

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Laporan Keuangan

Catatan atas laporan keuangan merupakan laporan yang di dalamnya menyajikan pengungkapan (*disclosures*) yakni memuat aktivitas akuntansi serta pengungkapan adanya informasi yang lain (Kasmir, 2015:6). Definisi lain menyebutkan bahwa pengungkapan laporan keuangan adalah pemberian data yang memiliki manfaat terhadap pihak yang memerlukan, sehingga data yang diberikan tersebut harus benar-benar memiliki manfaat (Widyastuti, 2017:52). Menurut (Sefty & Farihah, 2016:2), pengungkapan laporan keuangan adalah penyediaan sejumlah informasi yang diperlukan untuk melakukan aktivitas secara maksimal dalam pasar modal yang efisien.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengungkapan laporan keuangan adalah suatu data dalam bentuk laporan dengan tujuan untuk memberikan informasi yang memiliki manfaat kepada pihak yang membutuhkan.

(Kasmir, 2015:10) menjelaskan bahwa tujuan laporan keuangan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah aktiva (harta) yang dimiliki oleh perusahaan pada saat ini
2. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah kewajiban dan modal yang dimiliki oleh perusahaan pada saat ini.

3. Memberikan informasi tentang jenis dan jumlah pendapatan yang diperoleh pada suatu periode tertentu.
4. Memberikan informasi tentang jumlah biaya dan jenis biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu.
5. Memberikan informasi tentang kinerja manajemen perusahaan dalam suatu periode tertentu
6. Memberikan informasi tentang catatan – catatan atas laporan keuangan
7. Informasi keuangan lainnya.

Laporan keuangan pada dasarnya merupakan hasil proses akuntansi yang dapat digunakan sebagai alat komunikasi antara data keuangan atau aktivitas suatu perusahaan dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan data atau aktivitas perusahaan tersebut. Sehingga laporan keuangan memegang peranan yang luas dan mempunyai suatu posisi yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan. Dari pernyataan tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa tujuan dari laporan keuangan adalah memberikan informasi yang menyangkut posisi keuangan suatu perusahaan yang berguna dalam pengambilan keputusan dan menilai kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

2.1.2. Imbalan Kerja

Imbalan kerja merupakan segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk fisik dan non fisik serta harus diakui didalam laporan keuangan, dan sebagai liabilitas, imbalan kerja juga menurut standar akuntansi harus di cadangkan agar tidak mengganggu arus kas entitas dalam laporan keuangan perusahaan. Didalam PSAK 24 Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang

diberikan entitas dalam pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja.

Beban imbalan kerja adalah suatu bentuk pengakuan perusahaan atas pertukaran jasa yang diberikan oleh pekerja/buruh yang sudah memberikan jasanya kepada entitas dengan jangka waktu yang sudah ditentukan. Menurut Paath (2015) beban imbalan kerja adalah suatu bagian dari beban perusahaan yang harus diakui pada laporan laba/rugi komprehensif. Beban imbalan kerja baik jangka pendek maupun jangka panjang harus dicadangkan sebagai suatu kewajiban setiap bulannya sebagai konsekuensi adanya jasa yang diberikan pekerja kepada perusahaan. Pencadangan dilakukan agar laporan keuangan menyajikan informasi yang relevan bagi pengambil keputusan (Paath, 2015).

