

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia menerapkan undang-undang yang mengatur kebijakan terkait ketenagakerjaan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Hukum ketenagakerjaan mencakup hubungan antara pengusaha, karyawan, dan pemerintah. Adanya undang-undang ketenagakerjaan adalah fondasi untuk menetapkan jumlah pengupahan atau imbalan kerja, baik imbalan kerja jangka pendek maupun panjang, pasca kerja, serta pesangon pemutusan kerja yang harus dicatat dalam laporan keuangan masing-masing perusahaan.² Namun pada tahun 2009 pemerintah mengesahkan sebuah standar keuangan baru guna menggantikan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang juga berisikan tentang pemberian imbalan kerja yaitu Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP).

SAK ETAP digunakan untuk sebuah entitas tanpa akuntabilitas publik yang tidak signifikan serta tujuan dari pembentukan laporan keuangan yang diterbitkan untuk tujuan umum. SAK ETAP banyak digunakan keberadaanya dikarenakan SAK ETAP memiliki bentuk yang lebih sederhana dalam hal akuntansinya dibanding standar akuntansi keuangan lainnya. Di dalam SAK ETAP ini mengatur segala bentuk kebijakan akuntansi salah satunya yaitu imbalan kerja.

² Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta, 2003), hal 23.

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia, imbalan kerja merupakan segala jenis imbalan yang dibayarkan, terutang atau diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang dikerjakan.³ Imbalan kerja diterapkan untuk empat jenis yaitu imbalan pasca kerja, jangka pendek, jangka panjang lainnya serta pesangon pemutusan kerja. Penyajian imbalan kerja yang dicatat dengan tepat akan mampu melahirkan laporan keuangan yang kredibel dan berguna dalam mengambil keputusan oleh setiap pihak yang membutuhkan. Imbalan kerja diberikan atas dasar untuk pembentuk rasa semangat bagi karyawan dan juga diberikan atas dasar kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak para pekerja. Karena imbalan kerja ini merupakan suatu bentuk tanggungjawab pemilik usaha kepada pekerjanya dimana saat pekerja sudah memberikan jasanya maka ia berhak atas imbalan kerja yang akan ia terima.

Pemberian gaji atau upah pada karyawan telah diungkapkan dalam Al-Qur'an pada surah Al-Baqarah ayat 233 yang berbunyi

وَإِن أَرَدْتُمْ أَن نَسْتَرِضِعُوا أَوْ لَدِكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيَّكُمْ إِذَا
 سَلِمْتُمْ مِمَّا ءَاتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَأَنْفِقُوا لِلَّهِ وَأَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا
 تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۚ ٢٣٣

Artinya: “dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah

³ Ikatan Akuntan Indonesia, *Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik*, (Jakarta, Dewan Standar Akuntansi Keuangan, 2009) Hal 131

bahwa Allah maha melihat apayang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Baqarah: 233)

Ayat yang telah dipaparkan diatas merupakan penjelasan dalam membayar gaji atau upah pegawai harus sesuai dengan apa yang mereka kerjakan serta sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati bersama antara pemberi kerja dan yang dipekerjakan.

Perusahaan Daerah Air Minum atau biasa disebut dengan PDAM merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian air bagi masyarakat umum. Menurut UU RI Nomor 5 tahun 1962 tentang perusahaan daerah PDAM sebagai usaha milik pemerintah daerah yang memberikan jasa pelayanan dan meyenggarakan kemanfaatan umum di bidang air minum.⁴ Kegiatan yang terdapat dalam PDAM dapat berupa pengolahan, memproduksi dan penyaluran air bersih ke pelanggan.⁵ PDAM selaku perusahaan daerah yang bersifat tidak memiliki akuntabilitas publik secara signifikan dalam pelaporan keuanganya menggunakan SAK ETAP. Hal ini juga dipertegas oleh PERPAMSI atau Persatuan Perusahaan Air Minum Seluruh Indonesia menghimbau kepada seluruh PDAM menggunakan SAK ETAP.

