

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada perusahaan jasa dan industri yang berskala besar, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya lain dan menjalankan strategi bisnis secara optimal (Hardiansyah,2009).

Berpengaruhnya SDM terhadap jalannya perusahaan maka perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan nilai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yaitu untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal inilah yang dipandang sebagai titik tolak perlu dilakukannya suatu pelatihan dan memandang *human resources* sebagai suatu investasi sama halnya dengan investasi dalam gedung, bangunan pabrik, peralatan dan sebagainya. Sehingga pelatihan dan pengembangan dapat dipandang sebagai faktor yang meningkatkan nilai aset suatu investasi.(Hendranik, 2002)

Peningkatan mutu SDM tersebut akan menimbulkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang pada akhirnya membentuk modal manusia (*human capital*) (Ongkorahardjo, 2008). Dengan bertambah besarnya *human capital* yang masuk ke perusahaan maka timbul pemikiran untuk menghitungnya sebagai suatu aset. Banyak perusahaan telah mengeluarkan

sejumlah uang untuk merekrut, memilih, mempekerjakan, melatih serta mengembangkan tenaga kerja yang dimilikinya maka akan lebih efisien apabila perusahaan memasukkan pengeluaran tersebut sebagai suatu aset, mengingat kemampuan dari *human resource* itu memberikan manfaat bagi perusahaan di masa yang akan datang. Adanya prinsip *matching* antara biaya dan pendapatan, perusahaan akan mengeluarkan dana dalam jumlah besar dengan tujuan dapat memberikan manfaat pada masa yang akan datang yang lebih besar dari dana yang telah dikeluarkan.

Selama ini berbagai pengeluaran yang terkait dengan pelatihan dan pengembangan SDM, langsung dibebankan ke dalam laporan laba atau rugi pada periode terjadinya pengeluaran. Maka dari itu, dalam akuntansi konvensional nilai dari sumber daya manusia tidak tampak dalam laporan keuangan terutama pada neraca. Padahal pengeluaran-pengeluaran ini merupakan pembentuk modal manusia (*human capital formation*).

Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) berusaha mengantisipasi kelemahan akuntansi konvensional dalam memperhitungkan SDM sebagai aset, sehingga dapat diperoleh informasi lebih lengkap dan relevan bagi pengguna laporan keuangan. Akuntansi sumber daya manusia mencoba mengidentifikasi nilai-nilai sumber daya manusia, mengukur biaya dan nilai manusia bagi organisasi.

Sejauh ini para pemikir akuntansi, sependapat bahwa SDM merupakan bagian dari aset perusahaan. Tetapi, gagasan mengenai ASDM masih banyak menimbulkan permasalahan, terutama pada masalah pengukuran dan

penguasaannya. Kesulitan mengukur nilai sumberdaya manusia secara obyektif merupakan salah satu sebab belum dikeluarkannya standar akuntansi yang mengatur perlakuan akuntansi sumberdaya manusia.(Sudarno,2010)

Kendala lain yang mungkin timbul sebagai konsekuensi atas perlakuan akuntansi terhadap manusia adalah mengenai amortisasi, karena masa manfaat yang dimiliki sumber daya manusia relatif panjang (Hendranik, 2002). Maka, semakin lama masa kerja atau masa manfaat dari seorang tenaga kerja jika tidak diikuti dengan penurunan potensi yang berarti, maka makin banyak pengalaman yang justru akan meningkatkan keahlian dan potensi yang dimiliki.

Adanya ASDM dapat membantu para manajer memanfaatkan SDM secara efektif dan efisien maka diperlukan analisis rasio keuangan pada perusahaan. Pada umumnya rasio keuangan untuk mengukur kinerja keuangan pada perusahaan, menurut Munawir (1995;70) yaitu Ratio Liquiditas, Ratio Profitabilitas, Ratio Solvabilitas dan Rasio Aktivitas.

Penelitian sebelumnya tentang penerapan akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan oleh Sulistyono (2003) pada Perum Jasa Tirta I Malang menunjukkan laba akuntansi sumber daya manusia lebih tinggi dibanding penggunaan akuntansi konvensional. Rasio profitabilitas juga lebih baik dibanding akuntansi konvensional.

