

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi yang terjadi saat ini, menciptakan suatu perubahan pada kondisi ekonomi, yakni menciptakan suatu tuntutan bagi para pelaku ekonomi atau industri yang dapat bersaing secara kompetitif. Setiap organisasi dituntut untuk dapat menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi secara *responsive*, dan dapat menyeimbangkan perubahan eksternal organisasi dengan perubahan internal suatu organisasi sehingga akan tetap dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menghadapi perubahan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki *financial* yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, serta teknologi yang terbaru namun tidak ada sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan secara lancar Syamsuddinnor (2014).

Kemajuan ilmu teknologi telah memicu banyak kemajuan perubahan sektor-sektor di dunia bisnis perusahaan yaitu dari perekonomian yang didasarkan pada jasa (*service based economy*), dimana kualitas sumber daya manusia merupakan semua yang melakukan aktivitas, salah satu unsur penting dalam menentukan suatu keberhasilan usaha bertujuan meningkatkan nilai tambah dan suatu profitabilitas bagi perusahaan. Dari berbagai macam pernyataan manajer eksekutif, diantaranya bahwa aset yang berharga dalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya *intellectual capitalnya* yaitu merupakan kemampuan yang dimiliki oleh manusia untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya. Upaya meningkatkan sumber daya yang berkualitas, dengan cara meningkatkan mutu tenaga manusia melalui kegiatan perekrutan, seleksi, pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan dan didukung dengan fasilitas yang disediakan perusahaan. Dalam melaksanakan proses tersebut, perusahaan memerlukan biaya yang cukup besar yakni biaya pendidikan dan pelatihan yang manfaatnya akan dapat dirasakan dengan memiliki aset yang berharga dan karyawan lebih kompeten dalam persaingan di dunia bisnis. Kemajuan teknologi, industri dan informasi dengan perkembangan yang sangat kuat mempunyai dampak terhadap kondisi sosial dan ekonomi, akan memaksa perusahaan untuk terus berusaha mengembangkan sumber daya manusia yang tersedia agar dapat memadai dengan perubahan dan kemajuan yang ada.

Sumber daya manusia (*human resource*) merupakan aset penting yang harus diperhatikan oleh manajemen. Human Resource adalah usaha yang diberikan seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa atau jumlah manusia yang bekerja pada suatu perusahaan (Amin, 2004) dan merupakan elemen

yang pasti ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan tidak dapat memaksimalkan produktifitas dan laba tanpa adanya sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki dedikasi terhadap tujuan perusahaan. *Human Resource Accounting* menurut Likert (1967) bahwa keputusan yang diambil oleh investor dan kreditor kadang-kadang keliru sebab mengabaikan salah satu faktor yang penting yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam hal pencatatan biaya untuk sumber daya manusia sebagai investasi atau aktiva bukan sebagai biaya. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam PSAK No. 17 mengidentifikasi aktiva yang dikuasai oleh perusahaan pembinaan dari peristiwa masa lalu dan manfaat ekonomi dimasa depan diharapkan akan diperoleh perusahaan. Kemudian pengertian aktiva tidak berwujud adalah aktiva non moneter yang diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan untuk menghasilkan atau memberikan suatu barang, jasa, dengan tujuan disewakan kepada pihak lain atau untuk tujuan administratif. Pengakuan sumber daya manusia yang tercantum didalam sebagai berikut:

1. Merekrut, menyeleksi, melakukan orientasi dan menempatkan pegawai sesuai dengan rencana SDM suatu perusahaan.
2. Mengelola pengembangan dan mempertahankan pegawai dengan mengembangkan sistem imbal jasa, merancang system manajemen kinerja (termasuk sistem penilaian kinerja), dan sistem perencanaan karir dan sasaran pelatihan terpadu.
3. Mengelola program kaderisasi dan pembinaan karir pegawai melalui penempatan pegawai (promosi, demosi, dan mutasi) serta pemberhentian (PHK dan pensiun).
4. Pengelolaan hubungan antar pegawai menyangkut pembinaan rohani, jasmani serta hubungan dengan serikat pekerja dan instansi terkait.
5. Dalam mencatat biaya-biaya sumber daya manusia diakui sebagai beban dan dilaporkan dilaba/rugi.

