

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Ringkasan hasil penelitian terdahulu

No.	JUDUL, NAMA, TAHUN	VARIABEL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	“Evaluasi Penerapan PSAK 24 Revisi 2010 Mengenai Imbalan Kerja Khususnya Imbalan Setelah Bekerja Pada Bank Sulawesi Utara”, Paath & Nangoi.2015	X1= Pengukuran imbalan kerja X2= Pelaporan imbalan kerja Y= Kesesuaian penerapan PSAK 24 Revisi 2010	Metode Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengakuan dan pengukuran imbalan kerja telah memenuhi standar pengimplementasian PSAK No.24 (Revisi 2010). Namun tidak sama dengan perhitungan aktuarisnya yang belum sesuai sepenuhnya karena Bank Sulut hanya menerapkan metode perhitungan sederhana dan mengabaikan asumsi-asumsi yang ada dalam PSAK No.24 (Revisi 2010).
2	“Analisis Penerapan PSAK	X1= Pengakuan imbalan kerja	deskriptif-kualitatif	Kesimpulannya menunjukkan hasil bahwa pengakuan dan pengukuran atas imbalan

	24 Tentang Imbalan Kerja Pada Hotel Sahid Kawanua Manado”, Lamohammad & Tinangon .2015	X2= Pengukuran imbalan kerja Y= Kesesuaian penerapan PSAK 24 Revisi 2013		kerja Hotel Sahid Jaya Manado untuk para pekerjanya telah sepenuhnya mengimplementasikan PSAK 24 revisi 2013.
3	“Apakah Penghapusan Metode Koridor Meningkatkan Relevansi Laporan Keuangan? Analisis Penerapan PSAK 24 (Revisi 2013) Pada Perusahaan Indeks Kompas 100”, Mulyanti & Wahyuni. 2017	X1=Harga saham X2= <i>Book Value</i> X3= <i>Earning Per Share</i> (EPS) Y= Relevansi laporan keuangan berdasarkan PSAK 24 (Revisi 2013)	pendekatan kuantitatif analisis regresi berganda (<i>multiple regression</i>).	Metode tanpa koridor (sebelum penerapan) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap laporan keuangan dibanding metode koridor (setelah penerapan)
4	“Akuntansi Pertanggung Jawaban Terhadap Imbalan Kerja Menurut PSAK No. 24 PT	X=Akuntansi pertanggungjawaban Y=Imbalan kerja PSAK 24	analisis deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa liabilitas imbalan kerja PT. Pegadaian memenuhi standar PSAK No.24. Pembagian tugas yang sudah diatur dalam tata kerja dan struktur PT. Pegadaian

	Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara”, Tawas.2013			(Persero) yang dilaksanakan Cabang Manado Utara terlaksana dengan baik sehingga sistem / sirkulasi pekerjaan dapat berjalan dengan lancar
5	“Implementasi PSAK No.34 (2015) Pada PT Jatra Sejahtera Jombang”, Lisnawati. 2017	X1=Pengukuran dan Pengakuan Pendapatan X2=Pengukuran dan Pengakuan Beban Y= Kesesuaian dengan PSAK 34	Metode Deskriptif Kualitatif	Implementasi metode pengukuran dan pengakuan pendapatan dan beban pada PT Jatra Sejahtera Jombang sesuai dengan yang tertuang pada PSAK No.34 (2015).
6	“Evaluasi PSAK Nomor 18 Tentang Akuntansi Dan Pelaporan Program Manfaat Purnakarya Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk”, Puspitasari & Poputra.2016	X = Evaluasi penerapan PSAK 18 (Revisi) 2010 Y = Program manfaat purnakarya PT BNI (Persero), TBK	Kualitatif Deskriptif	Informasi yang diungkapkan dalam Laporan Keuangan Dana Pensiun Lembaga Keuangan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk pada tahun 2012-2013, telah sesuai dengan PSAK No.18. Sumber pendanaan DPLK BNI berasal dari iuran peserta, pengalihan dari dana pensiun lain, dan hasil investasi. Dana Pensiun PT. Bank Negara Indonesia tidak

				menggunakan jasa aktuaris
7	“The Impact of IFRS on the Value Relevance of Accounting Information: Evidence from Turkish Firms”, Kargın.2013	X1= nilai buku per saham X2= laba akuntansi per saham Y= nilai pasar per saham	Kuantitatif regresi linier berganda	Nilai relevansi nilai buku per saham meningkat setelah penerapan IFRS untuk perusahaan terpilih ISE. Namun, relevansi nilai laba per saham mengalami penurunan periode pasca-IFRS untuk perusahaan ISE terpilih.

