

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Akuntansi Sumber Daya Manusia berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber dari organisasi atau perusahaan. Di mana akuntansi sumber daya manusia mencakup pengukuran biaya-biaya yang terjadi pada perusahaan dan organisasi lain untuk merekrut, memilih, memperkerjakan, melatih dan mengembangkan aset manusia (Tunggal, 2004:3). Selain itu, akuntansi sumber daya manusia juga mengukur nilai ekonomis dari manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan sumber daya manusia menurut konsep ilmu ekonomi merupakan salah satu faktor yang ada di dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan suatu bisnis. Keberadaan sumber daya ini merupakan suatu keharusan bagi setiap bisnis. Manusia dalam keberadaannya pada suatu bisnis memegang peranan yang sangat penting, baik dalam pelaksanaan maupun dalam pencapaian target dari bisnis itu sendiri. Tidak jarang, karena dianggap sebagai suatu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, manusia bagi suatu perusahaan sering dinyatakan sebagai sesuatu yang sangat berharga atau sering diistilahkan sebagai *human capital* (Islahuzaman, 2006). Terlebih lagi pada perusahaan jasa, dagang dan industri, dimana kekuatan pokok perusahaan itu terletak pada keprofesionalan pada sumber daya manusianya. Bagaimanapun baiknya suatu organisasi atau perusahaan, lingkungannya, maupun fasilitas kerjanya, semuanya itu tidak berarti apapun tanpa adanya sumber daya manusia yang mengatur,

menggunakan dan memeliharanya. Oleh karena itu pada saat ini tenaga kerja dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting, dan perlu mendapat perhatian yang khusus serta mendalam. Maka dari itu cukup dipahami bahwa manusia merupakan salah satu faktor produksi yang penting di dalam suatu perusahaan.

Dengan semakin berkembangnya dunia usaha, peranan dan keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat penting, karena kesuksesan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kuantitas dan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai pengalaman dan pengetahuan luas dan terlatih serta loyal terhadap perusahaan sehingga efektivitas kerja di dalam perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang dilaksanakan di dalam perusahaan atau di luar perusahaan. Karena dengan pendidikan dan pelatihan akan membawa serangkaian pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang membentuk modal manusia (*human capital*) sehingga seringkali sumber daya manusia tersebut dianggap sebagai kekayaan yang berharga bagi perusahaan (Mangkunegara, 2011:52).

Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan atau perpindahan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu

kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya tersebut. 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.

Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa untuk sebagian besar perusahaan, sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat berharga, yang bisa melebihi aset-aset lain di dalam suatu perusahaan. Henry Ford yang dikutip oleh Ratnawati (2000:1) dalam Sudarno (2010), raja mobil Amerika Serikat pernah mengatakan, bahwa: "Anda boleh ambil semua alih perusahaan-perusahaanku, hancurkan pabrik-pabrikku, tapi kembalikan orang-orangku, maka aku akan membangun lagi bisnisku". Pernyataan tersebut sungguh merupakan suatu pengakuan seorang usahawan besar, bahwa sumber daya manusia adalah hal yang sangat berharga, karena jika perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk proses perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan dan sebagainya, selain itu diperlukan waktu yang lama untuk bisa mendapatkan sumber daya manusia yang setara.

Menurut Islahuzzaman (2006) dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi pengembangan pemikiran yang luar biasa dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Para pakar banyak yang menganjurkan, agar SDM suatu organisasi atau perusahaan tidak dipandang sebagai faktor produksi yang bisa dieksploitasi sedemikian rupa sebagaimana mesin atau faktor produksi lain. Hal

ini karena sumber daya manusia mempunyai karakteristik lain yang berbeda dengan faktor produksi lain. Karakteristik yang menjadikan sumber daya manusia berbeda adalah karena sumber daya manusia secara kodrati dilengkapi dengan perasaan dan harapan-harapan.

Dengan perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia akan membantu pihak manajemen untuk mengembangkan, mengalokasikan, menghemat, memanfaatkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia dengan baik dan apakah sudah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai (Mangkunegara, 2011:6). Selain itu, juga memudahkan pihak manajemen dalam melakukan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Zarkasi (2011) analisis kinerja sumber daya manusia dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja keuangan dari tahun ke ahun semakin meningkat karena dipengaruhi tingkat kinerja dan produktivitas sumber daya manusia yang baik. Semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula kinerja keuangan perusahaan atau organisasi.

Menurut Wulan dan Poernawan (2012) dalam penelitiannya tentang analisis penerapan akuntansi sumber daya manusia terhadap perbandingan kinerja laporan keuangan pada PT BPRS Mitra Harmoni Malang menghasilkan hasil penelitan bahwa PT BPRS Mitra Harmoni Malang menyadari sepenuhnya peranan dominan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor utama penunjang keberhasilan usaha. Dapat dilihat adanya usaha yang dilakukan mulai dari perekrutan, seleksi, pengembangan dan pelatihan untuk menunjang kesejahteraan tenaga kerjanya. Tetapi dapat dilihat bahwa bank-bank yang ada

di Indonesia termasuk PT BPRS Mitra Harmoni Malang menetapkan sumber daya manusia sebagai beban atau biaya, bukan menetapkan menjadi aset. Hasil menunjukkan bahwa rata-rata analisis rasio keuangan sebelum dan setelah penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia adalah sama (identik) yang berbanding terbalik dengan perbandingan rasio keuangan sebelum dan setelah penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

Menurut Hardiansyah (2009) yang meneliti tentang simulasi penerapan akuntansi sumber daya manusia dengan hasil menunjukkan bahwa penerapan Akuntansi sumber daya manusia dengan metode cost (biaya) akan menjadikan suatu biaya yang dikeluarkan menjadi suatu investasi aset sumber daya manusia. Biaya yang dikeluarkan Bank Panin untuk pengembangan dan perekrutan karyawan dijadikan suatu asset atau aset dalam penyajian pada laporan keuangan. Akun yang timbul dari penerapan akuntansi sumber daya manusia berupa aset SDM yang telah di amortisasi pada sisi aset lain-lain dan dilakukan penyesuaian aset sumberdaya manusia pada laporan laba/rugi yang akan berpengaruh pada perubahan saldo laba dan saldo modal pada posisi passiva di neraca.

Menurut Siregar (2010) dalam penelitiannya tentang perkembangan akuntansi sumber daya manusia dalam dunia internasional dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dalam pengungkapan informasi akuntansi sumber daya manusia antarnegara dan penyediaan akuntansi serta wawasan profesional keuangan di wilayah informasi akuntansi sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk fokus pada masing-masing negara.

Menurut Suwanto (2006) dengan penelitian akuntansi sumber daya manusia sebagai alternatif dalam penyusunan laporan keuangan. Dengan hasil

penelitian Berdasarkan proses analisis data yang telah dilakukan maka dapat diambil suatu kesimpulan. Sebaiknya perusahaan memilih alternatif untuk menggunakan metode akuntansi sumber daya manusia di dalam penghitungan biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan perusahaan. Hal ini dimungkinkan karena tidak semua biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan perusahaan dapat dibebankan sebagai biaya, melainkan ada beberapa komponen biaya sumber daya manusia yang seharusnya diakui sebagai aset perusahaan.

Atas dasar pemikiran di atas, maka studi ini dimaksudkan untuk mengatasi keterbatasan dalam akuntansi terkait perlakuan sumber daya manusia, dimana salah satu upaya untuk mengatasi keterbatasannya adalah penyajian informasi mengenai sumber daya manusia dalam laporan keuangan. Demikian pula pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya sampai saat ini praktik akuntansi yang digunakan oleh perusahaan adalah akuntansi konvensional, dimana sumber daya manusia tidak dilaporkan di dalam neraca melainkan dilaporkan ke dalam laporan laba rugi. PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam sektor perhubungan dengan jumlah tenaga kerja yang cukup besar 2.067 orang karyawan hingga tahun 2013, maka pihak manajemen menyadari pentingnya karyawan sebagai salah satu sumber daya perusahaan. hal ini terbukti dengan adanya manajemen personalia yang khusus mengurus sumber daya manusia.

Dari latar belakang yang dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: "Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana penerapan akuntansi sumber daya manusia pada PT Pelindo III (Persero) Surabaya ?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian .

Untuk mengetahui bagaimana penerapan akuntansi sumber daya manusia pada PT Pelindo III (Persero) Surabaya.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Dengan melihat tujuan seperti yang diuraikan diatas, informasi yang dihasilkan Akuntansi Sumber Daya Manusia sangat berguna bagi pihak eksternal maupun internal. Sedangkan kegunaan lain dari Akuntansi Sumber Daya Manusia adalah :

1. Manfaat Praktis:

- a. Untuk melengkapi informasi tentang nilai sumber daya manusia untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan tentang perolehan, alokasi, pengembangan, pemeliharaan, sumber daya manusia agar tercapai efektivitas tujuan organisasi.
- b. Untuk memberikan informasi kepada manager personalia agar dapat secara efektif memonitor dan menggunakan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Untuk menambah ruang lingkup pengetahuan dan pemahaman penulis terkait pengetahuan akuntansi khususnya mengenai akuntansi sumber daya manusia serta penerapannya dalam praktik.