

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu pekerjaan atau usaha, salah satu komponen utama yang harus ada yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) menjadi komponen penting yang menentukan keberhasilan suatu usaha, sehingga keterampilan atau keahliannya dituntut untuk selalu berkembang seiring dengan perkembangan dunia, misalnya untuk menghadapi *Artificial Intelligence* (AI) atau kecerdasan buatan.

Sebagai komponen yang dituntut untuk selalu berkembang dan meningkatkan kemampuan diri, manusia pasti mengharapkan adanya insentif, seperti yang dikatakan dalam sebuah prinsip ekonomi yaitu “*people respond to incentives*”. Insentif tersebut dapat bermacam-macam bentuknya, salah satunya adalah dalam bentuk imbalan kerja yang mereka terima. Oleh karena itu, pemberi kerja atau perusahaan sudah seharusnya melakukan manajemen SDM secara optimal dan memberikan imbalan kerja yang tepat, untuk memastikan kesejahteraan para pekerjanya. Semakin sejahtera para pekerja, semakin efektif dan efisien juga kinerja yang diberikan, yang nantinya akan berdampak positif terhadap suatu usaha itu sendiri.

Per Agustus 2021, diketahui bahwa jumlah penduduk yang bekerja ada sebanyak 131.050.520 orang, dengan persentase sebesar 93,51% dari jumlah penduduk (Badan Pusat Statistik, 2021). Ketentuan-ketentuan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30 menyatakan bahwa:

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Selain itu, hal-hal terkait dengan masa pascakerja juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, salah satunya pada pasal 156 ayat 1 yang mengatakan bahwa, *“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”*. Sudah jelas di atas bahwa setiap pekerja berhak menerima imbalan, dan pemberi kerja berkewajiban memberikan imbalan kepada para pekerjanya. Oleh karenanya, pemberi kerja wajib membuat kebijakan-kebijakan terkait dengan imbalan kerja, termasuk imbalan pascakerja bagi para pekerja.

Ketentuan mengenai imbalan kerja dari sisi akuntansi diatur dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 24 tentang Imbalan Kerja yang mengadopsi pengaturan dalam *International Accounting Standards (IAS) 19 Employee Benefits*

dengan beberapa penyesuaian. Dijelaskan dalam PSAK 24 bahwa imbalan kerja mencakup imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lain, dan pesangon (Ikatan Akuntan Indonesia, 2014). PSAK lain yang sejenis atau berkaitan yaitu PSAK 18 yang mengatur mengenai Akuntansi dan Pelaporan Program Manfaat Purnakarya. PSAK ini digunakan sebagai pedoman bagi entitas Dana Pensiun.

Imbalan pascakerja merupakan imbalan yang akan diterima pekerja di masa-masa setelah kontrak kerja selesai. Imbalan pascakerja dilihat sebagai implementasi peningkatan kesejahteraan pekerja. Di masa-masa pascakerja atau pensiunan, para pekerja berada pada usia yang tidak produktif lagi. Selain itu, mereka juga kehilangan kepastian pendapatan rutinnya akibat tidak lagi bekerja. Dari sinilah, pemberi kerja dapat berperan dalam meningkatkan kesejahteraan para pekerja, sehingga di masa pensiunan tersebut para pekerja masih bisa mendapatkan imbalan untuk kehidupannya sehari-hari.

Kebijakan terkait dengan imbalan pascakerja harus dibuat dan diestimasikan secara andal. Imbalan pascakerja tidak hanya diberikan kepada satu pekerja, namun banyak pekerja, untuk jangka waktu yang relatif panjang juga. Pemberian imbalan pascakerja secara langsung di masa depan tentu akan menyebabkan pembengkakan pengeluaran kas, yang dapat berdampak pada likuiditas perusahaan. Maka dari itu, imbalan pascakerja harus diestimasikan dengan menggunakan cara pencadangan. Perusahaan akan membuat suatu pencadangan dana dalam bentuk kewajiban, yang akan diakumulasikan hingga pekerja berhak menerimanya di masa pensiun.

