

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 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.

Gaji merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan/organisasi sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan dalam periode yang telah ditentukan. Gaji juga merupakan suatu cara untuk meningkatkan loyalitas para karyawan kepada pihak perusahaan serta memberikan kesejahteraan terhadap mereka. Menurut Mulyadi (2016) Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer. Gaji, upah dan jaminan sosial termasuk

dalam cakupan imbalan kerja jangka pendek yang harus diberikan kepada karyawan. Imbalan kerja jangka pendek adalah imbalan kerja (selain dari pesangon) yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa yaitu berupa: upah, gaji, dan iuran jaminan sosial, cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar, bagi laba dan bonus dan imbalan nonmoneter (seperti fasilitas pelayanan kesehatan, rumah, mobil, dan barang atau jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi) untuk pekerja yang ada saat ini. Imbalan kerja jangka pendek yang di paparkan diatas sering terjadi permasalahan saat ini di indonesia yaitu ketidaksesuaian imbalan serta fasilitas yang di dapat oleh pekerja dari oknum perusahaan alih daya (*outsouricng*) yang tidak transparan. Ketidaksesuaian tersebut berupa pemotongan gaji yang sepihak, ketidakjelasan status pekerja hingga jaminan serta fasilitas yang tidak didapat oleh pekerja. Maka dari itu dengan adanya imbalan kerja jangka pendek yang diatur dalam PSAK 24 akan berguna bagi pekerja mendapatkan fasilitas yang sesuai standar saat ini. Sehingga perusahaan alih daya tidak semena-mena memberikan standar imbalan kerja jangka pendek terhadap pekerja.

PSAK 24 merupakan pernyataan standar akuntansi yang secara khusus mengatur atas pelaporan tentang imbalan kerja dimaksudkan agar setiap laba ataupun kewajiban yang diakui perusahaan merupakan informasi yang sebenarnya. Dengan adanya aturan yang telah dijelaskan pada PSAK 24, maka badan usaha (pemberi kerja) akan mengeluarkan sejumlah biaya yang cukup signifikan untuk membayar imbalan kerja kepada karyawan. Dalam mengeluarkan

imbalan kerja terkadang badan usaha (pemberi kerja) tidak menerapkan PSAK 24 sebagai standar yang berlaku, sehingga badan usaha sering kali terkendala dalam memberikan hak kepada tenaga kerja baik berupa gaji, jaminan sosial maupun yang lainnya.

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 kepada pekerja. 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.

PT Sumber Bakti Utama (SBU) adalah perusahaan *outsourcing* dan penyedia tenaga kerja yang dalam kegiatan usahanya yaitu menangani masalah sumber daya manusia untuk disalurkan ke perusahaan-perusahaan yang menjadi rekanan bisnisnya. Sebagian besar sumber daya manusia yang disalurkan adalah tenaga kerja kontrak. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan tenaga kerja, PT Sumber Bakti Utama (SBU) memiliki kewajiban untuk memberikan hak kepada tenaga kerja, sementara kewajiban karyawan berada pada perusahaan rekanan bisnis/pengguna.

Untuk memberikan hak kepada tenaga kerja terkadang perusahaan menghadapi kendala baik berupa penanganan imbalan kerja yang kurang cermat dan tidak efektif sehingga dapat menyebabkan keresahan pada tenaga kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kelancaran operasional perusahaan baik perusahaan rekanan bisnis atau perusahaan itu sendiri. Seperti salah satu penyebab masalah yang terjadi pada PT Sumber Bakti Utama yaitu sering kali terkendala dalam memberikan gaji, tunjangan hari raya, bonus dan iuran jaminan sosial yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja. Kendala tersebut menjadi situasi sulit bagi PT Sumber Bakti Utama yang terpaksa menutupi semua hal terkait imbalan kerja dengan memakai uang pribadi dari CEO atau terkadang meminjam kepada perusahaan lainnya. Hal ini yang bisa saja mengganggu proses administrasi di bagian manajemen internal, maka dari itu dibutuhkan standar akuntansi yang berlaku untuk mensiasati dan mencari solusi dari permasalahan yang terjadi, serta untuk perlakuan imbalan kerja pun diperlukan sebuah acuan dan pemahaman yang mendalam. Acuan dalam perlakuan imbalan kerja di Indonesia diatur dalam PSAK 24 yang berisi pengakuan, pengukuran dan pengungkapan. Dengan permasalahan yang diangkat ini dapat diketahui bagaimana penerapan PSAK 24 terhadap imbalan kerja jangka pendek pada PT Sumber Bakti Utama Palembang .

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Penerapan PSAK 24 Terhadap Imbalan Kerja Jangka Pendek Pada PT Sumber Bakti Utama Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah yaitu bagaimana penerapan PSAK 24 terhadap imbalan kerja jangka pendek pada PT Sumber Bakti Utama Palembang tahun 2017?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam pembahasan ini dimaksudkan untuk menghindari terlalu luasnya pembahasan yang akan dikemukakan, maka penulis membuat batasan yakni mengenai penerapan PSAK 24 terhadap imbalan kerja jangka pendek pada PT Sumber Bakti Utama Palembang tahun 2017.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis penerapan PSAK 24 terhadap imbalan kerja jangka pendek pada PT Sumber Bakti Utama Palembang tahun 2017.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan dapat menjadi salah satu bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penggajian karyawan. Selain itu saat dilakukan audit oleh auditor akan memberikan pendapat wajar dengan pengecualian PSAK 24. Artinya semua akun di laporan keuangan adalah wajar, bebas dari salah saji material dan mendapat pandangan positif bagi investor.

- b. Bagi penulis dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan tentang penerapan PSAK 24 terhadap imbalan kerja jangka pendek Pada PT Sumber Bakti Utama.
- c. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai referensi mengenai penerapan PSAK 24 terhadap imbalan kerja jangka pendek terutama pada perusahaan *outsourcing*.