

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang penting dalam kesuksesan bagi aktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Cascio, *et al* (2015), peranan penting yang karyawan miliki yaitu melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi masing-masing, menjaga sekitar lingkungan dari perusahaan dengan ketertiban dan keamanan untuk keberlangsungan perusahaan, mampu untuk bertanggung jawab akan hasil dari produksi, serta dapat menciptakan lingkungan yang tenang di perusahaan. Peranan tersebut membuat perusahaan harus mampu mengembangkan talenta karyawan sesuai dengan bidang keahliannya. Karyawan juga harus mampu untuk memberikan kontribusi yang lebih baik agar tercapai tujuan dari perusahaan. Tekanan yang didapatkan karyawan membuat karyawan berhak untuk mendapatkan dan menuntut imbalan kerja atas dedikasinya kepada perusahaan.

Dalam situs berita CNBC Indonesia (2022), permintaan kenaikan gaji menjadi permasalahan yang mengakibatkan para buruh, pekerja, maupun karyawan menuntut imbalan kerja dengan nominal sepadan atas tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Permasalahan penuntutan kenaikan gaji terjadi karena adanya inflasi, sehingga pekerja meminta kenaikan upah sebesar 13% pada tahun 2023. Belum lagi permasalahan mengenai

molornya pembayaran gaji karyawan hingga tanggal jatuh tempo. Peristiwa lainnya yang dialami karyawan dalam meminta haknya adalah diberhentikan bekerja karena protes yang dilakukan, sedangkan karyawan melakukan hal tersebut untuk mendapatkan kesejahteraannya dalam bekerja melalui imbalan kerja.

Indonesia memiliki Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) yang membuat peraturan atau pedoman yang disebut dengan Standar Akuntansi Keuangan. Aturan dan pedoman yang telah dibuat mengatur tentang aktivitas akuntansi yang harus dilakukan oleh perusahaan. Standar akuntansi keuangan merupakan bentuk dari tata cara pembuatan laporan keuangan supaya terdapat kesamaan dengan penyajian keuangan (Komite Prinsipil Akuntansi Indonesia, 1994).

Tahun 2003 dikeluarkanlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adanya Undang-Undang ketenagakerjaan diharapkan dapat untuk menciptakan rasa keadilan bagi seluruh pihak dan dapat untuk memperluas lapangan pekerjaan. UU Ketenagakerjaan adalah dasar dari penentuan besaran baik untuk imbalan kerja jangka pendek maupun imbalan kerja jangka panjang yang perlu untuk dilaporkan dalam laporan keuangan setiap perusahaan. UU Ketenagakerjaan ini mengatur hubungan antara pengusaha, karyawan, dan pemerintah. Hubungan tersebut berupa hubungan yang harmonis sehingga dapat menciptakan perekonomian yang berjalan secara optimal. Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) menanggapi adanya pemberlakuan mengenai UU

Ketenagakerjaan dengan ditetapkannya pelaporan keuangan yang khusus terikat imbalan kerja, sehingga diterbitkannya SAK ETAP Bab 23 untuk memperbaiki kualitas dari pelaporan keuangan terkait dengan imbalan kerja. Dalam hal ini, DSAK mempertimbangkan bahwa standar pelaporan keuangan tidak akan bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan, salah satunya dilihat dari ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengharuskan perusahaan untuk melakukan pembukuan pencadangan atas kewajiban membayar imbalan kerja. Sebab UU No. 13 Tahun 2003 membebani perusahaan dengan jumlah yang besar untuk pembayaran imbalan kerja, terutama pada perusahaan dengan jumlah karyawan ribuan orang. Secara umum, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tata cara pemberian imbalan kerja sedangkan SAK ETAP Bab 23 mengatur tentang imbalan kerja pada perusahaan (UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003).

Pedoman mengenai imbalan kerja tercantum dalam SAK ETAP Bab 23. Standar Akuntansi ini yaitu petunjuk yang digunakan untuk mengatur imbalan kerja karyawan. Imbalan kerja untuk pekerja telah diatur dalam SAK ETAP Bab 23 mencakup imbalan kerja jangka pendek, imbalan kerja jangka panjang, imbalan pasca kerja, dan pesangon. Pada imbalan kerja jangka pendek dan juga imbalan pasca kerja merupakan jenis transaksi imbalan kerja yang umumnya terjadi dalam perusahaan karena menyangkut tentang penggajian, upah, tunjangan, kompensasi, bonus, serta iuran pensiun yang perlu dibayar untuk setiap bulannya bagi perusahaan (SAK ETAP Bab 23).

Imbalan kerja adalah aspek yang tidak dapat terpisah dari lingkup bisnis karena merupakan apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi kepada perusahaan. Imbalan kerja yang ditawarkan perusahaan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Imbalan kerja yang diberikan perusahaan, bisa berupa imbalan kerja jangka panjang maupun imbalan kerja jangka pendek. Komponen imbalan kerja jangka panjang antara lain dana pensiun, pasca kerja, tunjangan kesehatan, dan lainnya, sedangkan imbalan kerja jangka pendek meliputi gaji dan upah, tunjangan, cuti, dan bonus yang diberikan dalam kurun waktu 12 bulan, sehingga penting untuk perusahaan membuat perlakuan akuntansi tentang imbalan kerja (Mackenzie, 2012).

