



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberadaan tenaga kerja didalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Persaingan yang semakin ketat di dunia bisnis, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan keberadaan tenaga kerja diperusahaan. Salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah *Employee Benefit* bagi para tenaga kerja.

Dandy Arditiyanto (2012) mengatakan bahwa tenaga kerja selaku pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi imbalan kerja disetiap perusahaan. Pekerja dan keluarganya sangat tergantung pada imbalan yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan, dan kebutuhan lain. Sebab itu, para pekerja dan serikat pekerja selalu mengharapkan imbalan yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya.

Di lain pihak, para pengusaha sering melihat imbalan sebagai bagian dari biaya, sehingga pengusaha biasanya sangat hati-hati untuk meningkatkan imbalan. Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan imbalan kerja, di suatu pihak untuk tetap menjamin standar hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Imbalan yang ditetapkan suatu perusahaan merupakan salah satu faktor penting. Hal ini diartikan bahwa imbalan kerja harus diberikan secara adil dan layak serta sesuai

hasil kerja karyawan. Menurut (Dhina Sari, 2010) apabila sistem imbalan tidak mencerminkan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan maka keseimbangan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan akan terganggu, sehingga mengakibatkan munculnya suatu ketidakpuasan kerja, yang mengakibatkan penurunan kinerja pekerja.

Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik atau SAK ETAP mensyaratkan perusahaan untuk mencatat imbalan kerja bagi pekerja berdasarkan bab 23 Imbalan Kerja. Pada SAK ETAP paragraf 23.1 menyatakan bahwa *Employee Benefit* adalah semua bentuk imbalan yang diberikan oleh entitas sebagai pertukaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja, termasuk direktur dan manajemen. Dalam Bab tersebut imbalan kerja terbagi atas imbalan kerja jangka pendek, imbalan pascakerja, imbalan kerja jangka panjang lainnya dan pesangon pemutusan kerja. Pemerintah juga mengeluarkan sebuah ketetapan untuk mengatur mengenai imbalan kerja tersebut. Ketetapan ini diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan. Undang-Undang ini mengatur hubungan kerja (IAI, 2009).

Menurut (Haryanto Sabik, 2013) SAK ETAP tidak mensyaratkan penggunaan aktuaris independen dalam mengukur kewajiban imbalan pasti. SAK ETAP mensyaratkan perusahaan mengakui seluruh keuntungan dan kerugian aktuarial pada periode terjadinya dan perusahaan dapat memilih pengakuan keuntungan dan kerugian aktuarial tersebut sebagai pengakuan dalam laporan laba rugi atau dalam

ekuitas yang diterapkan secara konsisten. Imbalan kerja jangka pendek jatuh tempo dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa. Dalam menghitung imbalan kerja jangka pendek tidak ada asumsi aktuarial yang diwajibkan untuk mengukur kewajiban atau biaya dan tidak ada kemungkinan terjadinya keuntungan atau kerugian aktuarial. Selain itu, kewajiban imbalan kerja jangka pendek dihitung dengan dasar tidak terdiskonto.

Employee Benefit merupakan imbalan dalam bentuk *Feed Back* yang diperoleh tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan atas apa yang telah dikerjakan. *Employee Bebenefit* yang diharap para tenaga kerja tidak lain adalah untuk dapat memenuhi kebutan hidupnya. Islam merupakan agama *rahmatan lil alamin*, yang merupakan sumber utama dari hukum ajaran Islam. Ajaran Islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras, dan bahwa ajaran Islam memuat spirit dan dorongan pada tumbuhnya budaya dan etos kerja yang tinggi. *Employee Benefit* yang diberikan kepada tenaga kerja hendaknya sesuai dengan kebutuhan hidup tenaga kerja dan adil, guna meningkatkan rasa loyal dan betah bekerja dan tidak pernah berfikir untuk mencari pekerjaan lain, dan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Etos kerja dalam Islam terkait erat dengan nilai-nilai (*values*) yang terkandung dalam al-Quran dan al-Sunnah tentang “kerja” – yang dijadikan sumber inspirasi dan motivasi oleh setiap muslim untuk melakukan aktivitas kerja diberbagai bidang kehidupan. Sebagaimana Allah SWT telah menegaskan mengenai etos kerja dalam Qur’an surah *At-Taubah* ayat 105 dan surah *Al-Kahfi* ayat 30:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya “Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At Taubah : 105).

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ
مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik.” (Al Kahfi : 30).

Berdasarkan dua ayat diatas yakni surat *At-Taubah* 105 dan *Al-Kahfi* 30, bekerja dengan baik demi dan karena Allah SWT semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun untuk masyarakat umum, maka Allah SWT akan melihat dan menilai dengan memberi ganjaran atas amal yang dilakukan. Sebutan lain dari pada ganjaran dalam hal duniawi adalah *Benefit (imbalan)*. Maka *Benefit* dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek,

yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting dari pada penekanan terhadap dunia.

CV. Riski Menasti yang bergerak di bidang jasa dan berada di lingkungan kampus madani UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Berdasarkan hasil wawancara kepada manajer operasional CV. Riski Menasti pada pra penelitian saat perizinan melakukan penelitian di perusahaan, diperoleh informasi bahwa perusahaan CV. Riski Menasti menyediakan jasa di bidang kebersihan bagi instansi. CV. Riski Menasti memiliki tenaga kerja yang meliputi manajer operasional, supervisor dan karyawan. Karyawan disini ialah para pekerja merupakan tenaga kerja kasar atau buruh lapangan. Para pekerja yang dimaksud disini ialah tenaga kerja dibidang *cleaning service* (CS). Jumlah pekerja (CS) sebanyak 84 orang pekerja.