Dengan adanya penggunaan SAK ETAP dapat memudahkan penyusunan laporan keuangan, serta dapat mengetahui kewajiban dan kekayaan bersih perusahaan. Begitu pula dengan PDAM Kota Blitar juga menerapkan SAK ETAP dalam perlakuan akuntansinya. PDAM Kota

⁴ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1962 Nomor 10, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5*, (Jakarta, 1962)

⁵ Nadia Khoirunnisa, *Peran Penyelenggara Air Minum dalam Meningkatkan Sistem Penyediaan Air Minum*, (Universitas Trisakti, Jakarta) Hal 1

Blitar dalam menjalankan aktivitas operasionalnya berpacu pada standar akuntansi yang diterapkan dalam perusahaannya. Seperti dengan pemberian imbalan kerja yang dilakukan oleh PDAM, salah satunya yaitu imbalan kerja jangka pendek. Pemberian imbalan kerja jangka pendek merupakan imbalan kerja yang paling dasar yang diberikan oleh suatu entitas. Karena bentuk dari imbalan kerja ini berupa gaji, upah, bonus dan lain sebagainya.

Dalam kegiatan operasionalnya belum dilakukan evaluasi atau penilaian kerja oleh PDAM Kota Blitar terkait imbalan kerja yang diterapkan selama ini. Oleh sebab itu maka akan dikaji lebih lanjut dalam penelitian yang akan dilakukan. Karena pemberian imbalan kerja sangatlah penting untuk diketahui oleh pekerja dan porsi imbalan kerja yang didapat haruslah sesuai dengan standar akuntansi yang digunakan oleh PDAM Kota Blitar.

Tujuan dari pemaparan imbalan kerja adalah untuk menjelaskan tentang kapan imbalan kerja harus diakui sebagai beban, serta menjelaskan berapa jumlah yang dikeluarkan sebagai beban imbalan kerja suatu perusahaan dan informasi apa yang harus diungkapkan dalam laporan keuangan pemberi kerja terkait dengan program imbalan kerja yang diakui oleh perusahaan. Adanya imbalan kerja dalam suatu perusahaan berguna untuk mengetahui imbalan yang akan diterima oleh pekerja setelah memberikan jasanya kepada perusahaan dan perusahaan harus mengakui jasa tersebut berdasarkan peraturan SAK ETAP yang ada.

Jika perusahaan tidak mengakui adanya imbalan kerja, maka akan mempengaruhi penyusunan laporan keuangan khususnya laporan posisi

keuangan dan laporan laba rugi perusahaan. Mengetahui kesesuaian pemberian imbalan kerja yang diberlakukan oleh PDAM Kota Blitar dengan standar akuntansi yang diterapkan merupakan suatu hal yang penting. Mengingat imbalan kerja memiliki pengaruh yang besar pada sebuah perusahaan, maka perlu untuk dilakukan sebuah penilaian atau sebuah evaluasi. Karena dengan kesesuaian tersebut akan berdampak pada keefektivitasan perusahaan yang meliputi terdukungnya kinerja pegawai.⁶

Dari pemaparan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai evaluasi pemberian imbalan kerja pada sebuah perusahaan air minum daerah dan dengan judul yaitu "Evaluasi Perlakuan Akuntansi Imbalan Kerja Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Blitar"

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan akuntansi imbalan kerja jangka pendek yang diterapkan pada PDAM Kota Blitar?
2. Bagaimana penerapan akuntansi imbalan kerja pasca kerja yang diterapkan pada PDAM Kota Blitar?
3. Bagaimana penerapan akuntansi imbalan pesangon pemutusan kerja yang diterapkan pada PDAM Kota Blitar?
4. Bagaimana kesesuaian penerapan akuntansi imbalan kerja pada PDAM Kota Blitar sudah sesuai dengan SAK ETAP yang berlaku?