Perlakuan akuntansi adalah prosedur yang digunakan dalam laporan keuangan perusahaan untuk mengakui, mengukur, menyajikan, dan melaporkan terkait transaksi akuntansi (Koes, *et al*, 2018). Perlakuan akuntansi jangka pendek antara lain pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja yang dibayarkan kepada karyawan. Pentingnya untuk paham terkait dengan perlakuan akuntansi imbalan kerja jangka pendek adalah sebagai kebutuhan memberikan informasi yang akurat serta transparan kepada karyawan tentang kewajiban perusahaan. Namun perusahaan sering sekali menghadapi berbagai tantangan penghitungan imbalan kerja jangka pendek, hal tersebut didasari karena kurang pemahaman tentang Standar Akuntansi yang berlaku.

Permasalahan terkait dengan standar imbalan kerja yang berhubungan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 adalah adanya kenaikan taraf hidup secara signifikan, akan tetapi Upah Minimum Regional (UMR) tidak mengikuti peningkatan tersebut. Hal ini berdampak pada keuangan pekerja dan kesulitan memenuhi kebutuhan dasar, masih adanya oknum yang melakukan perlakuan diskriminatif dalam pembayaran imbalan kerja, padahal UU Ketenagakerjaan telah melarang hal tersebut. Yang lebih mengesankan, UU Ketenagakerjaan lebih berfokus kepada perlindungan tenaga kerja yang formal dengan perusahaan dibanding dengan tenaga kerja *freelance*. Permasalahan yang lain adalah kurangnya pemantauan dalam menegakkan hukum yang efektif, sehingga memungkinkan untuk perusahaan melakukan tindakan melanggar seperti pemberian upah yang tidak layak, melanggar syarat gaji minimum, ataupun diskriminasi (UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003).

Dari permasalahan yang telah dikemukakan tersebut, kemampuan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo dalam memberikan imbalan kerja adalah Bank Mitra Syariah Ponorogo memberikan gaji dan upah diatas UMR Ponorogo, Bank Mitra Syariah Ponorogo juga tidak membedakan jenis kelamin, ras, agama, atau faktor yang tidak relevan dengan pekerja sehingga terdapat kesetaraan. Bank Mitra Syariah Ponorogo memberikan perlindungan yang sama terhadap karyawannya baik yang tetap, yang kontrak, maupun yang *freelance* dengan

memberikan jaminan kesehatan dan jaminan sosial kepada seluruh karyawannya. Bank Mitra Syariah Ponorogo juga mampu memberikan upah yang layak tanpa melanggar persyaratan gaji minimum karena perusahaan ini memiliki prinsip syariah melarang adanya riba (bunga), dan melarang adanya transaksi yang tidak jelas serta tidak adil. Dalam hal ini, lebih berfokus terhadap imbalan kerja jangka pendek dengan imbalan kerja yang diberikan berupa gaji, upah, iuran sosial, cuti berimbalan, bonus, dan perawatan kesehatan (Desty, 8 April 2023).

PT, BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo adalah perusahaan yang beroperasi pada aspek jasa keuangan dan menggunakan prinsip syariah dalam usahanya, serta terdapat dukungan dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berpengalaman dan kompeten dalam bidangnya. Permasalahan yang timbul pada Bank Mitra Syariah Ponorogo bahwa perusahaan tersebut memiliki kurang lebih 43 orang karyawan dengan tingkat pendidikan, jabatan, dan pekerjaan yang berbeda. Dari 43 orang karyawan, Bank Mitra Syariah Ponorogo hanya mendaftarkan 14 karyawannya dalam Dinas Tenaga Kerja. Permasalahan yang timbul terkait dengan perlakuan akuntansi imbalan kerja pada Bank Mitra Syariah Ponorogo adalah penggunaan pedoman dengan kesesuaian prinsip syariah antara lain melarang adanya riba (bunga), berspekulasi, dan adanya transaksi yang tidak jelas serta tidak adil, sehingga harus memperhatikan ketentuan dan kepatuhan syariah yang ditetapkan otoritas pengawas serta terhadap lembaga penyusun Standar Akuntansi. Permasalahan yang terjadi

lainnya adalah penggunaan akun yang tidak sesuai untuk pencatatan imbalan kerja yang mana hal ini dapat berpengaruh terhadap laporan keuangan entitas (Desty, 8 April 2023). Oleh karenanya PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo patut untuk dianalisis pada perlakuan akuntansi imbalan kerja jangka pendek yang disesuaikan dengan SAK ETAP Bab 23.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Tiara (2018) dengan hasil penelitian bahwa SAK ETAP No 23 yang diterapkan di perusahaan tersebut pada tahun 2013, pengakuan serta pengungkapan imbalan kerja jangka pendek memiliki kesesuaian dengan SAK-ETAP No. 23. Pengungkapan imbalan kerja jangka pendek pada perusahaan tersebut yang dibayarkan untuk karyawannya berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, upah dan lembur. Namun saat pencatatannya imbalan kerja jangka pendek, entitas ini tidak memiliki kesesuaian terhadap SAK ETAP Bab 23 dalam pengelompokan imbalan kerja jangka pendek. Perusahaan tersebut hanya menjurnal untuk beban gaji, sedangkan perlu adanya pengelompokan jurnal untuk melakukan pencatatan terhadap upah lembur, bonus, cuti berimbalan, dan pencatatan PPh 21 bagi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Stacy, *et al* (2019) menyatakan bahwa pembagian imbalan kerja di PT Berlian Kharisma Pasifik berkaitan dengan aturan Undang-Undang mengenai ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 dan Pedoman Akuntansi PSAK 24 mengenai Imbalan Kerja. Pengakuan untuk

imbalan kerja jangka pendek diakui sebagai beban juga pengukuran imbalan kerja dibebankan pada saat terjadinya. Pengungkapan imbalan kerja dalam PT Berlian Kharisma Pasifik memiliki kesesuaian dengan PSAK 24 tentang Imbalan Kerja dimana menurut PSAK 24 mengenai Imbalan Kerja, entitas harus melaporkan seluruh total imbalan kerja pada laporan laba rugi di bawah judul Beban Usaha dan Beban Administrasi. Entitas perlu mencatat informasi tentang imbalan kerja yang diungkapkan pada Catatan Atas Laporan Keuangannya.

Nanang, *et al* (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa PT. Sabda Maju Bersama dalam pengakuan, pengukuran imbalan kerja belum sepenuhnya menerapkan PSAK 24. Pengakuannya diakui sebagai beban dan pengukurannya saat beban tersebut terjadi. Pemberian pesangon telah memenuhi persyaratan yang diatur oleh perundang-undangan yang berlaku. Pembayaran pesangon akan dibayarkan dengan segera sebelum 12 bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan dimana saat pesangon diakui. PT. Sabda Maju Bersama mengungkapkan imbalan kerja memiliki kesesuaian dengan PSAK 24 mengenai Imbalan Kerja dengan diungkapkannya seluruh total imbalan kerja diungkapkan dalam laporan laba rugi pada sisi biaya usaha dan biaya administrasi. Perusahaan melakukan pengungkapan laporan yang terkait dengan kompensasi kerja pada Catatan Atas Laporan Keuangan perusahaan tersebut.

Dari adanya permasalahan tersebut, maka diperlukannya penelitian tentang imbalan kerja yang disesuaikan pernyataan dari SAK

ETAP Bab 23. Yang mana dalam akuntansi permasalahan tersebut dapat untuk diatasi dengan berpedoman pada SAK ETAP Bab 23 mengenai imbalan kerja. Mengingat imbalan kerja sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan, sehingga karyawan mengharapkan imbalan kerja yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo Berdasarkan SAK ETAP Bab 23”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran mengenai latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang timbul dan menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana perlakuan akuntansi mengenai imbalan kerja jangka pendek yang dilakukan oleh PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo?
- 1.2.2 Apakah perlakuan akuntansi imbalan kerja jangka pendek pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo telah sesuai dengan SAK ETAP Bab 23?

1.3 Batasan Masalah

Untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan, maka peneliti memberikan batasan masalah untuk dibahas sebagai berikut:

- 1.3.1 Penelitian dilaksanakan di PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

1.3.2 Pembahasan yang dilakukan mengenai perlakuan akuntansi imbalan kerja jangka pendek yang diterapkan PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo yang meliputi, pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja jangka pendek sesuai dengan Standar Akuntansi yang berlaku yaitu SAK ETAP Bab 23 tentang Imbalan Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang terjadi diatas, maka tujuan penelitian ini adalah

1.4.1 Untuk mengetahui perlakuan akuntansi mengenai imbalan kerja jangka pendek yang dilakukan oleh PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo.

1.4.2 Untuk mengetahui kesesuaian perlakuan akuntansi imbalan kerja jangka pendek pada PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo telah dilakukan berdasarkan SAK ETAP Bab 23.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Sebagai sumber informasi kedepannya yang dapat digunakan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dan dapat menjadi sarana dalam memperluas pengetahuan dan ilmu di bidang akuntansi, khususnya mengenai dengan penerapan imbalan kerja.

1.5.2 Bagi PT. BPRS Mitra Mentari Sejahtera Ponorogo

Penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan dan perbaikan dalam penerapan imbalan kerja, sehingga akan sangat memudahkan bagi perusahaan dalam melakukan peningkatan atas kesejahteraan pegawai atau karyawan berdasarkan dengan standar akuntansi yang berlaku.

1.5.3 Bagi Peneliti

1.5.3.1 Untuk menambah pengalaman dan pengetahuan serta dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang sudah didapatkan di perkuliahan dengan cara melakukan penerapan ilmu di lapangan.

1.5.3.2 Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Diploma III Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

1.5.4 Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan serta sebagai bahan untuk pertimbangan dalam perkembangan penelitian selanjutnya khususnya dalam pembahasan mengenai perlakuan akuntansi imbalan kerja jangka pendek.