

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset kritis dalam menentukan keberhasilan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia adalah energi, keterampilan dan pengetahuan orang untuk memproduksi barang atau memberikan jasa yang bermanfaat. Sumber daya manusia tidak hanya diikuti sertakan dalam filosofi perusahaan melainkan pada perencanaan strategis (Ellitan, 2002). Pengembangan akuntansi sumber daya manusia diperlukan untuk menyediakan laporan keuangan perusahaan yang akurat sebagai acuan keputusan (Brummet et al, 1968). Pelaporan keuangan akuntansi sumber daya manusia eksternal dapat memberikan peran penting untuk memfasilitasi pemanfaatan yang tepat sumber daya manusia sebuah organisasi (Mamun, 2009). Asumsi unit moneter akuntansi tidak memungkinkan untuk melaporkan nilai karyawan perusahaan dalam laporan keuangan perusahaan karena nilai mengenai sumber daya manusia organisasi sulit untuk diukur dalam satuan moneter. Oleh karena itu, para pemangku kepentingan tidak mendapatkan informasi penting tentang sumber daya manusia organisasi mereka (Hossain, Khan & Yasmin, 2004).

Akuntansi merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnisnya. Tujuan informasi tersebut adalah memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik dalam mengalokasikan sumber daya yang langka pada aktifitas bisnis dan ekonomi. Namun, pemilihan dan penetapan suatu keputusan bisnis perlu ada sumber daya manusia yang memadai dari pihak-pihak pengambil keputusan. Pegawai dan karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi, dan harus dipekerjakan secara efektif, efisien dan terpenting adalah manusiawi. Agar organisasi tersebut dapat tercipta, maka organisasi perlu membuat perencanaan sumber daya manusia sebaik-baiknya sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Dengan demikian, organisasi tidak akan mengalami kesulitan dalam memenuhi sumber daya manusia yang dibutuhkan.

Dalam pengertian yang sederhana menurut Kasmir (2015) laporan keuangan adalah laporan yang menunjukkan kondisi keuangan perusahaan pada saat ini atau dalam suatu periode tertentu. Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) (2012), laporan keuangan adalah struktur yang menyajikan posisi keuangan dan kinerja keuangan dalam sebuah perusahaan. Unsur yang berkaitan secara langsung

dengan posisi keuangan adalah aset, kewajiban, dan ekuitas, sedangkan unsur yang berkaitan dengan pengukuran kinerja nampak dalam laporan laba rugi.

Salah satu unsur yang berkaitan secara langsung dengan posisi keuangan adalah aset. Menurut PSAK No.19 aset adalah sumber daya yang dikendalikan oleh perusahaan sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan bagi perusahaan diharapkan akan menghasilkan manfaat ekonomis di masa depan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia bisa diakui sebagai aset karena manfaat dan sebagian manfaat sumber daya manusia tersebut dikuasai oleh perusahaan selama dia menjadi karyawan perusahaan dan untuk menguasai sumber daya manusia telah terjadi peristiwa atau kejadian yang menimbulkan, misalnya, seleksi, pengangkatan, pelatihan, pengembangan dsb. Dari segi memberikan manfaat ekonomi kepada perusahaan di masa depan, sumber daya manusia telah memenuhi definisi sebagai aset, karena sumber daya manusia memiliki manfaat ekonomi masa datang seperti halnya aset-aset yang lain.

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 aset yang sangat berharga atau sering diistilahkan sebagai *human asset* (Islahuzaman, 2006). Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang kian pesat, peranan sumber daya manusia dirasakan semakin penting bagi suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia organisasi sangat menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya organisasi yang paling vital dan diakui sebagai aset yang paling berharga bagi badan usaha.

Sumber daya manusia yang berkualitas yang berlandaskan semangat profesionalisme dalam menangani bisnis merupakan kunci sukses yang utama bagi suatu organisasi dan juga merupakan suatu nilai tersendiri bagi suatu organisasi. Pada perusahaan jasa, dagang dan industri yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas atau berkompeten sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mempekerjakan sumber daya-sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal (Widjaja, 2004).