Menurut Pangesti (2003) menyatakan bahwa konsep akuntansi sumber daya manusia sebaiknya diterapkan di PT. IMDI (Indo Murni Dairy Industry) karena dapat memberikan informasi kuantitatif khususnya mengenai sumber daya manusia sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan

keputusan manajemen. Penelitian Hardiansyah (2009) pada Bank Panin menyatakan bahwa perbandingan rasio keuangan profitabilitas (rentabilitas) yang dilakukan sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia mengalami kenaikan walaupun tidak secara signifikan.

PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik merupakan salah satu perusahaan di Gresik yang bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa. Visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan jasa perdagangan dan konstruksi yang terkemuka dan mampu memberikan pelayanan jasa yang berkualitas. Sedangkan misi perusahaan yaitu menyediakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, produktif dan berkomitmen, mewujudkan kepuasan pelanggan, menjaga kepercayaan konsumen dengan pelayanan jasa yang kompetitif dan melaksanakan proses pekerjaan dengan biaya yang efektif, cepat dan tepat waktu, serta menjalin kerja sama dengan perusahaan lain (*joint operation*) untuk mengoptimalkan sumber daya dan kemampuan perusahaan.

Selama tahun 2010, PT. Aneka Jasa Grhadika mampu mencapai laba sebesar Rp 5,7 Miliar dan total aset yang dimiliki perusahaan sebesar Rp 48,4 Miliar. Sehingga perusahaan mampu menghasilkan profitabilitas dalam hal ini Return On Aset sebesar 11,78 %. Berdasarkan visi dan misi serta kemampuan perusahaan untuk selalu berorientasi ke depan dan dapat diperhitungkan, peneliti tertarik untuk menjadikan PT Aneka Jasa Grhadika sebagai objek penelitian. Hal ini dikarenakan PT. Aneka Jasa Grhadika mempunyai sumber daya manusia yang sangat berharga dalam rotasi perusahaannya. Diadakannya pelatihan dan pengembangan terhadap SDM yang ada dapat meningkatkan efektifitas sumber

daya manusia sehingga mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Peningkatan mutu SDM tersebut diharapkan mampu menguntungkan perusahaan dengan meningkatkan laba perusahaan sehingga dapat menunjukkan kinerja keuangan yang lebih baik terutama profitabilitas perusahaan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana merekonstruksi laporan keuangan perusahaan dengan menerapkan akuntansi sumber daya manusia?
2. Bagaimana profitabilitas (rentabilitas) sebelum dan sesudah diterapkannya akuntansi sumber daya manusia?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Merekonstruksi laporan keuangan perusahaan dengan diterapkannya Akuntansi Sumber Daya Manusia.
2. Menunjukkan hasil dari Profitabilitas (rentabilitas) sebelum dan sesudah diterapkannya Akuntansi Sumber Daya Manusia.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Diperoleh gambaran mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan akuntansi sumber daya manusia, serta kinerja keuangan. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan atas pengembangan praktek akuntansi sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan.

2. Bagi peneliti

Memberikan tambahan wawasan mengenai penerapan akuntansi sumber daya manusia itu sendiri baik peneliti maupun pihak lain serta sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.5. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Hardiansyah (2009) tentang penerapan akuntansi sumberdaya manusia pada Bank Panin dengan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif yang menggunakan perhitungan statistik dalam menguji hubungannya penerapan akuntansi sumber daya manusia terhadap perbandingan kinerja laporan keuangan pada Bank Panin.

Pada penelitan ini, peneliti ingin mengulangi penelitian Hardiansyah dengan menerapkan akuntansi sumber daya manusia dengan metode cost (biaya) akan menjadikan suatu biaya yang dikeluarkan menjadi suatu investasi aset sumber daya manusia serta memperhitungkan kinerja keuangan perusahaan melalui rasio profitabilitas yaitu *NPM (Net Profit Margin)*, *ROA (Return On Asset)* dan *ROE (Return On Equity)* pada PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik sebagai objek penelitian dengan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif.