

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai atau tenaga kerja terampil dan memiliki kemampuan yang memadai serta diteliti diyakini sebagai sumber daya organisasi yang paling penting. Banyak perusahaan yang bersedia mengeluarkan sejumlah besar dana untuk merekrut, memilih, mempekerjakan (menempatkan), melatih dan mengembangkan tenaga kerja yang dimiliki agar memenuhi kualifikasi tertentu sesuai tuntutan pekerjaan. Terhadap biaya-biaya yang telah dikeluarkan perusahaan tersebut, menurut Farah (2006) selayaknya dilakukan pencatatan yang memadai agar nantinya tersedia data-data yang lengkap dan teliti tentang sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Pada perusahaan jasa dan industri yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. Menurut Hardiansyah (2009), sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya-sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal. Hal ini berarti sumber daya manusia tidak sepenuhnya hanya merupakan beban bagi perusahaan, akan tetapi justru merupakan aset perusahaan. Nicoline (2010) mengatakan bahwa akuntansi sumber daya manusia merupakan pengakuan dan pengukuran karyawan sebagai aset perusahaan.

Laporan keuangan konvensional tidak mengakomodasi penyajian informasi tentang aktiva sumber daya manusia ini. Bagi perusahaan yang sebagian besar asetnya dalam bentuk modal intelektual seperti kantor akuntan publik dan perusahaan publik sepak bola misalnya, tidak adanya informasi ini dalam laporan keuangan akan menyesatkan, karena dapat mempengaruhi kebijakan perusahaan. Oleh karena itu laporan keuangan harus dapat mencerminkan adanya aktiva tidak berwujud dan besarnya nilai yang diakui. Adanya perbedaan yang besar antara nilai pasar dan nilai yang dilaporkan akan membuat laporan keuangan menjadi tidak berguna untuk pengambilan keputusan (Tjiptohadi, 2003).

Gagasan mengenai akuntansi sumberdaya manusia (*human resource accounting*) berawal dari pandangan mengenai peran sumber daya manusia yang mendukung kelangsungan hidup perusahaan dan pentingnya modal manusia terhadap perekonomian. Gagasan-gagasan tersebut dilatar belakangi oleh faktor-faktor sebagai berikut (Suwanto, 2006).

- a. Konsep teori ekonomi modern yang menganggap bahwa manusia adalah *human capital* yang mempunyai keahlian, pengetahuan dan pengalaman.
- b. Peran sumber daya manusia yang semakin dibutuhkan dan berkembang dengan pesat.

Dalam penelitian sebelumnya tentang penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh Sulistyowati (2003) menyatakan bahwa memunculkan akun baru investasi bersih aktiva sumber daya manusia pada sisi aktiva lain-lain, akun hutang pajak ditangguhkan dan laba ditahan dari

Aktiva sumber daya manusia. Selisih pajak di neraca sebagai hutang pajak penghasilan yang ditangguhkan dan selisih laba disajikan di neraca sebagai laba ditahan dari aktiva sumber daya manusia. Penelitian ini menunjukkan laba Akuntansi Sumber Daya Manusia lebih tinggi dibanding penggunaan Akuntansi Konvensional. Rasio profitabilitas juga lebih baik dibanding Akuntansi Konvensional.

Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan atau kepindahan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya itu. Kerugian lainnya adalah hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan yang mungkin dapat juga mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik.

Apalagi dalam situasi dan kondisi perekonomian sekarang ini, sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi kemajuan usaha perusahaan. Banyak sekali karyawan yang berhenti bekerja dan terpaksa menganggur (PHK) akibat keadaan ekonomi yang sulit karena manajemen yang ada pada perusahaan itu tidak baik. Pada kondisi seperti inilah, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, guna

menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Dengan perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia akan membantu pihak manajemen untuk :

1. Mengembangkan, mengalokasikan, menghemat, memanfaatkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia dengan baik dan apakah sudah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
2. Memudahkan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian Hutagaol (2009) yang menjelaskan tentang akuntansi sumber daya manusia layak untuk digunakan oleh perusahaan karena informasi mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan, terukur, relevan dan nilainya dapat diandalkan. Sistem akuntansi sumber daya manusia yang diterapkan pada laporan keuangan PT. PP London Sumatra Tbk tahun 2009 menunjukkan adanya peningkatan ROI yang disebabkan oleh adanya penambahan investasi atas sumber daya manusia yang dialokasikan dari beban pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada tahun yang bersangkutan. Akuntansi sumber daya manusia memberikan informasi kuantitatif maupun kualitatif kepada manajemen mengenai pemenuhan, pengembangan, pengalokasian, kapitalisasi, evaluasi, dan penghargaan atas sumber daya manusia. Penelitian Hutagaol (2009) diperoleh fakta empiris bahwa sumber daya manusia tidak selamanya hanya beban bagi perusahaan seperti adanya gaji dan upah, akan tetapi justru merupakan aset perusahaan dengan cara mengkorvesinya sebagai amortisasi seperti penyusutan terhadap aktiva tetap.