Aset yang paling berharga dalam perusahaan adalah sumber daya manusia khususnya *intellectual capital*-nya. Oleh karena itu, kalau kita perhatikan dalam perusahaan mulai dari perkiraan kas, aktiva tetap, aktiva berwujud sampai kepada aktiva tidak berwujud non manusia, kesemuanya dikendalikan oleh manusia. Tanpa adanya manusia, maka sumber daya perusahaan tidak dapat dijalankan dan tidak mungkin akan bisa menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manusialah yang mengelola suatu perusahaan dan manusialah yang menciptakan nilai tambah itu. Selain manusia aktiva yang dimiliki oleh perusahaan adalah aktiva pasif yang tidak bisa berbuat apa-apa tanpa intervensi kebijakan manusia (Harahap, 2011). Biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam hal memperoleh, merekrut, menyeleksi, melatih, mengembangkan dan mempekerjakan karyawan yang telah dikeluarkan perusahaan sudah selayaknya dilakukan pencatatan yang memadai agar nantinya tersedia data-data yang lengkap dan teliti tentang sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Banyak organisasi yang ada pada dasarnya berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan bagian dari aset organisasi, karena sumber daya manusia yang dimilikinya telah terbukti mampu meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Selama ini telah banyak organisasi besar menyadari sepenuhnya peranan dominan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor utama penunjang keberhasilan organisasi.

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.

Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa untuk sebagian besar perusahaan, sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat berharga, yang bisa melebihi aset-aset lain milik perusahaan. Henry Ford dalam Ratnawati (2000) dalam Sudarno (2010), raja mobil Amerika Serikat pernah mengatakan bahwa : “Anda boleh ambil 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 dan biaya yang besar untuk bisa mendapatkan sumber daya manusia yang setara. Perusahaan sering mengeluarkan lebih banyak dalam investasi manusia daripada investasi dalam aset lainnya.

Pada akuntansi sumber daya manusia seluruh biaya yang dikeluarkan untuk pengembangan sumber daya manusia dicatat sebagai investasi sumber daya manusia, sebab pengeluaran dari kas untuk memperoleh, merekrut, menyeleksi, melatih, mengembangkan dan mempekerjakan sumber daya manusia merupakan pengeluaran pembentukan kapital manusia (*human capital*) karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan di masa yang akan datang. Pengeluaran tersebut harus dikapitalisasi agar manfaatnya dapat diukur. Hal ini bertolak belakang dengan akuntansi konvensional, pada akuntansi konvensional nilai dari sumber daya manusia tidak tampak dalam laporan keuangan. Biaya yang dikeluarkan untuk pengembangan sumber daya manusia, misalnya, perekrutan, seleksi, pelatihan, dsb dicatat sebagai biaya pada saat terjadinya pengeluaran yang dilakukan. Perlakuan ini tidak terlepas dari perlakuan konvensional dari suatu aktiva. Kriteria penting yang digunakan untuk menentukan apakah suatu biaya itu merupakan beban atau aktiva sangat berhubungan dengan potensi atau nilai manfaat yang diberikan pada masa yang akan datang. Sebenarnya biaya yang dikorbankan untuk perusahaan terhadap sumber daya manusia (untuk memperoleh manfaat) dapat dikualifikasikan sebagai aktiva dan beban. Biaya-biaya tersebut harus diperlakukan sebagai beban dalam periode dihasilkannya manfaat tersebut. Tetapi apabila manfaat tersebut dapat diamati pada saat ini maupun periode yang akan datang, maka biaya-biaya yang dikeluarkan guna pengembangan sumber daya manusia tersebut harus diperkirakan sebagai aktiva (Pradhitya, 2015).

Akuntansi konvensional yang selama ini telah diterapkan oleh perusahaan ternyata mempunyai kelemahan. Harahap (2001) menyatakan bahwa akuntansi konvensional selama ini menilai semua pengeluaran yang berkaitan dengan investasi sumber daya manusia sebagai biaya (*expense*), bukan diakui sebagai aktiva (*asset*). Penilaian inilah yang mengakibatkan informasi keuangan yang digunakan bagi pemakai laporan keuangan untuk mengambil keputusan menjadi terdistorsi. Angka yang disajikan pada laporan laba rugi sebagai “laba bersih” tidaklah menunjukkan yang sebenarnya. Hal ini disebabkan oleh pengeluaran untuk memperoleh dan mempertahankan, ataupun mengembangkan karyawan dibebankan sebagai biaya pada periode terjadinya.

Akuntansi sumber daya manusia (*human resource accounting*) berusaha mengatasi kelemahan akuntansi konvensional dengan memperhitungkan sumber

daya manusia sebagai suatu aset, sehingga dapat diperoleh informasi keuangan yang lebih relevan dan lengkap bagi pengguna pelaporan keuangan. Akuntansi sumber daya manusia mencoba mengidentifikasi nilai-nilai sumber daya manusia, mengukur biaya (*cost*) dan nilai (*value*) manusia bagi perusahaan.

Gagasan mengenai akuntansi sumber daya manusia sebenarnya telah muncul sekitar tahun 1960-an, yang dikemukakan oleh Rensis Linkert (dalam Sudarno, 2010). Gagasan mengenai akuntansi sumber daya 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 (Brummet, R. Lee, 1995 dalam Suwanto, 2006) : yang pertama, konsep teori ekonomi modern yang menganggap bahwa manusia adalah *human capital* yang mempunyai keahlian, pengetahuan dan pengalaman, dan yang kedua, peran sumber daya manusia yang semakin dibutuhkan dan berkembang dengan pesat.

Sejauh ini para pemikir akuntansi nampaknya sependapat bahwa sumber daya manusia merupakan bagian dari aset perusahaan, namun demikian, gagasan mengenai akuntansi sumber daya manusia ini masih banyak menimbulkan kontroversi, terutama pada masalah pengukuran dan penguasaannya. Kesulitan dalam mengukur nilai sumber daya manusia secara obyektif merupakan salah satu sebab belum dikeluarkannya standar akuntansi yang mengatur perlakuan akuntansi terhadap sumber daya manusia ini, meskipun berbagai riset tentang alternatif pengukuran sumber daya manusia ini sudah banyak dilakukan oleh para akademisi, namun tampaknya masih belum ada kesepakatan mengenai kriteria pengukuran yang obyektif dari sumber daya manusia.

Biaya sumber daya manusia ini berupa biaya perekrutan, biaya mutasi, biaya penerimaan dan biaya pelatihan karyawan. Ketidaktepatan dalam penilaian aset yang berupa biaya yang dikeluarkan untuk karyawannya ini menyebabkan laporan keuangan yang telah disajikan oleh pihak manajemen tidak menampilkan keadaan laba yang sebenarnya, maka dengan ini muncul suatu bidang dalam dunia akuntansi yang bermaksud untuk memberikan pengakuan yang lebih besar bahwa aset manusia (*human asset*) dan kapital manusia (*human capital*) menginginkan peranan yang lebih besar dalam siklus kehidupan perusahaan, dalam bidang ini dikenal sebagai akuntansi sumber daya manusia.

Selain dari biaya-biaya yang telah dikeluarkan untuk perolehan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, penilaian sumber daya manusia ini dapat dinilai dengan beberapa metode/model penilaian dengan mempertimbangkan faktor

moneter dan non moneter. Kapital manusia (*human capital*) merupakan salah satu elemen capital intelektual (*intellectual capital*) yang mempunyai konsep yang sama dengan akuntansi sumber daya manusia yaitu bagaimana sumber daya manusia ini dapat diukur dan dinilai dengan berbagai metode pengukuran yang ada. Walaupun banyak keterbatasan dari kedua konsep ini.

Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia merupakan institusi yang mendapat mandat untuk melakukan penelitian dan pengembangan komoditas kopi dan kakao secara nasional. Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia juga sebagai media penyedia data dan informasi yang berhubungan dengan kopi dan kakao. Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia adalah perusahaan jasa yang memberi jaminan kepastian yang tidak memihak dalam setiap transaksi (*independent assurance*). Bidang jasa yang dilayani mencakup riset dan pengembangan komoditas kopi dan kakao. Pengalaman melayani pasar jasa tersebut selama ini menjadi kekuatan utama yang didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki pengalaman dan kompetensi fungsional yang kuat dalam memberikan pelayanan terbaik bagi para pelanggan. Pengeluaran Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia cukup material dilihat dari total biaya pendidikan dan penarikan personil, dan biaya pengembangan yang dikeluarkan pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2018.

Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia masih mengakui pengeluaran-pengeluaran sumber daya manusia sebagai biaya, padahal seharusnya biaya-biaya tersebut diakui sebagai investasi atau aktiva. Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia belum menerapkan akuntansi sumber daya manusia yang seharusnya, terutama dalam hubungannya dengan pengakuan biaya pendidikan dan penarikan personil, dan biaya pengembangan.

Pengakuan akuntansi sumber daya manusia yang tercantum di dalam kebijakan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia sebagai berikut : dalam mencatat biaya-biaya SDM yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk kegiatan merekrut, menyeleksi, melakukan orientasi dan menempatkan pegawai sesuai dengan perencanaan SDM perusahaan; mengelola pengembangan dan upaya mempertahankan pegawai dengan mengembangkan sistem imbal jasa, merancang sistem manajemen kinerja (termasuk sistem penilaian kinerja), sistem perencanaan karir dan sasaran pelatihan yang terpadu; mengelola program kaderisasi dan pembinaan karir pegawai melalui penempatan pegawai (promosi/demosi, dan mutasi), pemberhentian (PHK dan pensiun); pengelolaan hubungan antar pegawai menyangkut pembinaan rohani, jasmani, serta hubungan dengan serikat pekerja dan instansi terkait diakui sebagai beban dan dilaporkan di laporan laba/rugi.

Biaya yang dikeluarkan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia cukup besar dalam membiayai biaya akuisisi (biaya rekrutmen dan biaya seleksi), dan biaya pengembangan (biaya pendidikan dan pelatihan), untuk meningkatkan kualitas karyawan. Seharusnya Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia meletakkan biaya sumber daya manusia tersebut sebagai investasi dan dilaporkan di neraca bukan sebagai biaya yang dilaporkan di laporan laba/rugi, padahal jika pencatatan pengeluaran biaya akuisisi (biaya rekrutmen dan biaya seleksi), dan biaya pengembangan (biaya pendidikan dan pelatihan) diakui sebagai investasi dan dilaporkan di neraca, hal ini tentu akan lebih menguntungkan dan bermanfaat dalam jangka panjang. Namun Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia masih melaporkan pengeluaran-pengeluaran atas biaya-biaya sumber daya manusia tersebut sebagai biaya dan dilaporkan di laba/rugi. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " **Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia**".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu, Bagaimana Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui perlakuan akuntansi sumber daya manusia pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam membuat keputusan mengenai pengembangan perusahaan. perencanaan, pengendalian sumber daya manusia, kebijakan-kebijakan lain tentang alokasi, pemeliharaan, dan kompensasi ketenagakerjaan.

2. Bagi Akademisi

menambah pembendaharaan dari hasil penelitian yang dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain untuk dijadikan perbandingan dalam mengadakan penelitian yang sejenis dan cakupannya lebih luas.

3. Bagi Penulis

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 dan akuntansi konvensional.