2.1.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian

Penelitian ini merupakan rujukan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Lisnawati (2017). Terdapat beberapa hal yang menjadi pembeda dan hal yang menjadi persamaan antara penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian terdahulu.

Adapun persamaan penelitian yang dilakukan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan yang digunakan sebagai acuan. Dan persamaan penggunaan metode kualitatif sebagai metode penelitian.

Sedangkan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah nomor PSAK yang akan dibahas, serta tempat dan waktu penelitian. Nomor PSAK pada penelitian sebelumnya adalah menggunakan

PSAK No.34 tentang jasa konstruksi sedangkan pada penelitian sekarang adalah PSAK No.24 tentang imbalan kerja. PT Jatra Sejahtera Jombang dipilih sebagai tempat penelitian terdahulu sedangkan pada penelitian sekarang peneliti menggunakan 5 perusahaan sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Dan waktu penelitian pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian sekarang, peneliti melakukan penelitian pada tahun 2018.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Imbalan Kerja

Imbalan kerja adalah segala bentuk tanda balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai timbal balik atas jasa selama bekerja pada perusahaan tersebut yang biasanya dibayarkan pada 30 hari masa kerja (1 bulan sekali).

Perusahaan wajib mengakui biaya atas keseluruhan imbalan kerja yang menjadi hak para karyawannya atas jasa yang sudah diberikan kepada entitas selama periode masa pelaporan :

- a. Sebagai kewajiban, setelah dikurangi jumlah yang sudah dibayar secara langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan atau sebagai kontribusi kepada dana imbalan kerja. Jika pembayaran kontribusi jumlahnya lebih dari kewajiban yang ditimbulkan dari jasa sebelum waktu akhir periode akuntansi, hal itu menyebabkan perusahaan mengakui kelebihan tersebut sebagai aset dibayar

dimuka yang menyebabkan pengurangan pembayaran masa datang atau dianggap sebagai pengembalian kas.

- b. Sebagai beban, kecuali hal-hal yang mensyaratkan biaya tersebut diakui sebagai bagian biaya perolehan suatu aset seperti persediaan atau aset tetap. (IAI, 2013)

2.2.2 PSAK No.24 (2013) Tentang Imbalan Kerja

a. Imbalan kerja jangka pendek

Imbalan kerja jangka pendek merupakan sesuatu hal pemberian dari perusahaan untuk para pekerjanya yang merupakan bentuk balas jasa (selain pesangon) yang akan diselesaikan secara keseluruhan dengan waktu yang tidak lebih dari 1 tahun setelah berakhirnya periode pelaporan keuangan. Imbalan kerja jangka pendek mencakup:

1. Upah, gaji dan iuran jaminan sosial
2. Cuti tahunan, cuti sakit berbayar
3. Bagi laba dan bonus
4. Imbalan nonmoneter (perumahan, perawatan kesehatan, perumahan, mobil serta barang dan jasa yang diberikan dengan cara subsidi) sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan

Pengakuan serta pengukuran imbalan kerja jangka pendek adalah pada saat karyawan telah selesai bekerja untuk perusahaan selama periode perusahaan harus melaporkan kondisi keuangannya. Perusahaan harus mengukur nilai dan mengakui jumlah yang tidak

terdiskontokan dari yang diperkirakan akan dibayar sebagai imbalan jasa karyawan.

Pada PSAK No.24 (2013) mengakui imbalan kerja sebagai beban atau kewajiban (beban akrual), setelah dikurangi jumlah yang telah dibayar melebihi total keseluruhan yang tidak didiskonto dari imbalan tersebut, maka perusahaan mengakui kelebihan tersebut sebagai aset atau beban dibayar dimuka.

Diakui menjadi liabilitas, kecuali SAK memberikan syarat atau memberi izin imbalan tersebut menjadi bagian biaya perolehan aset.

Dalam hal tersebut diatur mengenai pengungkapan imbalan kerja pada sebuah entitas (perusahaan) yang merujuk pada PSAK No.7 tentang pengungkapan seluruh pihak yang mempunyai hubungan yang mensyaratkan pengungkapan mengenai imbalan kerja untuk pihak yang mempunyai hubungan tersebut (berelasi), dan pada PSAK No.1 yang mengatur mengenai bagaimana syarat-syarat pengungkapan beban imbalan kerja dalam penyajian laporan keuangan. Hal itu harus benar-benar sesuai dengan PSAK yang mengatur kedua hal tersebut.

b. Imbalan pasca kerja

Definisi dari imbalan pasca kerja adalah imbalan yang di anggarakan dan disisihkan selain imbalan kerja jangka pendek dan pesangon yang terutang setelah pekerja menyelesaikan kontrak kerjanya.