Penelitian tentang Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Perbandingan Kinerja Laporan Keuangan dilakukan oleh Ayu WWR (2011). Penelitian ini dilakukan terhadap PT.BPRS Mitra Harmoni Malang. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penerapan ASDM memberikan perbedaan yang signifikan terhadap profit margin dan asset perusahaan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Syakib Arsalan (2009) dengan judul Human Capital Dan Kendala Penerapannya Dalam Laporan Keuangan. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa perbedaan penerapan metode pengukuran ASDM mengakibatkan perubahan laba.

Nurmalasari (2011) dengan penelitiannya dengan judul Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Penyajiannya Dalam Laporan Keuangan (Studi pada PT. Atak Otomotif). Menyatakan komponen biaya yang paling mungkin dikapitalisasi sebagai ASDM adalah biaya pendidikan.

Suprayitno (2004) melakukan penelitian dengan judul Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia Untuk Kinerja Perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan penerapan ASDM berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Monika Nelin (2000) melakukan penelitian dengan judul Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mengakui Dan Melaporkan Cost Sumber Daya Manusia Dengan Metode Berbasis Historical Cost (Studi PT. Semen Gresik Di Gresik). Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui menerapkan akuntansi sumber daya manusia, beban tenaga kerja akan menjadi berkurang, sebaliknya nilai aktiva akan bertambah berkurangnya biaya akan

menyebabkan laba badan usaha menjadi lebih besar sehingga akan menambah saldo laba.

Peneliti tertarik untuk menulis materi ini dikarenakan perusahaan akan memperoleh *probable future economic benefit*. Karena adanya modal yang ditanamkan untuk mengelola sumber daya manusia sehingga nantinya akan ada tenaga ahli di dalam perusahaan tersebut. Jadi disini, akuntansi sumber daya manusia bukan hanya suatu sistem yang mengukur biaya dan nilai manusia dari suatu organisasi, tetapi ilmu yang mempelajari bagaimana memanager manusia sebagai sumber daya organisasi.

Peneliti tertarik untuk meneliti di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dikarenakan berdasarkan rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Pada Januari 2012 Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) sudah mulai menerapkan sistem Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (ETAP). Oleh karena itu, laporan keuangan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) tidak didasarkan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) melainkan berdasarkan ETAP (Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik) agar mempermudah PDAM dalam menyusun laporan keuangan. Tetapi pos-pos akuntansi tidak semuanya dicatat dengan benar dalam laporan keuangan PDAM.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk menulis skripsi ini dengan judul "Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Pengungkapannya pada Laporan Keuangan Perusahaan (Studi Kasus Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Banyumas".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tadi, maka permasalahan yang akan diteliti dan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar biaya sumber daya manusia yang dapat dikonversi menjadi nilai aset perusahaan ?
2. Apakah terdapat perbedaan laba yang signifikan antara laporan keuangan berdasarkan akuntansi konvensional dengan akuntansi sumber daya manusia?

C. Pembatasan Masalah

1. Data penelitian diambil dari laporan keuangan tahun 2009-2012
2. Kapitalisasi biaya SDM hanya didasarkan pada laporan keuangan
3. Objek penelitian adalah Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Banyumas.
4. Variabel yang diteliti adalah biaya SDM, kapitalisasi biaya SDM dan laba operasional.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui biaya sumber daya manusia yang dapat dikonversi menjadi nilai aset perusahaan.
2. Untuk mengetahui perbedaan laba antara laporan keuangan berdasarkan akuntansi konvensional dengan akuntansi sumber daya manusia.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banyumas

Sebagai masukan bagi pihak manajemen mengenai bentuk pelaporan atas biaya-biaya sumber daya manusia dan pengukuran nilai sumber daya manusia.

2. Bagi Akademisi

Berguna sebagai informasi dan masukan untuk penelitian yang akan datang yang membahas topik permasalahan yang sama.

3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan akuntansi sumber daya manusia serta pengalaman dalam hal meneliti.