Pencadangan dalam bentuk kewajiban ini juga dapat menguntungkan dari sisi profitabilitas perusahaan. Jika perusahaan tidak melakukan pencadangan kewajiban, maka pengeluaran untuk imbalan pascakerja nantinya dapat mengurangi laba secara drastis. Sebaliknya, jika perusahaan sudah mencatatnya sebagai kewajiban, maka pengeluaran tersebut tidak akan mengurangi laba secara langsung melainkan mengurangi saldo pencadangan yang telah dibuat.

PT Gudang Garam Tbk dan PT HM Sampoerna Tbk merupakan perusahaan sektor industri barang konsumsi (*consumer goods industry*), subsektor *tobacco manufacturers*, yang *listing* pada Bursa Efek Indonesia. Keduanya menjadi perusahaan rokok terbesar yang bersaing secara ketat. PT Gudang Garam Tbk dan PT HM Sampoerna Tbk berfokus pada kegiatan perindustrian rokok dan tembakau yang kegiatannya meliputi manufaktur, perdagangan, dan pendistribusian rokok. Sebagai perusahaan rokok besar, kedua perusahaan ini memiliki karyawan yang tidak sedikit. Pada akhir tahun 2021, PT Gudang Garam Tbk dan entitas anak mempekerjakan sebanyak 33.647 karyawan (PT Gudang Garam Tbk, 2021), sedangkan PT HM Sampoerna Tbk dan entitas anak sebanyak 20.909 orang karyawan tetap (PT HM Sampoerna Tbk, 2021). Masing-masing perusahaan juga telah menerapkan kebijakan imbalan pascakerja dalam operasionalnya.

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk meninjau bagaimana penerapan akuntansi imbalan pascakerja pada kedua perusahaan besar yang seimbang tersebut, lalu ingin membandingkan kesesuaiannya dengan PSAK 24. Penulis memilih subsektor *tobacco manufacturers* karena belum ada yang membandingkan penerapan imbalan

pascakerja antara dua perusahaan dalam subsektor ini sebelumnya. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian “TINJAUAN ATAS AKUNTANSI IMBALAN PASCAKERJA PADA PERUSAHAAN SUBSEKTOR *TOBACCO MANUFACTURERS*: STUDI KASUS PADA PT GUDANG GARAM TBK DAN PT HM SAMPOERNA TBK”. Penelitian serupa pernah dilakukan sebelumnya oleh David Tri Alfantoro dan Hastoni (2014), Ryza Evylia Sukma (2017), serta Aura Wahdayani Putri (2021). Masing-masing penelitian menyajikan topik, periode, dan objek yang berbeda satu sama lain termasuk dengan karya tulis ini.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam Karya Tulis Tugas Akhir ini, antara lain:

- 1) Bagaimana penerapan akuntansi imbalan pascakerja pada PT Gudang Garam Tbk dan PT HM Sampoerna Tbk?
- 2) Apakah penerapan akuntansi imbalan pascakerja pada PT Gudang Garam Tbk dan PT HM Sampoerna Tbk telah sesuai dengan PSAK 24?

### **1.3 Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan dari dilakukannya penulisan Karya Tulis Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut.

- 1) Mengidentifikasi penerapan akuntansi imbalan pascakerja pada PT Gudang Garam Tbk dan PT HM Sampoerna Tbk;
- 2) Menganalisis kesesuaian penerapan akuntansi imbalan pascakerja pada PT Gudang Garam Tbk dan PT HM Sampoerna Tbk dengan PSAK 24.

