

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pariwisata di Indonesia merupakan industri yang tidak bisa dipandang sebelah mata. Memasuki era revolusi industri 4.0 ini pariwisata di Indonesia memiliki kekuatan untuk bersaing dengan negara lainnya. Adapun empat kekuatan tersebut, dilansir dari laman investor.id adalah iklim tropisnya, kebijakan yang dibuat oleh pemerintah, infrastruktur yang telah dibangun, serta sumber daya alam maupun sumber daya berupa warisan kebudayaan yang telah ada.

Definisi pariwisata menurut Simanjuntak, (2017:1) merupakan sebuah kata yang berasal dari bahasa Sanskerta, yaitu “*pari*” yang berarti ‘banyak, berkali-kali, berputar-putar’ dan “*wisata*” yang memiliki arti ‘perjalanan’ atau ‘berpergian’. Sehingga Bungaran mendefinisikan pariwisata sebagai perjalanan yang dilakukan berulang-ulang dari suatu tempat ke tempat yang lainnya dengan maksud dan tujuan tertentu.

Menurut Mathieson dan Wall dalam Cooper (1993:4) *tourism* atau pariwisata merupakan perpindahan sementara ke destinasi atau tujuan daripada selain rumah dan tempat kerjanya, yang mana kegiatan tersebut dilakukan selama turis atau wisatawan menginap dan menggunakan fasilitas yang dibuat untuk kebutuhan wisatawan tersebut.

Tidak terkecuali industri pariwisata di kota Bandung. Sebagai ibukota provinsi Jawa Barat, Bandung memiliki daya tarik yang memikat wisatawan dari kota sekitar, termasuk dari DKI Jakarta. Hal tersebut dikarenakan Bandung memiliki daya tarik, baik dari segi historikal, budaya, maupun kuliner.

Mengutip pernyataan Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (Kadisparbud) provinsi Jawa Barat, Dedi Taufik, yang dilansir dari laman gatra.com (Utami, 2019), kunjungan wisatawan di kota Bandung mengalami peningkatan signifikan, terutama pada tempat kuliner & *fashion*. Untuk jumlah restoran di kota Bandung sendiri, melansir data dari Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2016 saja terdapat 291 restoran.

Adapun menurut Marsum (2005:7) restoran didefinisikan sebagai suatu tempat atau bentuk bangunan yang diorganisasi untuk tujuan komersial, dengan menyelenggarakan pelayanan dengan baik kepada seluruh tamunya dalam bentuk makanan ataupun minuman.

Dalam pengorganisasian tersebut, tentunya diperlukan sumber daya manusia (SDM) untuk menjalankan roda organisasi atau perusahaan. Menurut Tegar (2018:40), “Keberlangsungan berjalannya perusahaan tidak lepas dari peran karyawan-karyawannya”. Pendapat ini mempertegas bahwa sumber daya manusia berperan penting sebagai ujung tombak dalam menjalankan roda perusahaan.

Namun, seiring berjalannya waktu, karyawan pasti akan berpisah dari perusahaan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut bisa saja terjadi dikarenakan beberapa alasan. Menurut presiden Konfederasi Serikat Pekerja

Indonesia (KSPI), Said Iqbal, seperti yang dikutip dari laman hukumonline.com (2016), ada tujuh penyebab PHK, yaitu: perusahaan menutup usahanya, restrukturisasi perusahaan, pengunduran diri karyawan, putusan Pengadilan Hukum Industrial (PHI), pekerja yang telah memasuki usia pensiun, kontrak kerja yang telah berakhir, dan disharmonisasi antara karyawan dan pihak perusahaan.

Pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan diwajibkan untuk membayarkan kompensasi. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 156 ayat 1 yang berbunyi, “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Pembayaran kompensasi tersebut bisa saja berpengaruh besar kepada neraca keuangan perusahaan. Mengutip Shanto (2017), “perusahaan akan dibebani dengan jumlah pembayaran pesangon yang tinggi terutama untuk perusahaan yang memiliki jumlah karyawan ribuan orang.”

Selain berpengaruh kepada keuangan perusahaan, pembayaran kompensasi berupa imbalan pasca kerja juga berpengaruh kepada kinerja karyawan pada saat ini. Menurut Siswanto (2019:325) ada tujuh poin untuk meningkatkan moral kerja karyawan, dua di antaranya adalah memberikan kompensasi kepada karyawan dalam porsi wajar, namun tidak memaksakan kemampuan perusahaan, dan memperhatikan hari esok para karyawan.

Selain itu Sukmadi (2012:94) mengungkapkan ada enam tujuan mengapa kompensasi harus diberikan. Tiga dari tujuan diberikannya kompensasi adalah untuk memenuhi kebutuhan minimal karyawan, mengikat karyawan agar lebih loyal kepada perusahaan, serta memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal.