Terdapat 4 jenis imbalan kerja, yaitu sebagai berikut (Monalisa, Runtu, dan Lambey, 2018):

1. Imbalan kerja jangka pendek imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan dengan jatuh temponya sekurang-kurangnya dari 12 (dua belas) bulan. Contoh dari imbalan kerja jangka pendek ini adalah; gaji, iuran jaminan sosial, cuti tahunan, cuti sakit, bagi laba dan bonus (jika terutang dalam waktu 12 bulan pada periode akhir pelaporan), dan imbalan yang tidak berbentuk uang (imbalan kesehatan, rumah, mobil, barang, dan jasa yang diberikan secara cuma-cuma atau melalui subsidi).
2. Imbalan pascakerja imbalan pascakerja adalah imbalan kerja yang diterima pekerja atau keluarga maupun yang menjadi relasi pekerja setelah sudah tidak aktif lagi bekerja, berhentinya pekerja dengan alasan-alasan pasti dalam pemberhentian kerja yang pastinya tidak merugikan salah satu pihak, antara

pekerja atau pemberi kerja, salah satu contohnya pekerja mengalami kecelakaan kerja dan mengakibatkan pekerja cacat (keterbatasan fisik) dan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya. Contoh dari imbalan pascakerja ini adalah; imbalan pensiun.

3. Imbalan kerja jangka panjang imbalan kerja yang jatuh temponya lebih dari 12 (dua belas) bulan. Berikut contoh dari imbalan kerja yang dimaksud; cuti besar/cuti panjang, penghargaan masa kerja berupa sejumlah uang atau berupa cendramata seperti pin/cincin dan lain-lain.
4. Pesangon imbalan yang diberikan karena karyawan menerima tawaran mengundurkan diri secara sukarela, untuk perencanaan perusahaan yang sudah jelas.

2.1.3. PSAK 24 Imbalan Kerja

Standar Akuntansi Keuangan merupakan suatu kerangka dalam prosedur pembuatan laporan keuangan agar terjadi keseragaman penyajian laporan keuangan dan digunakan dalam suatu badan yang memiliki akuntabilitas publik, yaitu badan yang terdaftar atau masih dalam proses pendaftaran di pasar modal atau badan fidusia (badan usaha yang menggunakan dana masyarakat, seperti asuransi, perbankan, dan dana pensiun) (Watung, et al, 2016).

Menurut PSAK 24, 2018 imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas dalam peristiwa atau jasa yang diberikan oleh pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dalam pasal 88 menyebutkan bahwa setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

2.1.3.1. Jenis-jenis Imbalan Kerja

Adapun jenis-jenis imbalan kerja yang ada pada PSAK 24 2018 yaitu sebagai berikut:

1. Imbalan Kerja Jangka Pendek

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 terkait. Imbalan kerja jangka pendek mencakup :

- a. Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial
- b. Cuti berimbalan jangka pendek, seperti cuti tahunan dan cuti sakit
- c. Utang bagi laba dan utang bonus dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat karyawan memberikan jasanya; dan
- d. Imbalan non moneter PSAK 24 mensyaratkan bahwa seluruh imbalan kerja jangka pendek harus diakui sebagai beban dalam satu periode akuntansi

2. Imbalan Pascakerja

Imbalan pascakerja di defenisikan dalam PSAK 24 sebagai imbalan kerja (selain pesangon PKK dan imbalan berbasis ekuitas) yang terutang setelah karyawan menyelesaikan masa kerjanya. Imbalan pascakerja adalah imbalan kerja (selain pesangon dan imbalan kerja jangka pendek) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerja. Imbalan pascakerja mencakup tunjangan pensiun dan imbalan pascakerja lain seperti tunjangan kesehatan pascakerja. Program

pascakerja dapat di klasifikasikan sebagai “program iuran pasti” atau “program imbalan pasti”.

a. Program iuran pasti

Program iuran pasti adalah program imbalan pascakerja yang mewajibkan perusahaan membayar sejumlah iuran tertentu kepada entitas (dana) terpisah, sehingga perusahaan tidak memiliki kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif untuk membayar iuran lebih lanjut jika entitas tersebut tidak memiliki aset yang cukup untuk membayar seluruh imbalan pascakerja. PSAK 24 menyatakan bahwa :

- 1) Jumlah iuran yang wajib dibayar oleh perusahaan dalam program itu harus di catat sebagai beban pada periode berjalan, dan
- 2) Dalam laporan posisi keuangan perusahaan harus dicatat sebagai liabilitas jika iuran itu belum dibayar penuh (atau dicatat sebagai aset jika jumlah yang di bayar lebih dari jumlah yang diwajibkan).

b. Program Imbalan pasti

Program imbalan pasti adalah program imblan pascakerja yang bukan merupakan program iuran pasti. Pada dasarnya program imbalan pasti menyediakan imbalan yang dijanjikan kepada karyawan di akhir masa kerja dan perusahaan harus memastikan telah membayar cukup iuran untuk memenuhi beban imbalan yang ditentukan dalam program itu. Administrasi dan akuntansi untuk

program imbalan pasti sangat kompleks, imbalan ditentukan dengan variabel-variabel yang belum pasti di masa depan, seperti mortalitas, absensi karyawan, lamanya masa kerja, tingkat kompensasi, dan suku bunga. Pola pembiayaan harus yang tepat harus dilakukan untuk memastikan tersedianya cukup dana di akhir masa kerja guna memberikan imbalan yang telah dijanjikan. Proses akuntansi oleh perusahaan untuk program imbalan pasti meliputi tahap berikut :

- 1) Menggunakan teknik aktuarial untuk membuat estimasi andal dari jumlah imbalan yang menjadi hak karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada periode kini dan lalu
- 2) Mendiskontokan imbalan dalam menentukan nilai kini dari kewajiban imbalan pasti dan biaya jasa kini.
- 3) Menentukan nilai wajar aset program.
- 4) Menentukan jumlah keuntungan dan kerugian aktuarial dan selanjutnya menentukan jumlah yang harus diakui.
- 5) Menentukan besarnya biaya jasa lalu ketika suatu program diterapkan pertama kali atau diubah.
- 6) Menentukan keuntungan dan kerugian ketika suatu program ditiadakan atau diselesaikan.

Secara khusus PSAK 24 mensyaratkan informasi berikut :

- 1) Dalam laporan laba/rugi komprehensif, jumlah yang diakui sebagai beban atau pendapatan imbalan pasti merupakan jumlah neto dari :

- a) Biaya jasa kini
 - b) Biaya bunga
 - c) Hasil yang diharapkan dari aset program
 - d) Keuntungan dan kerugian aktuarial, sepanjang diakui.
 - e) Biaya jasa lalu, sepanjang diakui
 - f) Dampak keuntungan dan kerugian kurtailmen atau penyelesaian.
- 2) Dalam laporan posisi keuangan, jumlah di akui sebagai kewajiban imbalan pasti merupakan jumlah netto dari :
- a) Nilai kini kewajiban imbalan pasti pada tanggal pelaporan.
 - b) Ditambah/dikurangkan, keuntungan/kerugian aktuarial yang tidak diakui.
 - c) Dikurang biaya jasa lalu yang belum diakui.
 - d) Dikurang nilai wajar aset program pada tanggal pelaporan.
3. Imbalan kerja jangka panjang
- Imbalan kerja jangka panjang lainnya didefinisikan dalam PSAK 24 sebagai Imbalan kerja (selain imbalan pascakerja, pesangon PKK, dan imbalan berbasis ekuitas) yang jatuh tempo lebih dari 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat karyawan memberikan jasanya. Imbalan jangka panjang lainnya mencakup antara lain :
- a. Cuti berimbalan jangka panjang seperti cuti panjang
 - b. Imbalan jasa jangka panjang lainnya
 - c. Utang bagi laba dan bonus yang dibayar 12 bulan atau lebih setelah akhir periode pelaporan saat karyawan memberikan jasanya

Untuk Imbalan kerja jangka panjang lainnya, PSAK 24 mensyaratkan: Dalam pelaporan laba rugi komprehensif, jumlah yang diakui sebagai beban atau pendapatan merupakan jumlah netto dari :

- a. Biaya jasa kini
 - b. Biaya bunga
 - c. Hasil yang diharapkan dari aset program
 - d. Keuntungan dan kerugian aktuarial
 - e. Biaya jasa yang seluruhnya harus langsung diakui
 - f. Dampak dari kurtailmen atau penyelesaian.
4. Pesangon

Pesangon Pemutusan Kontrak Kerja (PKK) didefenisikan dalam PSAK 24 sebagai Imbalan kerja terutang sebagai akibat dari keputusan perusahaan untuk memberhentikan karyawan sebelum usia pensiun normal atau keputusan karyawan untuk menerima tawaran perusahaan untuk mengundurkan diri secara sukarela dengan imbalan tertentu. Perlu di perhatikan bahwa tidak seperti imbalan kerja lainnya, peristiwa menimbulkan kewajiban untuk membayar pesangon PKK adalah PKK, bukan masa kerja karyawan.

PSAK 24 menyatakan bahwa suatu perusahaan harus mengakui pesangon PKK sebagai beban dan liabilitas dan hanya jika, perusahaan berkomitmen (yaitu apabila perusahaan memiliki rencana formal terperinci untuk melakukan PKK dan secara realistis kecil kemungkinan untuk dibatalkan) untuk memberhentikan seorang atau

sekelompok karyawan atau menyediakan pesangon bagi karyawan yang menerima penawaran mengundurkan diri secara sukarela.

PSAK 24 lebih lanjut menyatakan bahwa jika pesangon PKK jatuh tempo lebih dari 12 bulan setelah tanggal pelaporan, maka besarnya pesangon PKK harus di ukur berdasarkan nilai kininya.

2.1.3.2. Pengukuran dan Pengakuan Imbalan Kerja

1. Pengukuran dan Pengakuan Imbalan Kerja Jangka Pendek

Pada PSAK 24, 2018 disebutkan bahwa ketika pekerja telah memberikan jasanya kepada entitas dalam suatu periode akuntansi, entitas mengakui jumlah tidak terdiskonto dari imbalan kerja jangka pendek yang diharapkan akan dibayar sebagai imbalan atas jasa tersebut:

- a. Sebagai liabilitas (beban akrual), setelah dikurangi jumlah yang dibayar. Jika jumlah yang telah dibayar melebihi jumlah yang tidak didiskonto dari imbalan tersebut, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar dimuka) selama pembayaran di masa depan atau pengembalian kas.
- b. Sebagai beban, kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan imbalan tersebut termasuk dalam biaya perolehan aset.

2. Pengukuran dan Pengakuan Imbalan Kerja Pascakerja

a. Iuran Pasti

Iuran pasti diatur dalam PSAK 24, 2018 yaitu ketika pekerja telah memberikan jasa kepada entitas selama suatu periode, entitas

mengakui iuran terutang kepada program iuran pasti atas jasa pekerja:

- 1) Sebagai liabilitas (beban akrual), setelah dikurangi dengan iuran yang telah dibayar. Jika iuran yang telah dibayar tersebut melebihi iuran terutang untuk jasa sebelum akhir periode pelaporan, maka entitas mengakui kelebihan tersebut sebagai aset (beban dibayar dimuka) sepanjang kelebihan tersebut akan mengurangi pembayaran iuran masa depan atau pembayaran kembali dalam bentuk kas.
- 2) Sebagai beban, kecuali jika PSAK lain mensyaratkan atau mengizinkan iuran tersebut untuk dimasukkan dalam biaya perolehan aset.

Jika iuran dalam program iuran pasti tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasanya, maka iuran tersebut didiskonto dengan menggunakan tingkat diskonto.

b. Imbalan pasti

Program imbalan pasti dalam PSAK 24, 2018 mengatur bahwa entitas menentukan jumlah liabilitas (aset) imbalan pasti netto dengan keteraturan yang memadai bahwa jumlah yang diakui dalam laporan keuangan tidak berbeda secara material dengan jumlah yang akan ditentukan pada akhir periode pelaporan.

3. Pengukuran dan Pengakuan Imbalan Kerja Jangka Panjang

Berdasarkan PSAK 24, 2018 untuk imbalan kerja jangka panjang lain, entitas mengakui total nilai netto dari jumlah berikut dalam laba rugi kecuali jika SAK mensyaratkan atau mengizinkan jumlah tersebut untuk termasuk dalam biaya perolehan aset: biaya jasa; biaya bunga netto atas liabilitas (aset) imbalan pasti netto; dan pengukuran kembali liabilitas (aset) imbalan pasti netto.

Pengukuran imbalan kerja jangka panjang lain biasanya tidak bergantung pada tingkat ketidakpastian yang sama seperti halnya pengukuran imbalan pascakerja. Untuk tujuan ini, Pernyataan ini mensyaratkan metode akuntansi yang disederhanakan untuk imbalan kerja jangka panjang lain. Berbeda dengan akuntansi yang disyaratkan untuk imbalan pasca kerja, metode ini tidak mengakui pengukuran kembali didalam pendapatan komprehensif lainnya.

Salah satu bentuk dari imbalan kerja jangka panjang lain adalah imbalan cacat permanen. Jika besar imbalan bergantung pada masa kerja, maka kewajiban timbul ketika jasa telah diberikan. Pengukuran kewajiban tersebut mencerminkan kemungkinan pembayaran yang akan dilakukan dan jangka waktu pembayaran diharapkan akan dilakukan. Jika besar imbalan sama bagi setiap pekerja cacat tanpa memerhatikan masa kerja, maka biaya ekspektasian atas imbalan tersebut diakui ketika terjadi peristiwa yang menyebabkan cacat permanen.

4. Pengukuran dan Pengakuan Imbalan Kerja pesangon

Pesangon yang diatur dalam PSAK 24 adalah entitas mengakui liabilitas dan beban pesangon pada tanggal yang lebih awal di antara: ketika entitas tidak dapat lagi menarik tawaran atas imbalan tersebut; dan ketika entitas mengakui biaya untuk restrukturisasi yang meliputi Provisi, Liabilitas Kontijensi, dan Aset Kontijensi dan melibatkan pembayaran pesangon.

Entitas mengukur pesangon pada saat pengakuan awal, dan mengukur dan mengakui perubahan selanjutnya, sesuai dengan sifat imbalan kerja, dengan ketentuan bahwa jika pesangon merupakan sebuah peningkatan pada imbalan pascakerja, maka entitas menerapkan persyaratan imbalan pascakerja. Sebaliknya jika pesangon diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pesangon diakui, maka entitas menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek; dan jika pesangon tidak diharapkan untuk diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan, maka entitas menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka panjang lain.

2.1.3.3. Pengungkapan Imbalan Kerja

Menurut PSAK 24, pernyataan ini tidak mensyaratkan pengungkapan yang spesifik mengenai imbalan kerja jangka pendek; imbalan pascakerja; imbalan kerja jangka panjang lain; dan pesangon, namun SAK mensyaratkan

pengungkapan spesifik tersebut. Sebagai contoh, PSAK 7: Pengungkapan Pihak-pihak Berelasi mensyaratkan pengungkapan mengenai imbalan kerja untuk personil manajemen kunci. PSAK 1: Penyajian Laporan Keuangan mensyaratkan pengungkapan atas beban imbalan kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

