objek penelitian, menurut informasi yang peneliti dapatkan perusahaan ini memberikan upah kepada para pekerjanya sesuai dengan upah minimum regional Aceh. Menurut hasil wawancara pra riset yang peneliti lakukan dengan Manajer PT Kasman Lizar Kamsa, bahwa perusahaan ini tidak memiliki cuti khusus, tapi boleh ambil cuti kapan saja dan digantikan dengan anggota lain. Sedangkah dalam PSAK 24 dalam imbalan kerja jangka pendek memuat cuti, Apakah cuti seperti ini termasuk dalam penyelenggaraan PSAK 24 atau tidak. Atas dasar informasi tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jelas penerapan PSAK 24 pada objek studi yang peneliti pilih. Selain itu objek penelitian ini sudah berdiri selama 30 tahun sejak tahun 1990. PT ini bergerak pada bidang pendistribusian Bahan Bakar Minyak (BBM) yang beroperasi di Provinsi aceh

¹³ Ekyh Putri, “Analisis Penerapan PSAK No. 24 Mengenai Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT Elang Perdana Tyre Industry” (Dalam Jurnal Universitas Negeri Jakarta, 2018) h. 2

Subulussalam, dimana pada daerah ini pendistribusian BBM dikuasai oleh PT Kasman Lizar Kamsa sebagai pelaku bisnis besar senior dibanding dengan pelaku bisnis distribusi BBM lain yang ada pada daerah ini.¹⁴

Berdasarkan Latar Belakang yang telah penulis kemukakan pada paragraph sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana penerapan PSAK 24 pada PT Kasman Lizar Kamsa Subulussalam, dengan Judul “**Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Akuntansi Imbalan Kerja Pada PT Kasman Lizar Kamsa Subulussalam Provinsi Aceh**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana penerapan PSAK 24 terhadap imbalan kerja pada PT. Kasman Lizar Kamsa ?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis penerapan akuntansi imbalan kerja berdasarkan PSAK 24 pada PT. Kasman Lizar Kamsa , Provinsi aceh.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan secara spesifik dari hasil penelitian yang di dapatkan khususnya pada PSAK 24 imbalan kerja

¹⁴ Manager PT Kasman Lizar Kamsa, Wawancara Pribadi dari jaringan, 18 Oktober 2020, Pukul 14.10 WIB

2. Bagi perusahaan

dari hasil penelitian ini menjadi acuan untuk memperbaiki dan mengolah keuangan perusahaan terutama mengenai akuntansi imbalan kerja

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan motivasi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya serta sebagai bahan masukan, pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi peneliti selanjutnya.