### 1.4 Ruang Lingkup Penulisan

Dalam penulisan Karya Tulis Tugas Akhir, penulis membuat batasan atas topik atau permasalahan yang dibahas. Penulisan ini akan berfokus pada pembahasan dan studi kasus penerapan akuntansi imbalan pascakerja, yang meliputi pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan pada PT Gudang Garam Tbk dan PT HM Sampoerna Tbk, periode 2021. Laporan keuangan periode 2021 dipilih sebagai dasar penulisan karena merupakan periode yang terbaru, sehingga data yang disajikan lebih relevan dan mutakhir. Adapun standar yang akan dipakai sebagai acuan yaitu PSAK 24 (revisi 2014) tentang Imbalan Kerja, dilengkapi dengan Draf Eksposur PSAK 24 Amandemen 2018. PSAK 18 juga akan dipakai sebagai pelengkap definisi.

### 1.5 Manfaat Penulisan

Manfaat akan penulisan karya tulis dapat diperinci ke dalam dua hal, antara lain:

#### 1) Manfaat Teoritis

Karya tulis berupa tinjauan ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai penerapan imbalan pascakerja yang sesuai dengan PSAK 24 secara nyata, terutama pada perusahaan subsektor *tobacco manufacturers*. Selain itu, diharapkan dapat menjadi sarana bagi penulis untuk meningkatkan kemampuan dalam penulisan karya ilmiah.

#### 2) Manfaat Praktis

##### a. Bagi Penulis

Karya tulis ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan mengenai akuntansi imbalan pascakerja,

sekaligus wadah untuk menerapkan pengetahuan mengenai akuntansi imbalan pascakerja yang telah dimiliki.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Karya tulis diharapkan dapat menjadi suatu referensi atau gambaran mengenai imbalan pascakerja di sektor komersial, bagi peneliti selanjutnya yang membutuhkan.

c. Bagi Pembaca

Karya tulis diharapkan dapat memberikan *insight* baru terkait dengan imbalan pascakerja bagi siapapun pembacanya, terkhusus bagi pembaca yang berkepentingan dengan informasi mengenai imbalan pascakerja pada perusahaan subsektor *tobacco manufacturers*.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan Karya Tulis Tugas Akhir ini akan disusun dengan sistematika sebagai berikut.

### BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan akan berisi mengenai beberapa hal, seperti latar belakang yang menjadi alasan ditulisnya topik karya tulis ini, rumusan masalah yang akan menjadi inti pembahasan, tujuan dari penulisan, ruang lingkup dan batasan penulisan, manfaat penulisan yang terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, serta sistematika penulisan karya tulis itu sendiri.

### BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori akan berisi mengenai teori-teori yang dipakai dan menjadi dasar atau pedoman penulis dalam menyusun karya tulis ini. Teori tersebut kemudian akan

menjadi landasan dalam pembahasan dan peninjauan topik imbalan pascakerja. Adapun teori yang dipakai sebagai landasan yaitu teori berdasarkan PSAK 24 dan pendukung lainnya.

### BAB III METODE DAN PEMBAHASAN

Metode berisi mengenai metode dan teknik yang dipakai dalam pengumpulan data penulisan. Lalu pembahasan akan berisi uraian mengenai penerapan akuntansi imbalan pascakerja pada PT Gudang Garam Tbk dan PT HM Sampoerna Tbk, yang mencakup profil perusahaan, gambaran umum kebijakan imbalan pascakerja, dan pembahasan hasil. Pembahasan hasil akan menguraikan rumusan masalah yang ada, yang meliputi tinjauan atas definisi, pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan imbalan pascakerja pada masing-masing perusahaan, yaitu PT Gudang Garam Tbk dan PT HM Sampoerna Tbk. Penerapan tersebut ditinjau kesesuaiannya dengan PSAK 24 sebagai dasar atau landasan teori utama.

### BAB IV SIMPULAN

Bagian terakhir yang merupakan simpulan, akan berisi mengenai kesimpulan atas seluruh penulisan yang telah disusun penulis. Simpulan nantinya akan menjawab rumusan masalah dan memperjelas apa yang menjadi tujuan penulisan di awal, yaitu mengenai kesesuaian atau ketidaksesuaian penerapan dengan landasan teorinya. Bagian final ini diharapkan dapat memperjelas pembaca atas inti topik penulisan.