Dalam kegiatan bekerja, para pekerja (*Cleaner*) bekerja di lingkungan islami, yakni kampus madani UIN SUSKA RIAU. Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kampus yang islami terlihat pada keadaan sosial dimana terdapat budaya, sikap, agama, standar dan gaya hidup pada kampus madani dalam lingkungan kerja yang islami. Dari beberapa beberapa faktor yang menunjang etos kerja didalam proses bekerja, adanya *employee benefit* dan lingkung yang islami merupakan faktor yang penting. Ketika *employee benefit* yang diberikan perusahaan kepada para pekerja tidak

diberikan secara adil dan baik, hal tersebut dapat menimbulkan kecemburuan sosial. Yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan etos kerja bagi para pekerja (CS).

Menurut pendapat dari manajer operasional CV. Riski Menasti yang dimintai keterangan pada saat wawancara mengatakan bahwa penurunan etos kerja diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, dan imbalan kerja yang berbeda-beda setiap karyawan serta kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Pengaruh yang berasal dari lingkungannya, serta pengaruh dari rekan kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu akan berpengaruh terhadap hasil kerja.

Sebagaimana penuturan dari salah seorang karyawan (*cleaner*) CV. Rizki Menasti Pekanbaru yang mengatakan bahwa imbalan kerja yang diterima kurang baik, hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok. Hal tersebut dikarenakan perhitungan imbalan kerja yang diterima setiap karyawan berbeda-beda, sesuai dengan jabatan dan penilaian dari perusahaan. Perbedaan tersebut memungkinkan adanya penurunan etos kerja yang dari karyawan.

Seiring perkembangannya, sebagaimana dikutip dari Himpunan Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI), salah satu bentuk pelayanan jasa, baik dalam sektor keuangan, bisnis, maupun sektor lainnya, yang menjadi kebutuhan masyarakat adalah pelayanan jasa yang pembayaran imbalannya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



(reward/iwadh/ju'l) bergantung pada pencapaian yang telah ditentukan (<http://www.republika.co.id>). Perusahaan hendaknya melakukan perhitungan imbalan kerja yang dilakukan secara tepat dan benar. Agar perhitungan imbalan kerja karyawan dapat dilakukan dengan tepat maka perhitungan imbalan kerja harus disesuaikan dengan standar akuntansi dan juga peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah tentang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penulis ingin mencoba meneliti perlakuan akuntansi terhadap imbalan kerja jangka pendek pada CV.Rizki Menasti Pekanbaru terhadap etos kerja karyawan dalam perspektif islam.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **”Analsis Employee Benefit Berdasarkan SAK ETAP Terhadap Etos Kerja Dalam Perspektif Islam“ (STUDI KASUS DILAKUKAN PADA CV. RISKI MENASTI).**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Apakah akuntansi *Employee Benefit* CV. Riski Menasti telah sesuai dengan SAK ETAP Bab 23? (Kesesuaian akuntansi *Employee Benefit* meliputi: pengakuan dan pengukuran imbalan kerja)
- 1.2.2 Apakah keberadaan *Employee Benefit* berpengaruh terhadap Etos Kerja dalam prespektif islam?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk mengetahui apakah akuntansi Employee benefit CV. Riski Menasti telah sesuai dengan SAK ETAP Bab 23.
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh keberadaan Employee benefit terhadap etos kerja dalam perspektif islam.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Ekonomi pada umumnya dan Akuntansi Syariah pada khususnya sebagai bahan masukan dalam rangka penelitian selanjutnya.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan memperluas jangkauan wawasan terkait dengan masalah yang diteliti.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi penelitian dan bahan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya.



1.5 Sistematika Penulisan

1. Bab I Pendahuluan

Pada bagian ini dijelaskan tentang latar belakang masalah pada penelitian ini, rumusan masalah yang dibuat penulis untuk diteliti pada penelitian ini, tujuan dan manfaat dari penelitian ini dan sistematika penelitian.

2. Bab II Landasan Teori

Pada bagian ini berisi landasan teori dari penelitian ini, dan bahasan hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, kerangka pemikiran dan hipotesis.

3. Bab III Metode Penelitian

Pada bagian ini berisi tentang bagaimana penelitian ini akan dilaksanakan. Yang terdiri atas penjelasan dari variabel yang akan diteliti, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis

4. Bab IV Gambaran Umum Perusahaan

Pada bagian ini menjelaskan tentang Lokasi Penelitian. Hal ini dimulai dari profil CV. Rizki Menasti Pekanbaru, Visi dan Misi CV. Rizki Menasti Pekanbaru, sampai dengan bidang kegiatan pada perusahaan CV. Rizki Menasti Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Bab V Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini berisikan analisis deskriptif kesesuaian *employee benefit* pada perusahaan CV. Rizki Menasti Pekanbaru dengan SAK ETAP, serta peran imbalan kerja terhadap etos kerja prespektif islam pada CV. Rizki Menasti Pekanbaru dengan analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi.

6. Bab VI Penutup

Pada bagian ini disajikan kesimpulan dari bab-bab sebelumnya dan hasil analisis data dalam suatu kesimpulan yang dilakukan peneliti dan saran-saran yang kiranya perlu disampaikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.