Perkebunan merupakan salah satu faktor yang penting dalam struktur perekonomian Indonesia, juga sebagai mata rantai dalam dunia usaha. Perkebunan sangat memberikan kontribusi penting dalam pembangunan serta pertumbuhan ekonomi masyarakat di Indonesia. Perkebunan adalah segala kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah dan media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai untuk mengolah serta memasarkan barang, jasa hasil tanaman tersebut dengan bantuan ilmu pengetahuan, teknologi, permodalan, serta manajemen agar dapat mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat. Salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan adalah PT Perkebunan Nusantara. PT Perkebunan Nusantara adalah nama dari empat belas Badan Usaha Milik Negara yang beroperasi di bidang perkebunan di seluruh Indonesia. Sedangkan PTPN XII adalah perseroan terbatas dengan komposisi kepemilikan sahamnya meliputi Negara 10% dan PT Perkebunan Nusantara III

(Persero) 90%. PT Perkebunan Nusantara XII merupakan hasil penggabungan 3 buah PT Perkebunan (PTP) yang ada di Jawa Timur, yaitu PTP XXIII, PTPXXVI, dan PTP XXIX menjadi PT Perkebunan Nusantara XII (persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 18 Tahun 1996, tanggal 11 Maret 1996. Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII berupaya mengembangkan kuantitas produk dan disertai peningkatan kualitas, keamanan, kontinuitas produksi agar mampu bersaing di pasar internasional.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT Perkebunan Nusantara (PTPN) XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso. Alasan penelitian ini dilaksanakan di PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso karena perusahaan tersebut belum menerapkan pengeluaran untuk biaya pelatihan dan pendidikan mengenai Sumber Daya Manusia sebagai aset, sebagaimana dalam SAK ETAP 16 tentang aset tak berwujud dalam mengakui dan melaporkan biaya tentang Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Terkait dengan hal tersebut perusahaan menyadari bahwa peran sumber daya manusia sangat penting untuk disediakan perusahaan agar menunjang kesejahteraan tenaga kerjanya dan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai timbal-balik atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pengeluaran SDM tersebut sebaiknya diperlakukan sebagai investasi pada manusia karena pengeluaran tersebut digunakan untuk menambah nilai SDM itu sebagai aset perusahaan, namun hingga saat ini PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso masih memperlakukan pengeluaran tersebut sebagai biaya (beban) operasional perusahaan dan masih belum menerapkan sumber daya manusia secara baik.

Biaya-biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan di PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso mencakup beberapa biaya seperti yang terlihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Biaya Sumber Daya Manusia
PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso

No	Periode Tahun	Jumlah
1	2015	Rp. 4.250.000
2	2016	Rp. 0
3	2017	Rp. 12.000.000
4	2018	Rp. 7.000.000

Sumber: Data diolah PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso

Gambar 1.1
Grafik Biaya Pendidikan dan Pelatihan



Sumber: Data diolah PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso

Dengan demikian menunjukkan bahwa terjadi ketidak konsistenan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diperusahaan. Pertumbuhan perusahaan perlu didukung dengan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja yang unggul. Proses penyiapan sumber daya manusia yang kompeten dimulai melalui proses perencanaan SDM yang sistematis. Untuk memperoleh, memanfaatkan serta mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan perusahaan sekarang dan pengembangannya di masa depan. Dalam hal ini, diharapkan perencanaan SDM akan mampu memberikan solusi penggunaan biaya tenaga kerja yang optimal (efektif dan efisien). Tersedianya sumber daya manusia yang handal dapat menciptakan keunggulan bersaing saat ini maupun di era mendatang. Sehingga dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang menuntut iklim kompetisi yang ketat, maka perusahaan perlu konsisten menjaga dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan tabel 1.1 yang telah dikemukakan diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian untuk menerapkan konsep tersebut sebagai bahan acuan pemenuhan Akuntansi Sumber Daya Manusia, maka peneliti mengambil judul mengenai: “Perlakuan Akuntansi Biaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, dalam upaya optimalisasi pemanfaatan sumber daya perseoran untuk menghasilkan barang atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mengembangkan usahanya ke bidang lain guna meningkatkan nilai perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Akuntansi sumber daya manusia akan memberikan pandangan berbeda dengan akuntansi konvensional dan memberikan solusi atas kelemahan-kelemahannya dengan memasukan manusia dalam laporan keuangan sebagai unsur aktiva. Oleh karena itu, sistem akuntansi sumber daya manusia yang diterapkan memiliki tujuan untuk membantu manajemen dan professional dalam mengendalikan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dalam prakteknya selama ini biaya-biaya Sumber Daya Manusia dalam perusahaan ini belum dianggap sebagai aktiva di PPTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Bagaimana Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso yang sesuai dengan SAK ETAP 16 tentang aset tak berwujud ?

1.4 Pertanyaan Penelitian

Apakah Perlakuan Akuntansi Biaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso telah sesuai dengan laporan keuangan SAK ETAP 16 dan dianggap sebagai aset entitas atau beban operasional perusahaan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai perluasan pemikiran untuk menambah ruang lingkup pengetahuan dan pemahaman penulis terkait akuntansi sumber daya manusia serta penerapannya dalam praktek. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan gambaran mengenai akuntansi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Kepada pihak manajemen sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam membuat keputusan mengenai pengembangan perusahaan, perencanaan,

pengendalian sumber daya manusia, kebijakan-kebijakan lain tentang alokasi, pemeliharaan, dan kompensasi ketenagakerjaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi penelitian lain yang berkaitan dengan masalah diatas dan sebagai kajian referensi dalam pembelajaran kegiatan studi pustaka.