⁶ Suciati Muanifah, et. all, *Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2015 Mengenai Imbalan Kerja Pada PT BA Bangunan*, (Scientific Journal of Reflection, 2022) Hal 556

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus kajian penelitian maka tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan akuntansi imbalan kerja jangka pendek yang diterapkan oleh PDAM Kota Blitar
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan akuntansi imbalan kerja pasca kerja yang diterapkan pada PDAM Kota Blitar
3. Untuk mengetahui bagaimana penerapan akuntansi imbalan pesangon pemutusan kerja yang diterapkan pada PDAM Kota Blitar
4. Untuk mengetahui kesesuaian penerapan akuntansi imbalan kerja pada PDAM Kota Blitar sudah sesuai dengan SAK ETAP yang berlaku

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa berguna baik bagi diri untuk peneliti, lembaga yang merupakan objek penelitian ataupun pihak lain yang menggunakan penelitian ini, antara lain:

1. Sebagai sarana melatih keahlian peneliti untuk dapat melaksanakan analisis perlakuan akuntansi imbalan kerja
2. Sebagai sarana informasi dan pertimbangan yang dapat digunakan manajemen dalam kaitannya dengan imbalan kerja.
3. Sebagai literatur yang dapat membantu mengembangkan pengetahuan dalam penelitian laporan akhir yang akan datang.

E. Penegasan Istilah

Untuk memudahkan pemahaman serta menghindari salah tafsir oleh pembaca dalam judul dan pembahasan yang disajikan dalam proposal skripsi ini, maka akan dijelaskan pengertian dari beberapa istilah yang relevan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Evaluasi

Evaluasi adalah kegiatan mengumpulkan data atau informasi untuk kemudian dibandingkan dengan kriteria dan menarik kesimpulan.⁷

2. Perlakuan Akuntansi

Perlakuan akuntansi adalah tindakan yang dikenakan pada objek yang bersifat finansial, termasuk pengukuran (measurement) dan penilaian (valuation), pengakuan (recognition) dan penyajian (presentation).⁸

3. Imbalan Kerja

Imbalan kerja adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh pekerja, termasuk direktur dan manajemen.⁹

4. SAK ETAP

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik adalah standar akuntansi yang digunakan oleh perusahaan tanpa akuntabilitas publik, yaitu

⁷ S. Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2013), Hal 36

⁸ Suwardjono, *Gagasan Pengembangan Profesi dan Pendidikan Akuntansi di Indonesia*, Cetakan Pertama, (BPFE: Yogyakarta, 1992) Hal 40

⁹ Ikatan Akuntan Indonesia, *Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik*, (Jakarta, Dewan Standar Akuntansi Keuangan, 2009) Hal 89

perusahaan yang tidak memiliki akuntabilitas publik yang signifikan dan membuat laporan keuangan untuk tujuan umum (general purpose financial statement) bagi pengguna eksternal.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika pada penulisan skripsi ini meliputi tiga bagian, yaitu bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir. Dengan keterangan sebagai berikut. Pada bagian awal dari penulisan skripsi ini yaitu halaman sampul depan, halaman sampul dalam, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran dan abstrak. Bagian inti pada proposal skripsi ini terdiri dari 6 bab, yang pada masing-masing babnya memiliki beberapa sub bab. Dengan rincian sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Kajian Pustaka, berisi tentang pengertian akuntansi, Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP), imbalan kerja, perlakuan imbalan kerja berdasarkan SAK ETAP, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

Bab III Metode Penelitian, berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap tahap penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian, berisi tentang deskripsi data paparan temuan penelitian.

Bab V Pembahasan, berisi tentang pembahasan hasil penelitian yaitu penerapan imbalan kerja pada PDAM Kota Blitar.

Bab VI Penutup, berisi tentang kesimpulan dan saran.

Sedangkan pada bagian akhir pada penulisan skripsi ini yaitu daftar pustaka, lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan dan daftar riwayat hidup