

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan penduduk yang tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang merata, merupakan faktor yang sangat mempengaruhi masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Kebutuhan kerja bagi tenaga kerja yang telah mencapai usia kerja demikian besar keadaannya di daerah yang sangat padat penduduknya, sedangkan di daerah yang masih kurang padat penduduknya dapat dikatakan kekurangan tenaga kerja yang berusia muda, cakap, dan trampil. Tenaga kerja yang berusia muda, cakap dan trampil cenderung pindah ke kota untuk mencari pengalaman. Oleh karena itu, banyaknya tenaga kerja yang pindah ke kota mengakibatkan padatnya penduduk di kota. Hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat pengangguran, kemiskinan, dan kejahatan di kota besar. Tingkat pengangguran yang tinggi menyebabkan masyarakat menjadi miskin dan banyak terjadi kejahatan karena tuntutan kebutuhan yang belum tercukupi.

Pembinaan hubungan ketenagakerjaan antara tenaga kerja, pengusaha, dan pemerintah sangat diperlukan sehingga masalah ketenagakerjaan dapat diatasi. Hubungan antara tenaga kerja, pengusaha, dan pemerintah disebut hubungan tripartit. Hubungan tripartit ini merupakan sarana strategis yang menghadirkan solusi dan alat untuk membangun hubungan industrial sehingga berbagai permasalahan ketenagakerjaan bisa diantisipasi sejak awal. Tindakan yang dapat dilakukan pemerintah misalnya perbaikan layanan pendidikan, khususnya pendidikan formal, dan mengurangi angka siswa putus sekolah. Pengusaha juga harus memperhatikan

kesejahteraan para tenaga kerjanya. Setiap perusahaan wajib memberikan fasilitas, pelatihan, perlindungan keselamatan fisik maupun mental dan pengupahan yang layak kepada setiap karyawannya. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan semestinya dan memberikan hasil yang maksimal terhadap perusahaan serta dapat mencapai kesejahteraan hidup. Sehingga hubungan tripartit ini dapat berlangsung harmonis dan roda perekonomian dapat berjalan dengan optimal.

Salah satu usaha pemerintah dalam pembinaan hubungan ketenagakerjaan adalah mengeluarkan Keputusan Tenaga Kerja RI Nomor Kep-150/Men/2000. Namun, pada tahun 2000 hingga 2002 terjadi penolakan terhadap keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Penolakan tersebut mengakibatkan demonstrasi besar-besaran para karyawan di berbagai kota besar. Sehingga pada tahun 2003 dikeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) yang berlaku efektif sejak 25 Maret 2003. UU Ketenagakerjaan disusun dengan harapan dapat menciptakan rasa keadilan bagi semua pihak dan memperluas lapangan kerja dengan menjaga iklim investasi. UU Ketenagakerjaan merupakan dasar dalam menentukan besaran baik imbalan kerja jangka pendek maupun imbalan kerja jangka panjang yang harus dilaporkan pada laporan keuangan setiap perusahaan.

Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) merespon pemberlakuan UU Ketenagakerjaan dengan menetapkan pelaporan keuangan khusus terkait imbalan kerja. PSAK No. 24 diterbitkan untuk memperbaiki kualitas pelaporan keuangan yang 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 (Marisi, 2012:2). Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK) mempertimbangkan standar pelaporan keuangan yang tidak bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan. Salah satunya dapat dilihat dari ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengharuskan perusahaan untuk membukukan pencadangan atas kewajiban pembayaran pesangon/imbalan kerja dalam laporan keuangannya.

Di Bandung terdapat banyak perusahaan yang sedang dalam proses penerapan PSAK No. 24. Salah satunya adalah PT Heksatex Indah yang bergerak di bidang tekstil. PT Heksatex Indah terletak di jalan Nanjung KM 2 Cimahi Selatan, Bandung. PT. Heksatex Indah merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang tekstil yang mengelola bahan baku hingga menjadi kain. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, PT. Heksatex Indah sedang dalam proses penerapan PSAK dalam menyajikan laporan keuangannya agar sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum khususnya penerapan PSAK No. 24. Kapasitas karyawan PT Heksatex Indah kira-kira lebih dari 100 orang dan terdiri dari 17 golongan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin mengetahui bagaimana pelaporan atas akuntansi Imbalan Kerja berdasarkan PSAK No. 24 pada PT Heksatex Indah. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini akan mengambil topik **“Penerapan Akuntansi Imbalan Kerja Berdasarkan PSAK No.24” (Studi Kasus Pada PT. Heksatex Indah).**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengakuan beban imbalan kerja pada PT Heksatex Indah?
2. Bagaimana pengukuran beban imbalan kerja pada PT Heksatex Indah?
3. Bagaimana penyajian beban imbalan kerja pada PT Heksatex Indah?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengakuan beban imbalan kerja pada PT Heksatex Indah
2. Untuk mengetahui pengukuran beban imbalan kerja pada PT Heksatex Indah
3. Untuk mengetahui penyajian beban imbalan kerja pada PT Heksatex Indah

1.4. Batasan Masalah

Dalam hal ini penulis hanya membahas tentang Imbalan Kerja Jangka Pendek seperti upah atau gaji pokok, tunjangan hari raya, cuti berimbalan jangka pendek, dan upah lembur serta imbalan kerja jangka panjang seperti imbalan pasca kerja, dan pesangon. Hal ini disebabkan karena luasnya cakupan mengenai imbalan kerja. Selain itu dalam PT. Heksatex Indah ada beberapa imbalan kerja jangka panjang yang tidak ada, seperti jaminan hari tua, cuti berimbalan jangka panjang, dan santunan hari tua, sehingga penulis hanya memfokuskan pada imbalan kerja jangka pendek dan sebagian imbalan kerja jangka panjang.

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan:

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai akuntansi imbalan kerja di lapangan dengan aturan standar yang berlaku terkait pelaporan dan pengakuan beban imbalan kerja dalam laporan keuangan. Penulis juga berharap dapat memperoleh informasi apakah perusahaan telah menerapkan aturan standar yang tepat atau sebaliknya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mempertimbangkan dan mengevaluasi apakah perusahaan telah menerapkan akuntansi Imbalan Kerja sesuai dengan ketentuan PSAK No. 24 dan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003. Dengan demikian, perusahaan dapat memahami perlakuan akuntansi imbalan kerja yang seharusnya dilaporkan oleh perusahaan dalam laporan keuangannya.

3. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana penerapan standar berbasis IFRS yang seharusnya dalam Imbalan kerja dan juga sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang imbalan kerja yang sesuai dengan standar dan UU yang berlaku. Gambaran ini diperlukan sehubungan dengan adanya upaya untuk konvergensi standar berbasis internasional. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat mengevaluasi apakah selama ini standar yang dikeluarkan dapat dipraktikkan atau tidak dalam industri nyata di lapangan.