Mencakup :

1. Imbalan punakarya seperti tunjangan pensiun
2. Imbalan pascakerja lain (asuransi jiwa dan fasilitas perawatan kesehatan)

Dalam imbalan kerja telah diklasifikasikan menjadi 2 yaitu program iuran pasti dan program imbalan pasti. Dalam program iuran pasti, jumlah imbalan pasca kerja yang diberikan untuk para pekerja yang ditentukan berdasarkan total keseluruhan iuran yang dibayarkan perusahaan kepada program imbalan pasca kerja atau bidang yang menangani jasa asuransi, ditambah dengan output hasil investasi dari iuran tersebut, nantinya akan menyebabkan risiko aktuarial dan risiko investasi yang menjadi tanggungan karyawan. Akuntansi Iuran pasti mencatat setiap iuran yang di bayarkan perusahaan sehingga tidak membutuhkan jasa aktuarial dan tidak menimbulkan laba atau rugi aktuarial, kewajiban di ukur dengan jasa tidak terdiskontokan, kecuali kewajiban tersebut tidak diminta untuk di selesai secara keseluruhan dalam satu tahun.

Dalam program imbalan pasti, yang menjadi hal wajib bagi entitas (perusahaan) adalah menyediakan imbalan yang dijanjikan kepada karyawan yang ada saat mereka masih menjadi karyawan maupun yang sudah tidak berstatus sebagai karyawan. Sedangkan risiko aktuarial dan risiko investasi sepenuhnya dibebankan pada perusahaan. Akuntansi imbalan pasti membutuhkan asumsi aktuarial

karena untuk menilai kewajiban serta dibutuhkan pengukuran kembali.

c. Imbalan kerja jangka panjang lain

Suatu bagian dari balas jasa dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan selain imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja dan pesangon, yang mencakup :

1. Cuti berbayar jangka panjang (cuti besar atau cuti *sabbatical*)
2. Imbalan jasa jangka panjang lain atau reward atas prestasi yang didapat semasa bekerja
3. Imbalan bagi karyawan yang mengalami cacat permanen
4. Bagi keuntungan dan bonus
5. Kompensasi tangguhan

Dalam imbalan jangka panjang lain, diharapkan akan diselesaikan seluruhnya tidak lebih dari satu tahun setelah akhir periode akuntansi pada masa kerja karyawan tersebut di perusahaan. Pengakuan atas imbalan kerja jangka panjang lain dilakukan seperti imbalan pascakerja tetapi pada cara penerapannya tidak membutuhkan pengukuran kembali.

PSAK No.7 dan PSAK No.1 telah mengatur tentang pengungkapan imbalan kerja jangka panjang lain sama dengan imbalan kerja jangka pendek.

d. Pesangon

Dalam hal ini dapat diartikan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan atas perwujudan perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan karyawan yang merupakan implikasi dari :

- a. Keputusan entitas yang membuat peraturan pemutusan hubungan kerja pada saat karyawan memasuki usia pensiun (PHK)
- b. Adanya penawaran pengajuan pensiun dini dari perusahaan.

Karena pesangon dalam PHK tidak memberi manfaat pada sub.perekonomian bagi perusahaan, hal ini menyebabkan perusahaan harus mengakui hal tersebut sebagai liabilitas dalam laporan laba rugi.

Ketika perusahaan melakukan pengakuan pada pesangon pemutusan kerja, perusahaan juga melakukan pencatatan terhadap sesuatu hal yang dapat menjadi pengurang tunjangan pensiun atau imbalan kerja lainnya. Perusahaan juga wajib memberikan sebuah pengakuan terhadap uang imbalan pemutusan kerja menjadi suatu beban dan kewajiban hanya disaat perusahaan dapat menunjukkan perilaku dan kesepakatan yang baik dalam hal memutus masa kerja karyawan sebelum masa pensiun dan memberikan pesangon pemutusan kerja (PHK) sebagai dampak dari tawaran yang ditetapkan karena adanya sistem pemberdayaan jumlah pekerja.

PSAK No.24 (2013) mengatur mengenai pengukuran imbalan kerja pesangon. Yaitu, perusahaan harus mengukur pesangon dimulai dari pengakuan awal, dilanjutkan dengan melakukan pengukuran serta

kemudian dapat mengetahui perubahan selanjutnya sesuai dengan sifat imbalan kerja. Dengan ketentuan yang telah disepakati yaitu jika pesangon adalah suatu peningkatan yang terdapat dalam imbalan pascakerja, maka perusahaan menerapkan persyaratan imbalan pascakerja, namun sebaliknya :

- a. Jika waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pesangon yang diharapkan seluruhnya kurang dari 12 bulan setelah akhir masa pelaporan keuangan, maka persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek harus diterapkan.
- b. Jika waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pesangon yang tidak diharapkan seluruhnya kurang dari 12 bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan, maka perusahaan menetapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka panjang lain.

2.2.3 Perbedaan PSAK No.24 revisi 2013 dengan PSAK No.24 revisi 2010

Tabel 2.2

Perbedaan PSAK No.24 revisi 2013 dengan PSAK No.24 revisi 2010

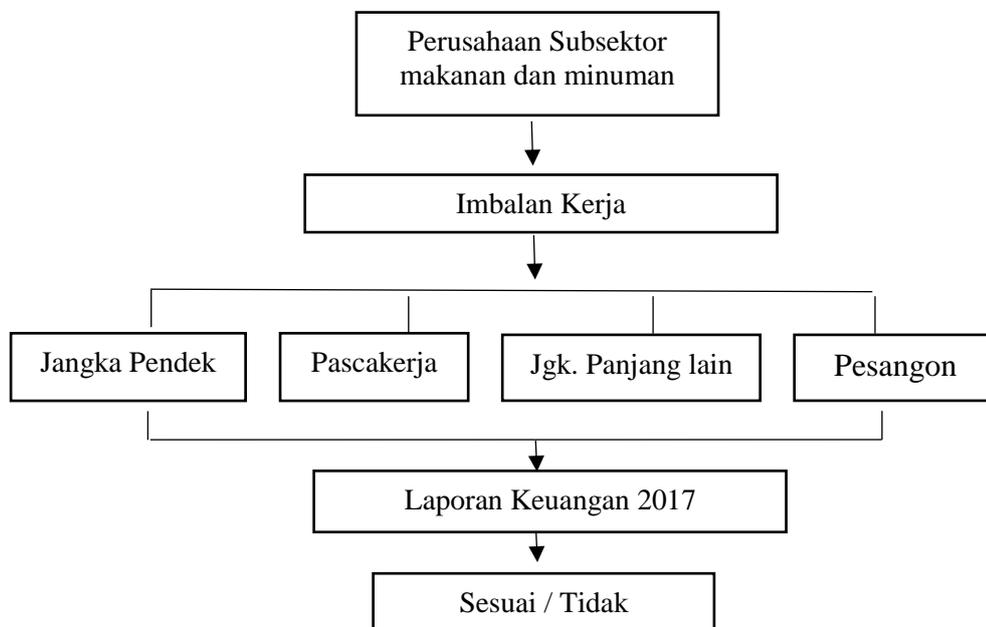
No.	Indikator	PSAK No.24 2010	PSAK No.24 2013
1	Pengungkapan	pendekatan koridor	Pendekatan tanpa koridor
2	Komponen biaya	Biaya jasa kini, biaya jasa lalu dan amortisasi keuntungan dan kerugian >10%	Biaya jasa kini, biaya jasa lalu, dan keuntungan/kerugian

			atas penyelesaian program bunga netto
3	Perhitungan bunga	Estimasi terpisah (menggunakan bunga jika suku bunga surat utang berkualitas baik), (menggunakan investasi jika estimasi hasil investasi hasil program dengan tingkat yang berbeda)	Hanya menggunakan 1 tingkat diskonto

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka konseptual



Pada penelitian kali ini, peneliti akan meneliti tentang kesesuaian penerapan PSAK No.24 revisi 2013 tentang imbalan kerja. Peneliti memilih objek

penelitian yaitu 5 perusahaan sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia yang dipilih secara acak (purposive sampling).

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada bahasan yakni pengakuan, pengukuran dan pengungkapan pada bagian imbalan kerja (imbalan kerja jangka pendek, imbalan pasca kerja, imbalan jangka panjang lain dan pesangon) yang ditinjau dari laporan keuangan perusahaan periode akuntansi tahun 2017. Indikator-indikator yang dijadikan acuan penilaian kesesuaian pengakuan, pengukuran dan pengungkapan dari bagian imbalan kerja mengacu pada PSAK No.24 revisi 2013. Selanjutnya peneliti menganalisis dan menilai apakah penerapan akuntansi imbalan kerja di perusahaan sudah sesuai atau tidak sesuai dengan pernyataan dalam standar akuntansi keuangan yang berlaku yakni PSAK No.24 revisi 2013.

