

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama dalam membangun suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia berperan sebagai pengelola semua kegiatan atau aktivitas yang ada sekaligus bertindak dalam mengoperasikan semua sumber daya lainnya didalam perusahaan. Menurut Widodo (2014), sumber daya manusia merupakan aset kritis dalam menentukan keberhasilan kegiatan perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia segala aktivitas dan kegiatan tidak akan berjalan meskipun memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah semua daya yang dimiliki pegawai atau karyawan berupa pengetahuan, kemampuan, keterampilan, keahlian, dan kepemimpinan (Rahmawati, dkk. 2015).

Peranan sumber daya manusia sangat besar bagi kelangsungan hidup perusahaan. Selain berperan dalam menjalankan segala aktivitas yang ada dalam perusahaan sumber daya manusia juga dapat memberikan inovasi demi kemajuan perusahaan lewat ide-ide yang diterapkan langsung sehingga perusahaan bisa produktif, kompetitif, dan berkembang. Oleh karena itu sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai aset berharga yang melebihi nilai aset mesin dan teknologi secanggih apapun itu.

Fenomena yang terjadi pada saat ini pun mulai memandang sumber daya manusia bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Seperti pengakuan salah satu raja mobil Amerika Serikat Henry Ford bahwa “Anda boleh ambil alih perusahaan-perusahaanku, hancurkan pabrik-pabrikku, tapi kembalikan orang-orangku, maka aku akan membangun lagi bisnis-bisnisku” (Sudarno, 2010: 2). Bahkan, perusahaan rela mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk memperoleh sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya demi mencapai sumber daya manusia yang potensial bagi perusahaannya. Namun sayangnya, hal ini tidak diimbangi dengan perlakuan yang layak dalam akuntansi.

Akuntansi konvensional yang diterapkan saat ini masih menganggap biaya-biaya yang dikeluarkan untuk sumber daya manusia sebagai beban (*expense*) dalam laporan keuangan. Nilai dari akuntansi sumber daya manusia untuk memperoleh sumber daya manusia yang mencakup pengeluaran biaya perekrutan, seleksi, pendidikan dan pelatihan diakui sebagai beban dan langsung disajikan dalam laporan laba rugi (Sudarno, 2010). Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam upaya memperoleh kemudian mengembangkan sumber daya manusia ini dapat dikategorikan sebagai pengorbanan untuk memperoleh aset seperti yang diungkapkan oleh Lubis (2010: 508), bahwa biaya-biaya organisasi dan beberapa biaya yang dibayar dimuka diperlakukan sebagai suatu aset karena akan menghasilkan keuntungan dimasa depan.

Menurut Suwanto dalam Rahmawati (2015), biaya-biaya yang dikeluarkan untuk sumber daya manusia harus diperlakukan sebagai aktiva apabila mendatangkan manfaat dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang. Enyi dan Akindehindhe (2014) juga menambahkan bahwa aset sumber daya manusia harus dihargai dan dikapitalisasi layaknya aset tak berwujud lainnya seperti *goodwill* yang disajikan dalam neraca perusahaan atau laporan keuangan. Disamping itu, menurut Hariyanto (2013), sumber daya manusia telah memenuhi kriteria sebagai suatu aset karena sumber daya manusia diperoleh dengan pengorbanan yang cukup besar, mempunyai masa manfaat yang panjang dan memberi kontribusi terhadap nilai maupun kinerja perusahaan. Namun, hal ini belum diterapkan dalam akuntansi yang berlaku.

Akuntansi konvensional tidak menampakkan nilai sumber daya manusia dalam laporan keuangan. Segala pengeluaran terkait sumber daya manusia seperti biaya perekrutan, seleksi, pelatihan langsung dibebankan ke dalam laporan laba rugi pada periode terjadinya pengeluaran, padahal pengeluaran tersebut merupakan pembentukan capital manusia yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan di masa yang akan datang. Informasi terkait akuntansi sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan oleh pengguna laporan keuangan sebagai dasar evaluasi kinerja perusahaan. Bagi perusahaan yang sebagian besar asetnya dalam bentuk sumber daya manusia seperti kantor akuntan publik, kantor pengacara, perserikatan sepak bola dsb, dengan tidak adanya informasi ini dalam laporan keuangan

tentunya akan bisa sangat menyesatkan, karena informasi SDM tersebutlah yang sangat mempengaruhi kebijakan perusahaan. (Sudarno, 2010: 2). Tidak hanya itu saja, Ikhsan (2008) mengungkapkan bahwa ketiadaan informasi terkait sumber daya manusia mengakibatkan kesimpulan yang diambil oleh para pengambil keputusan terkait laba jangka panjang perusahaan menjadi salah karena semua pengeluaran terkait sumber daya manusia dijadikan sebagai biaya selama periode terjadinya dan mengamortisasi biaya-biaya tersebut selama umur jasa yang diharapkan. Hal ini membuat neraca menjadi terdistorsi dalam perhitungan rugi laba. oleh sebab itu laporan keuangan yang dihasilkan dirasa gagal dalam memberikan informasi tentang sumber daya manusia.