Melalui dua pendapat di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa memberikan kompensasi berupa imbalan pasca kerja merupakan bentuk upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja serta menjadikan karyawan tersebut loyal kepada perusahaan. Selain itu pemberian kompensasi juga merupakan upaya yang dilakukan perusahaan agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja kepada perusahaan.

Adapun pemberian imbalan tersebut haruslah sesuai proporsi karyawan tersebut. Dalam hal ini telah dituangkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah penulis sebut sebelumnya. Agar tidak membebani perusahaan perusahaan haruslah mengikuti standar akuntansi yang berlaku, yaitu Pernyataan Standar Akuntansi (PSAK) 24. Masih menurut Shanto (2017), dana yang harus dicadangkan untuk imbalan pasca kerja, harus dicadangkan pada saat ini. Adapun dana cadangan tersebut untuk mengantisipasi apabila terdapat karyawan pensiun, sakit berkepanjangan/cacat permanen, meninggal dunia, dan mengundurkan diri.

Penerapan PSAK-24 tersebut dilakukan karena adanya prinsip akuntansi berupa *accrual basis*, yaitu perusahaan harus mencadangkan kewajiban atau liabilitas untuk imbalan di masa yang akan datang, yang dalam hal ini saat karyawan tersebut berpisah dengan perusahaan.

Selain itu penerapan PSAK-24 tersebut harus diterapkan agar tidak ada kewajiban yang disembunyikan. Hal tersebut dikarenakan terdapat ancaman berupa sanksi yang tertuang pada Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 184 berupa denda minimal Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah). Apabila perusahaan tidak mencadangkan dana untuk pembayaran imbalan pasca kerja tersebut, maka akan sangat mengganggu performa neraca keuangan perusahaan saat pembayaran imbalan dilakukan.

Adapun dalam mencadangkan dana untuk pensiun karyawan kelak, perusahaan tidak harus mencadangkan dana dengan nilai yang sama dengan besaran yang akan diberikan saat karyawannya pensiun, atau terkena pemutusan hubungan kerja yang lainnya. Hal tersebut dikarenakan terdapat konsep nilai uang di masa depan (*future value of money*).

Menurut Hessel dalam bukunya yang berjudul Memahami Kinerja Keuangan Perusahaan (2003:142), Nilai waktu atas uang (*time money value*) merupakan pertimbangan yang amat penting dalam mengukur transaksi berbasis akuntansi tertentu dikarenakan keputusan tersebut perlu dibuat tentang arus masuk kas dan/atau keluar dalam suatu periode waktu yang diperpanjang. Masih menurut Hessel, penyebabnya adalah nilai uang saat ini apabila diinvestasikan dalam suatu instrumen, seperti deposito misalnya, maka nilai uang tersebut akan tumbuh dan berkembang karena mendapatkan bunga majemuk atas pokok yang diinvestasikan pada masa yang akan datang.

Sedangkan menurut Chen dalam laman investopedia.com (2020) nilai waktu atas uang merupakan konsep yang mana nilai uang yang ada saat ini akan

lebih berguna di masa yang akan datang dikarenakan uang yang saat ini akan mendapatkan bunga yang lebih banyak dibandingkan uang yang akan kita dapatkan nanti.

Melalui dua pendapat ahli keuangan tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa nilai uang yang ada saat ini menjadi lebih berguna dibandingkan uang yang didapat di masa yang akan datang dikarenakan uang yang saat ini diinvestasikan akan mendapat nilai tambahan berupa bunga dari deposito yang ditanamkan sehingga menghasilkan nilai uang yang lebih banyak pada masa mendatang.

Sehingga apabila teori konsep nilai uang tersebut dihubungkan dengan kewajiban perusahaan untuk mencadangkan dana pensiun karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan tidak harus mencadangkan dengan jumlah yang akan dikeluarkannya di masa yang akan datang. Perusahaan bisa mencadangkan dengan dana yang lebih kecil, dengan mempertimbangkan bunga deposito yang akan didapatkannya kelak. Sehingga saat akan melakukan pembayaran, perusahaan sudah mendapat dana sebesar, atau bahkan lebih besar, daripada yang harus dibayarkan kepada karyawannya yang pensiun.

Pada saat penulis melakukan pra-penelitian pada beberapa restoran Abuba Steak di kota Bandung, penulis menemukan bahwa perputaran karyawan cukup tinggi. Hal tersebut penulis temukan melalui wawancara singkat yang penulis lakukan dengan Area Manager Bandung. Penulis mendapati bahwa tingginya perputaran tersebut dikarenakan tidak adanya benefit yang pasti kepada karyawan yang telah mengabdikan cukup lama. Hal tersebut membuat karyawan merasa tidak aman dan lebih memilih meninggalkan pekerjaannya.

