

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Guna mendapatkan *income* yang tinggi dan menambah kas, sebuah entitas (perusahaan) hendaknya menjalankan proses kerja yaitu produksi hingga mendistribusikan *output* (produk barang/jasa) yang telah berhasil dibuat oleh produsen yang berguna untuk semua masyarakat (konsumen). Suatu keuntungan entitas (perusahaan) bisa dinilai dan diketahui dengan melihat laporan keuangan yang disusun dan telah dilaporkan oleh perusahaan tersebut yang dijadikan informasi untuk pertimbangan pengambilan keputusan oleh pihak internal perusahaan dan sebagai acuan sumber informasi bagi pihak yang membutuhkan informasi tersebut.

Menurut Kieso (2014) :

“Informasi akuntansi harus membuat perbedaan dalam sebuah keputusan. Apabila tidak mempengaruhi keputusan, maka laporan keuangan tersebut dikatakan tidak tepat untuk dijadikan sebuah acuan pengambilan keputusan. Informasi akuntansi yang relevan akan memudahkan pemakai membuat gambaran tentang hasil akhir dari peristiwa lampau, saat ini dan masa yang akan datang. Yaitu, memiliki nilai prediktif. Informasi yang tepat juga memudahkan pemakai menilai ekspektasi atau harapan masa lalu; yaitu, memiliki nilai umpan balik. Agar relevan, informasi pun harus diinformasikan kepada pihak pengambil keputusan sebelum tenggat waktu yang lama sehingga mengurangi nilai relevansi dari laporan keuangan tersebut sehingga mempengaruhi hasil keputusan”.

Untuk menjalankan usaha produksi hingga distribusi barang untuk dijual dan menghasilkan laba, perusahaan membutuhkan para pekerja yang giat, cekatan dan berkompoten di bidangnya. Terkait hal ini, perusahaan wajib memberikan gaji, kompensasi atau upah (imbalan kerja) yang mengacu pada perundang-undangan

yang berlaku yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang membahas tentang ketenagakerjaan.

Definisi imbalan kerja menurut (IAI, 2015) adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan suatu entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk pemutusan kontrak kerja. Imbalan kerja mencakup :

- a. Imbalan kerja jangka pendek
- b. Imbalan kerja jangka Panjang
- c. Imbalan pasca kerja
- d. Pesangon

Di negara Indonesia ‘menetapkan aturan akuntansi yang mengatur ketentuan tentang imbalan kerja adalah Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.24, yang merupakan segala tata aturan yang disusun secara khusus mengatur segala hal terkait pelaporan imbalan kerja yang bermanfaat bagi perusahaan dapat melaporkan setiap imbalan kerjanya secara tepat agar setiap keuntungan maupun kewajiban yang dicatat dan diakui pada laporan keuangan yang telah dibuat merupakan keadaan nyata yang ada di perusahaan tersebut.

Yang melatarbelakangi entitas (perusahaan) mengharuskan adanya penerapan aturan pada PSAK No.24 mengenai imbalan kerja adalah adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 (2003). Dalam penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut mewajibkan perusahaan membayarkan gaji, upah atau pesangon dengan besaran rupiah yang tinggi dan total karyawan yang tinggi pula sehingga menyebabkan membludaknya beban upah yang cenderung bisa mengganggu aliran kas perusahaan.

Pada masa tahun berjalan, PSAK No.24 tentang imbalan kerja sudah mengalami revisi sebanyak 3 kali. Dewan pengurus IAI merevisi PSAK pertama pada tahun 2004 (Penerapan pada Juli 2004), revisi kedua di tahun 2010 (Penerapan pada Januari 2012) dan revisi ketiga pada tahun 2013 (Penerapan pada Januari 2015)

Terdapat beberapa perubahan yang signifikan dalam perubahan PSAK No. 24 (Revisi 2013) dengan PSAK No.24 sebelumnya (Revisi 2010) adalah penghapusan metode koridor. Perbedaan yang mendasar antara metode tanpa koridor dengan metode koridor dalam PSAK No. 24 ini adalah pada metode koridor hanya akan mengakui keuntungan dan kerugian berdasarkan total akumulasi keduanya dari periode sebelumnya yang dibatasi oleh nilai kini imbalan pasti dan nilai wajar aset program masing-masing 10%. Sedangkan metode tanpa koridor bisa diartikan sebagai metode tanpa pembatas, artinya pengakuan semua keuntungan maupun kerugian aktuarial melalui OCI (*Other Comprehensive Income*). Perubahan pos-pos pada imbalan pasti dan aset program dihitung dari biaya jasa kini, biaya jasa lalu, keuntungan/kerugian atas penyelesaian program dan bunga netto. Dan perubahan pada perhitungan bunga dimana pada PSAK No. 24 tentang imbalan kerja (revisi 2013) yang digunakan adalah hanya satu tingkat diskonto. (Iqra, 2015)

Ini sebab mengapa dalam PSAK No, 24 Revisi 2013 menghapus adanya metode koridor dan mengubah beberapa bagian karena tidak memenuhi unsur transparansi yang dapat memberi implikasi terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh perusahaan sebagai sarana informasi pengambil keputusan.

Imbalan kerja sesungguhnya adalah unsur terpenting bagi sebuah entitas (perusahaan) yang merupakan bagian dari tanggungan wajib perusahaan dan diakui pada laporan keuangan laba/rugi komprehensif. Entitas (perusahaan) wajib membuat anggaran penyisihan sebagian kas dari *income* perusahaan guna melakukan pembayaran imbalan kerja. Alasan dilakukannya hal tersebut, karena pencatatan akuntansi yang digunakan untuk imbalan kerja adalah metode *accrual basis* dan menciptakan kesesuaian informasi laporan keuangan yang hendak disajikan. Maka dari itu, entitas (perusahaan) diharuskan melakukan penyisihan kas untuk biaya yang imbalan kerja bagi para pekerjanya selama satu bulan sesuai dengan PSAK No.24 mencakup :

- a. Imbalan kerja karena pensiun
- b. Imbalan pasca kerja karena sakit/kecelakaan/cacat
- c. Imbalan pasca kerja karena meninggal dunia
- d. Imbalan pasca kerja karena PHK
- e. Imbalan pasca kerja karena pengunduran diri

Setelah tanggal efektif pengimplementasian PSAK No.24 Revisi 2013, sekarang perusahaan wajib menerapkan metode pendekatan tanpa koridor dalam penyusunan laporan keuangan perusahaan. Pos-pos yang ada didalam laporan keuangan seperti laporan laba/rugi, arus kas, dan nilai buku harus tetap menunjukkan nilai relevansi yang baik meskipun ada sebagian perubahan dalam ketentuan yang telah disepakati dan diberlakukan. Perlakuan pengakuan hingga pencatatan imbalan kerja yang bisa mempengaruhi loyalitas pekerja, tingkat kepercayaan investor, tingkat *income* yang didapat serta keuntungan perusahaan.

Masalah terkait Imbalan kerja dapat dinilai sebagai suatu hal yang sangat mudah untuk dijadikan sebagai pemicu kekacauan. Seperti, mengenai kesepakatan nominal yang diberikan, kenaikan gaji, ketepatan waktu pembayaran masih menjadi alasan hingga adanya kekacauan yang ditimbulkan seperti demonstrasi karyawan pada saat ini. Oleh karena itu suatu hal yang penting bagi suatu entitas (perusahaan) menerapkan PSAK No.24 tentang imbalan kerja. Kesesuaian penerapan PSAK No.24 tentang imbalan kerja juga harus diperhatikan untuk dijadikan bahan pertimbangan pengambilan keputusan perusahaan dalam menerapkan suatu kebijakan. Hal-hal yang menjadi landasan menerapkan hal tersebut diantaranya :

- a. Terdapat 2 prinsip akuntansi, yaitu *cash basis* dan *accrual basis*. Penerapan PSAK No. 24 pada perusahaan adalah sesuai prinsip *accrual basis*
- b. Menerapkan transparansi dalam pengakuan hingga pencatatan akun untuk imbalan kerja tanpa ada hal yang dimanipulasi.

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui dampak penerapan hingga kesesuaian antara PSAK No. 24 dengan laporan keuangan pada sebuah perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya yakni yang dilakukan oleh Mario Kudus Lamohamad dan Jantje J. Tinangon yang berjudul “Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Sahid Kawanua Manado” pada tahun 2015 mempunyai kesimpulan bahwa Hotel Sahid Kawanua Manado dalam pengakuan dan pengukuran serta pengungkapan atas imbalan kerja yang di berikan terhadap pekerja telah sepenuhnya menerapkan PSAK 24 revisi 2013.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti akan membahas tentang PENERAPAN PSAK NO.24 TENTANG IMBALAN KERJA REVISI 2013 dengan mengambil objek 5 perusahaan besar makanan dan minuman di Bursa Efek Indonesia yang nantinya akan menghasilkan informasi apakah perusahaan tersebut sudah benar-benar menerapkan PSAK No.24 revisi 2013.

## 1.2 Rumusan Masalah

Peneliti mengambil rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu “bagaimana penerapan PSAK No. 24 Revisi 2013 tentang imbalan kerja pada perusahaan sektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia ?”

## 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah kesesuaian pengakuan, pengukuran dan pengungkapan imbalan kerja sesuai dengan PSAK No.24 tentang imbalan kerja (revisi 2013) pada perusahaan sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

## 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

Mengetahui kesesuaian penerapan PSAK No.24 tentang imbalan kerja (revisi 2013) pada laporan keuangan perusahaan sub sektor makanan dan minuman sepanjang tahun 2017 yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia

## 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

## 1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti, hasil penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan tentang pengimplikasian PSAK No.24 (Revisi 2013) pada laporan keuangan perusahaan sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sepanjang tahun 2017.
- b. Sebagai sumber informasi dan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai rekomendasi bahan perbaikan dalam proses penerapan sistem akuntansi yang berlaku agar sesuai dengan peraturan yang ada di Indonesia.