

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Digitalisasi yang berkembang sangat pesat memberikan sebuah tantangan dan dampak bagi perusahaan. Dalam dunia bisnis, kemajuan teknologi seperti *cryptocurrency*, *NFT (Non-Fungible Token, Metaverse, Decentraland (Virtual Land)*, *Big Data* dan lain-lain dimana itu semua menghilangkan batas-batas antara dunia virtual dengan dunia nyata. Dan ini akan membuat persaingan bisnis semakin ketat diantara perusahaan karena adanya kemajuan dan teknologi yang begitu cepat. Perkembangan teknologi ini bisa mengubah sistem kerja manusia, bahkan banyak pekerjaan atau profesi digitalisasi saat ini sudah digantikan oleh mesin dan sistem teknologi yang semakin canggih, sehingga sebagian besar tenaga kerja manusia sudah tidak dipergunakan lagi. Oleh karena itu untuk bisa menciptakan daya saing di era serba teknologi dan persaingan kompetitif yang tinggi ini, maka setiap tenaga kerja di Indonesia harus mempersiapkan diri baik teori serta praktik agar memiliki keahlian yang cukup dibutuhkan dalam dunia kerja. Dengan begitu Indonesia akan memiliki daya saing dipasar tenaga kerja dunia.

Indonesia kaya akan sumber daya alam dan demografi yang melimpah. Keduanya memberikan kontribusi pada devisa baik ekspor sumber daya alam maupun kontribusi pendapatan yang berasal dari pembayaran pajak pekerja Indonesia. Karena tenaga kerja di Indonesia memiliki peran sentral dalam perekonomian negara, maka dari itu penting bagi perusahaan menganggap karyawan sebagai aset perusahaan yang berharga. Dan juga perusahaan berhak menciptakan program kesejahteraan kepada karyawan sesuai aturan di dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 80 yang berbunyi “penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi”. UU ini menghapus, dan menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang sebelumnya ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang efektif per tahun 2020 sudah tidak berlaku. Lalu untuk peraturan pelaksana perubahan UU 13/ 2003 tentang Ketenagakerjaan itu diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mencakup imbalan kerja untuk karyawan tetap yang diberhentikan karena pensiun, meninggal dunia, sakit berkepanjangan atau mengundurkan diri secara sukarela.

PSAK 24 (revisi 2014) yang diadopsi dari *International Accounting Standard No.19.(IAS.19)* sebagai Imbalan Pasca Kerja yang mengatur hal-hal ketenagakerjaan diatas dan juga akuntansi serta pengungkapan oleh pemberi kerja (entitas) untuk imbalan kerja, pernyataan ini mengharuskan entitas untuk mengakui : liabilitas, jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan dan beban : jika entitas menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.



PT X didirikan pada 9 Agustus tahun 2002. Berfokus pada penyedia mesin *Electronic Data Capture (EDC)* dan pada sistem pembayaran “*card present*” seperti *EDC terminal* dan “*not card present*” seperti *internet payment* dan *mobile payment*. Hasil dari penjualan dan laba yang didapatkan oleh PT X akan sangat mempengaruhi imbalan pasca kerja karyawan di PT X. Penting sekali bagi PT X untuk mengelola dana imbalan pasca kerja karyawan sesuai peraturan dan undang-undang cipta kerja yang berlaku.

Prosedur audit atas estimasi imbalan pasca kerja dikembangkan dan dilaksanakan dengan berbasis *International Standards on Auditing (ISA)* dengan membagi menjadi tiga prosedur, yaitu penilaian risiko (*risk assessment*), menanggapi risiko (*risk response*), dan pelaporan (*reporting*). Selain itu penulis juga terlibat langsung dalam pelaksanaan prosedur audit untuk akun imbalan pasca kerja, melalui praktik kerja lapang yang telah dilaksanakan selama 3 bulan di KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono dan terpilihlah judul “**Prosedur Audit Estimasi Imbalan Pasca kerja Berbasis ISA di PT X oleh KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas pada laporan akhir yang berjudul *Prosedur Pemeriksaan Audit Berbasis ISA Pada PT X Terhadap Estimasi Imbalan Pasca kerja Oleh KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono*, adalah :

1. Bagaimana prosedur penilaian risiko (*risk assessment*) pada PT X oleh KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono ?
2. Bagaimana prosedur menanggapi risiko (*risk response*) atas audit estimasi imbalan pasca kerja pada PT X oleh KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono ?
3. Bagaimana prosedur pelaporan (*reporting*) atas audit estimasi imbalan pasca kerja pada PT X oleh KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono ?

1.3 Tujuan

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, tujuan dilakukannya penulisan laporan akhir yaitu untuk:

1. Menguraikan prosedur penilaian risiko (*risk assessment*) pada PT X oleh KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono.
2. Menguraikan prosedur menanggapi risiko (*risk response*) atas audit estimasi imbalan pasca kerja pada PT X oleh KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono.
3. Menguraikan prosedur pelaporan (*reporting*) pada PT X oleh KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono.



1.4 Manfaat

Penulisan tugas akhir mengenai Prosedur Pemeriksaan Audit Berbasis ISA Pada PT X Terhadap Estimasi Imbalan Pasca Kerja Oleh KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono. Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi IPB, KAP KPS maupun bagi PT X. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan tugas akhir ini, yaitu :

1. Bagi Sekolah Vokasi IPB
Sebagai tambahan informasi dan referensi khususnya bagi mahasiswa yang akan menyusun tugas akhir dengan topik mengenai Prosedur Pemeriksaan Audit atas Estimasi Imbalan Pasca Kerja, serta diharapkan dapat memberikan gambaran dan wawasan tambahan. Selain itu, sebagai tolak ukur atau parameter sedalam mana pemahaman dan penguasaan teori mahasiswa dibandingkan dengan praktik kerja lapangan. Sehingga dapat menjadi bahan evaluasi materi pembelajaran selanjutnya.
2. Bagi KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono (Nexia KPS)
Sebagai salah satu bahan pertimbangan evaluasi dalam Sistem Pengendalian Internal (SPI) dan Sistem Pengendalian Mutu KAP, dimana KAP harus menetapkan dan memelihara suatu sistem pengendalian mutu secara berkala, seperti tanggung jawab pimpinan atas mutu dalam KAP, ketentuan etika profesi yang relevan, penerimaan dan keberlanjutan hubungan dengan klien dan perikatan tertentu, sumber daya manusia (para auditor), pelaksanaan perikatan dan pemantauan, terutama mengenai akun imbalan pasca kerja.
3. Bagi PT X
Sebagai salah satu masukan dan pertimbangan khusus bagi pihak manajemen pengelola perusahaan dalam membuat laporan keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan yang berlaku serta mengurangi kesalahan penyajian material pada pembuatan laporan keuangan tahunan perusahaan, terutama akun imbalan pasca kerja pada PT X.

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 IPB.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.