Kegagalan akuntansi konvensional untuk mengakui sumber daya manusia ini pun akhirnya melahirkan suatu paradigma baru dalam perkembangan akuntansi. Akuntansi sumber daya manusia adalah suatu paradigma yang mencoba menjawab permasalahan terkait sumber daya manusia. Akuntansi sumber daya manusia memberikan informasi yang diperlukan untuk memperoleh, mengembangkan, mengalokasikan, menghemat, menggunakan, dan menilai sumber daya manusia suatu perusahaan (Ikhsan, 2008: 54).

Menurut Bullen dan Eyler (2010), akuntansi sumber daya manusia adalah akuntansi yang berkaitan dengan pengeluaran untuk sumber daya manusia sebagai aset. Akuntansi sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses identifikasi dan pengukuran data yang berhubungan dengan

sumber daya manusia untuk pengembangan dan peningkatan nilai ekonomi kepada pihak yang berkepentingan terkait dengan organisasi yang bersangkutan dengan mencatat pengeluaran sumber daya manusia sebagai aset dalam neraca (Cherian dan Farouq, 2013).

Penerapan akuntansi sumber daya manusia di Indonesia telah dilakukan oleh beberapa perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa penelitian terkait penerapan akuntansi sumber daya manusia. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, dkk (2015) menemukan bahwa penerapan akuntansi sumber daya manusia memberikan laba yang lebih besar dari pada penggunaan akuntansi konvensional. Ia juga menemukan bahwa sumber daya manusia telah memenuhi kriteria dasar pengakuan item dalam laporan keuangan sehingga dapat diakui sebagai aktiva perusahaan.

Penelitian Wulan (2013) menemukan bahwa pihak manajemen PT. BPRS Mitra Harmoni Malang dapat menerapkan akuntansi sumber daya manusia dengan menggunakan *human resource cost accounting* (HRCA). HRCA adalah metode pengukuran akuntansi sumber daya manusia yang mengukur dan melaporkan seluruh biaya yang timbul untuk pencarian, pengembangan dan penggantian tenaga sebagai sumber daya organisasi. Untuk menjadikan biaya terkait sumber daya manusia seperti biaya perekrutan dan biaya pendidikan serta biaya pelatihan yang dikeluarkan dinilai menjadi suatu investasi aset sumber daya manusia tidak sebagai beban. Dalam penelitiannya pula menemukan adanya peningkatan kinerja keuangan setelah diterapkannya akuntansi sumber daya manusia.

Akuntansi sumber daya manusia sangat baik diterapkan oleh perusahaan. Selain menambah laba bagi perusahaan biaya-biaya yang telah dikeluarkan bisa dijadikan sebagai investasi perusahaan karena sumber daya manusia yang efisien, terampil dan efektif kelak akan memberikan hasil kerja yang baik dan akan membuat perusahaan jadi memiliki daya saing yang tinggi (Rahmawati, 2015). Hal ini yang membuat perusahaan kemudian melakukan berbagai macam upaya untuk membuat sumber daya manusia yang dimilikinya menjadi sumber daya yang efisien dan berkualitas seperti yang menjadi visi dan misi salah satu perbankan syariah yang ada di Indonesia yakni PT. Bank Muamalat yang ada di Gorontalo.

PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo merupakan salah satu lembaga keuangan perbankan yang menerapkan sistem syariah yang berbeda dengan bank konvensional. PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo memiliki visi dan misi mengunggulkan sumber daya manusia. Dalam wawancara yang dilakukan peneliti pihaknya mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting dan berharga karena perkembangan dan kemajuan perusahaan tidak terlepas dari upaya-upaya yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan tersebut. Perusahaan mengakui bahwa salah satu kendala dalam sumber daya manusia yang dimilikinya saat ini adalah minimnya pengetahuan dan kualifikasi syariah baik untuk level bawah maupun level atas.

Upaya untuk mengatasi masalah tersebut kemudian dilakukan lewat berbagai program pengembangan sumber daya manusia yang dibiayai

langsung oleh perusahaan. Dalam program pengembangan sumber daya manusia ini perusahaan mengeluarkan biaya yang cukup banyak. Biaya-biaya yang dikeluarkan dalam upaya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia harus disajikan dengan benar dalam akuntansi sumber daya manusia karena laporan keuangan yang menyajikan informasi sumber daya manusia akan sangat bermanfaat dan membantu pihak-pihak yang bersangkutan dalam menilai, mengevaluasi serta pengambilan keputusan. Untuk itu, peneliti tertarik meneliti akuntansi terkait sumber daya manusia yang ada di PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo dengan memfokuskan penelitian pada **Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah yang terdapat didalamnya adalah belum sesuainya perlakuan biaya-biaya sumber daya manusia sebagai aset dalam akuntansi sumber daya manusia di PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi akuntansi terkait sumber daya manusia pada PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi akuntansi terkait sumber daya manusia pada PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu akuntansi khususnya akuntansi sumber daya manusia. Disamping itu diharapkan pula dapat menjadi referensi untuk penelitian sejenis di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi metode bagi pimpinan di PT. Bank Muamalat Cabang Gorontalo terutama terkait aturan penerapan akuntansi sumber daya manusia.