

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi dengan ditandai adanya perubahan yang cepat, suatu organisasi atau lembaga pemerintahan dituntut mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Pada usaha pencapaian tujuan sebuah organisasi, terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi manajemen. Permasalahan tersebut bukan hanya pada peralatan, sarana dan prasarana, ataupun lingkungan, namun permasalahan krusial yang terjadi adalah pada karyawan. Hal ini karena peran karyawan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) memegang posisi penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Afandi (2016:12) bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Untuk itu, keberadaan manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi dalam menentukan langkah perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan tertentu.

Salah satu kewajiban perusahaan kepada karyawan adalah memberikan imbalan kerja atau upah kerja atau kompensasi. Kompensasi merupakan semua bentuk pemberian berupa *financial* (upah, gaji dan bonus) yang diterima seorang individu dalam rangka balasan dari perusahaan atas apa yang mereka telah lakukan untuk perusahaan (Milkovich, et al, 2014).

Imbalan kerja didalam dunia usaha merupakan balas jasa atas jasa yang telah di berikan pekerja terhadap perusahaan dan berpengaruh terhadap kinerja pekerja akan sangat terpengaruh atas pemberian imbalan kerja oleh perusahaan,

pemberian imbalan kerja bukan hanya akan berpengaruh terhadap pekerja yang nantinya akan berdampak pada produktifitas perusahaan tetapi juga akan berdampak secara finansial apabila tidak di sikapi dengan bijak oleh pihak perusahaan (Lamohamad dan Tinangon, 2015).

Pemberian imbalan kerja diatur dalam Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yaitu PSAK 24 yang merupakan pernyataan standar akuntansi yang secara khusus mengatur atas pelaporan imbalan kerja dimaksudkan agar setiap perusahaan dapat melaporkan setiap imbalan kerjanya secara handal agar setiap laba yang atau pun kewajiban yang diakui perusahaan merupakan informasi yang sebenarnya. Pada PSAK 24 imbalan kerja terdiri atas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan jangka panjang lainnya dan pesangon. Perusahaan selaku pemberi kerja akan mengeluarkan sejumlah biaya yang cukup signifikan untuk membayar imbalan kerja kepada karyawan.

Saat ini, masih ada perusahaan yang belum menerapkan PSAK No. 24 dan Undang-Undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan dengan baik. Salah satu permasalahan ini bisa dilihat pada PT Ukindo Blankahan Estate yang menunjukkan bahwa pengakuan dan pengukuran imbalan kerja jangka panjang pada perusahaan tersebut belum sesuai dengan PSAK No. 24,2018 yang berlaku dan juga belum mengetahui secara jelas pengakuan dan pengukuran terhadap imbalan kerja yang berlaku menurut PSAK No. 24. Secara rinci ketidaksesuaian pemberian imbalan pada PT Ukindo Blankahan Estate dengan PSAK No. 24 adalah sebagai berikut: (1) imbalan kerja jangka pendek: tidak memberikan cuti tahunan berbayar dan cuti sakit berbayar; (2) imbalan pasca kerja: tidak memberikan asuransi jiwa pasca kerja dan fasilitas pelayanan pasca kerja dan

tidak ada program imbalan pasti; (3) imbalan kerja jangka panjang: tidak memberikan penghargaan masa kerja atau imbalan jasa jangka panjang, tidak memberikan imbalan cacat permanen, tidak membagi laba dan bonus, dan tidak adanya remunerasi tangguhan (Aulia dan Nurmayani, 2020).

Penelitian mengenai penerapan PSAK 24 tentang imbalan kerja sudah pernah dilakukan oleh Lamohamad dan Tinangon (2015), yang mana hasil menyebutkan bahwa imbalan kerja di Hotel Sahid Kawanua dapat dikategorikan kedalam tiga kategori berdasarkan PSAK 24 yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, dan Pesangon dan pelaporan yang dilakukan atas ke tiga imbalan tersebut telah sesuai dengan PSAK 24. Wulandari dan Dewi (2019) juga pernah melakukan penelitian serupa dengan hasil bahwa PT Karya Hevea Indonesia telah menerapkan penilaian, pengakuan dan pengungkapan dalam hal pemberian gaji, tunjangan non moneter, pembagian laba dan bonus yang telah sesuai dengan PSAK 24, tetapi belum menerapkan penilaian, pengakuan dan pengungkapan pada cuti berimbalan jangka pendek.

Pada penelitian ini fokus akan meneliti imbalan kerja yang ada di PT. Optima Smartindo Industry yang merupakan pabrikasi di bidang lampu LED hemat energy, CCTV dan tiang PJU. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait penerapan PSAK 24 di PT. Optima Smartindo Industry dengan judul **“Analisis Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT. Optima Smartindo Industry.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan PSAK 24 mengenai imbalan kerja pada PT. Optima Smartindo Industry?
2. Apakah penerapan imbalan kerja pada PT. Optima Smartindo Industry telah sesuai PSAK 24?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan penerapan PSAK 24 mengenai imbalan kerja pada PT. Optima Smartindo Industry
2. Untuk mendeskripsikan kesesuaian penerapan imbalan kerja pada PT. Optima Smartindo Industry dengan PSAK 24

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari hasil penelitian yang peneliti lakukan adalah:

1. Bagi Peneliti
Menambah pengetahuan serta wawasan terhadap Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja yang diterapkan di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan masukan bagi Human Resources Manager di PT. Optima Smartindo Industry dalam meningkatkan kesejahteraan pegawainya melalui penerapan PSAK 24.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi serta memberikan informasi terkait Penerapan PSAK 24 Mengenai Imbalan Kerja.