TABEL 1.1

**DATA KARYAWAN MENGUNDURKAN DIRI
GRUP RESTORAN ABUBA STEAK BANDUNG**

SBU / Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Total
Prabudimuntur			1			1			2	1			5
Buah Batu			1	1				1	1		2		6
Total	0	0	2	1	0	1	0	1	3	1	2	0	11

Sumber: Data Area Manager Bandung, 2020

Tabel 1.1 menggambarkan bahwa terdapat sebelas orang karyawan tetap yang mengundurkan diri dari pekerjaan dalam periode setahun ke belakang pada dua unit restoran Abuba di kota Bandung. Dengan jumlah karyawan sebelumnya sejumlah 24 orang, berarti total persentase karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 45,83% hanya dalam setahun ke belakang, atau rata-rata karyawan mengundurkan diri selama sebulan sebesar 3,82%. Angka ini di atas standar yang ditetapkan sebelumnya berupa 3% per bulan dan dikhawatirkan tren pengunduran ini tidak berkurang atau bahkan bertambah besar.

Melihat jumlah angka pengunduran diri yang cukup besar tersebut, penulis menjadi penasaran terhadap penyebab tingginya angka tersebut. Kemudian penulis melanjutkan wawancara singkat penulis. Melalui *exit interview* yang pernah dilakukan oleh tiap-tiap *Restaurant Manager*, didapati bahwa sebelas atau semua karyawan yang mengundurkan diri tersebut mengungkapkan ingin mencari tunjangan atau benefit yang lebih baik. Lebih lanjut, tujuh dari sebelas karyawan yang mengundurkan diri tersebut mengharapkan tunjangan yang lebih baik untuk masa pensiunnya kelak. Dari sini penulis menarik kesimpulan bahwa karyawan

yang mengundurkan diri tersebut ingin mendapatkan kompensasi atau benefit finansial yang lebih menarik, terutama perihal benefit pasca kerja.

Perputaran karyawan senior yang cukup tinggi tersebut tentu berdampak pada operasional perusahaan. Operasional berjalan tidak maksimal dikarenakan minimnya karyawan senior yang mengerti nilai perusahaan. Selain itu beban kerja karyawan yang ada juga bertambah dikarenakan staf restoran juga harus melakukan pendampingan kepada karyawan yang masih baru dan masih belum mengerti kelangsungan operasional.

Penulis menduga banyaknya jumlah karyawan senior yang keluar tersebut cukup tinggi tersebut dikarenakan ada rasa ketidakamanan pada karyawan senior yang merasa bahwa imbalan pasca kerja yang akan didapatkannya saat karyawan memasuki usia pensiun kurang mencukupi atau bahkan tidak ada.

Melalui latar belakang pada paragraf sebelumnya, beserta teori-teori yang ada, serta dasar hukum positif yang berlaku hingga saat ini, maka penulis bermaksud untuk membuat proyek akhir berjudul: **“IMPLEMENTASI IMBALAN PASCA KERJA DI GRUP RESTORAN ABUBA STEAK.”**

B. Rumusan Permasalahan

Menurut Martani (2014), PSAK 24 mengatur tentang kompensasi-kompensasi yang diberikan kepada karyawan, termasuk imbalan pasca kerja. Dalam hal pernyataan standar tersebut, penghitungan imbalan pasca kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Melalui faktor-faktor tersebut, kewajiban tersebut dinyatakan sesuai pernyataan yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut

1. Bagaimana kompensasi yang sudah diberikan kepada karyawan di grup restoran Abuba Steak?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi besaran imbalan pasca kerja di grup restoran Abuba Steak?
3. Bagaimana implementasi penghitungan imbalan pasca kerja di grup restoran Abuba Steak?

C. Batasan Masalah

Penulis membatasi penelitian ini kepada penghitungan imbalan pasca kerja serta manfaat bagi keuangan perusahaan & kinerja karyawan.

D. Maksud dan Tujuan Penulisan

Karya tulis berupa proyek akhir ini disusun dengan tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan Formal

Pembuatan proyek akhir ini bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat kelulusan pada program studi (prodi) Administrasi Hotel (ADH) pada Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

b. Tujuan Operasional

Tujuan operasional dari penulisan ini adalah menerapkan imbalan pascakerja kepada para karyawan grup restoran Abuba Steak sesuai dengan peraturan

perundangan dan standar akuntansi yang berlaku, agar memberikan rasa aman kepada karyawan sehingga semakin loyal dalam bekerja.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

- a. Menambah wawasan penulis dalam bidang finansial dan akuntansi
- b. Melatih penulis untuk dapat mempelajari dan menganalisis suatu permasalahan secara sistematis

2. Bagi Objek Penelitian

- a. Mengetahui implementasi imbalan pascakerja pada grup restoran Abuba Steak
- b. Mengoptimalkan kinerja karyawan grup restoran Abuba Steak

3. Bagi STP Bandung

- a. Menambah literasi dalam bidang finansial dan akuntansi
- b. Menambah literasi tentang imbalan pascakerja pada sebuah industri