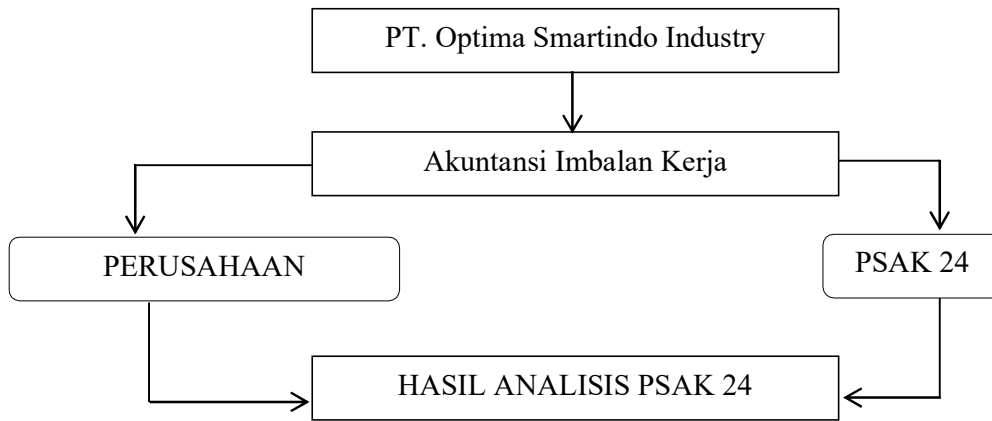
Lamohamad dan Tinangon (2015) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Penerapan PSAK 24 Tentang Imbalan Kerja pada Hotel Sahid Kawanua Manado”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif Kualitatif dengan subyek penelitian Hotel Sahid Kawanua. Hasil penelitian di Hotel Sahid Kawanua dapat disimpulkan bahwa imbalan kerja di Hotel Sahid Kawanua dapat dikategorikan kedalam tiga kategori berdasarkan PSAK 24 yaitu imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, dan Pesangon. Pelaporan yang dilakukan atas ke tiga imbalan tersebut telah sesuai dengan PSAK 24. Manajemen perusahaan sebaiknya tetap konsisten dalam penerapan PSAK 24 agar informasi atas pelaporan imbalan kerja tetap andal. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Watung, et al (2016) yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Bank Maybank Indonesia Tbk KCP Kotamobagu telah memberikan seluruh imbalan kerja menurut PSAK 24 dan telah menerapkan pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan sesuai yang diatur dalam PSAK 24. Penelitian Ulum dan Ningrum (2019) juga menunjukkan bahwa Penerapan PSAK 24 tentang Imbalan Pascakerja pada PT. Perkebunan Nusantara XI telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan

peraturan PSAK 24 yang berlaku serta undang – undang no.13 tahun 2003. Pemberian manfaat pasti disalurkan melalui Dapenbun dan Iuran Pasti melalui DPLK BRI sesuai dengan ketentuan. Sedangkan penelitian Wulandari dan Dewi (2019) menunjukkan bahwa PT Karya Hevea Indonesia belum menerapkan penilaian, pengakuan dan pengungkapan pada cuti berimbangan jangka pendek. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada peraturan yang dipakai, yakni menganalisa PSAK 24 dengan peraturan yang ada di perusahaan. Sedangkan perbedaan terletak pada objek penelitian, dalam hal ini dilakukan pada PT. Optima Smartindo Industry.

Jumaidi, et al (2018) juga melakukan penelitian dengan judul “*The Application of PSAK 24 on Employee Benefits in Banking Institutions Listed in Indonesia Stock Exchange*”. Penelitian ingin melihat apakah perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia sudah memberikan imbalan kerja kepada karyawan yang sesuai dengan PSAK 24 atau belum. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lembaga perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) menerapkan PSAK 24 tentang imbalan kerja namun ada beberapa bank yang pada tahun yang sama menerapkan PSAK 24 dengan revisi yang berbeda. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Diaz dan Ramirez (2018), Liapis dan Thalassinou (2013) serta Abimbola et al (2020). Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang perbandingan peraturan akuntansi dengan kebijakan yang ada dalam perusahaan. Sedangkan perbedaan terletak pada objek serta peraturan yang digunakan, pada penelitian

terdahulu menggunakan IFRS 16 sedangkan penelitian ini menggunakan PSAK 24.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian