

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan zaman yang semakin berkembang teknologi mulai menguasai manusia, zaman yang serba cepat menuntut kesempurnaan pada setiap lini kehidupan. Pentingnya peran manusia sebagai pemegang kendali dalam suatu sistem kerap dilupakan. Tercapainya suatu tujuan organisasi, diperlukan kerjasama dan keseimbangan yang baik antara satu sistem dan sistem lainnya. Pihak internal maupun eksternal dapat menilai baik/buruk perusahaan melalui laporan keuangan, namun pelaporan keuangan pada perusahaan kerap melupakan manusia sebagai salah satu aset yang krusial. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan minimnya perusahaan yang mengimplementasikan Akuntansi sumber daya manusia. Meskipun sudah dikaji dari tahun 1967 oleh Likert namun dalam prakteknya masih banyak perusahaan yang merasa asing dengan akuntansi sumber daya manusia.

Arfan Ikhsan dalam bukunya Akuntansi Sumber Daya Manusia yang terbit tahun 2008 menyebutkan bahwa Sumber daya yang baik dapat mendorong kinerja yang baik dan mempengaruhi tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan serta meminimalisir kekeliruan dalam pengambilan keputusan manajerial. Menurut Arfan Ikhsan (2008), Akuntansi sumber daya manusia berfokus kepada penilaian terhadap sumber daya manusia dan menyajikannya kepada pihak yang memiliki kepentingan akan perusahaan agar pihak-pihak tersebut dapat menyusun strategi dan rencana manajerial kedepan dengan baik. Studi akuntansi mengenai

pengukuran manusia sebagai sumber daya yang dapat dikategorikan sebagai aset perusahaan ini memang dirasa sulit dalam pengukurannya. Manusia tidak bisa disamakan dengan nilai-nilai aset berwujud lain yang dapat diukur secara eksakta.

Arfan Ikhsan (2008) juga menjelaskan bahwa Akuntansi sumber daya manusia memiliki beberapa peran penting, yaitu sebagai acuan penyusunan kerangka kerja sehingga dapat memberikan informasi dalam pengambilan keputusan manajerial. Selain itu, Akuntansi sumber Daya Manusia (ASDM) juga memiliki peran penting untuk memberikan informasi secara eksakta dan berdasarkan data mengenai biaya serta nilai sumber daya manusia sebagai salah satu informasi yang diperlukan oleh perusahaan sehingga dapat digunakan dalam determinasi pengambilan kebijakan. Porter (1998) mengemukakan bahwa kita tidak dapat memanjajementi sesuatu yang bersifat tidak terukur, informasi dan data kuantitatif sangat diperlukan. Hal yang sama dikemukakan oleh Lako (1993) bahwa informasi mengenai *Intellectual Capital* memenuhi kriteria *applicable* dan *accuracy*.

Sempat terjadi perdebatan mengenai pengakuan manusia sebagai aset oleh para ilmuwan. Berdasarkan *Statement of Financial Accounting Concept No.5* mengatur syarat suatu hal dikatakan sebagai aset apabila : (1) Mempunyai kegunaan finansial yang pasti dimasa depan (2) Dapat diatur oleh perusahaan (3) Merupakan hasil transaksi dimasa lalu. *Intellectual Capital* hanya memenuhi dua kriteria yaitu dalam hal memberikan manfaat ekonomi yang pasti dimasa depan dan merupakan hasil transaksi dimasa lalu, sedangkan kriteria kedua tidak dapat dipenuhi karena pada dasarnya manusia tidak dapat sepenuhnya diatur oleh perusahaan.

Memandang hal tersebut, Flamholz (Parker, 1977) berpendapat bahwa tiga hal tersebut tidak krusial, kepentingan prosedur dan data manajemen yang eksak dan cermat tidak berdasarkan pada aturan yang dibuat oleh pihak eksternal. Walaupun manusia tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan, namun masih dapat dihitung nilai ekonomisnya dengan memberlakukan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) yang sesuai dengan perlakuan asas-asas produksi bahwa manusia merupakan salah satu faktor yang dapat memberi kegunaan finansial dimasa yang akan datang.

Terlepas dari berbagai perdebatan antar ilmuwan mengenai pengimplementasian Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) yang telah dijelaskan diatas, terdapat persamaan pendapat yang menyepakati bahwa manusia merupakan salah satu aset terbesar perusahaan. Arfan Ikhsan (2008) menjelaskan secara rinci mengenai arti penting diketahuinya *Human Capital*/ nilai Sumber Daya Manusia. Diketahuinya *Human Capital/ Intellectual capital* dapat memberikan kegunaan yang krusial pada perusahaan. Salah satunya, perusahaan akan memiliki sistem informasi yang lebih akurat dan relevan, dengan demikian perusahaan dapat mengoptimalkan sumberdaya yang dimiliki. Dukungan kemampuan sumberdaya dan sistem informasi yang terintegrasi memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk mengevaluasi seluruh kinerja karyawan yang dimiliki. Selain itu, ada istilah *the right man on the right job*. Diketahuinya *Human capital* memberikan kemampuan pada perusahaan untuk menetapkan serta menyusun perencanaan sumberdaya daya manusia yang dapat mengoptimalkan masing-masing departemen.

Arfan Ikhsan juga menyebutkan bahwa diketahuinya *Human Capital/ Intellectual Capital* perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Perusahaan dapat melakukan kegiatan orientasi sosialisasi yang terarah dikarenakan sistem pengendalian manajemen yang baik mengharuskan perusahaan untuk secara regular melakukan pelatihan dan pembinaan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang ada dalam internal perusahaan. Perusahaan juga dapat melakukan kegiatan penelitian dan dapat menyusun skala gaji serta mengatur kegiatan sistem bagi keuntungan seperti penerapan konsep *Reward* (Penghargaan).

Nur Ali Purnama, Dkk (2014) memberikan hasil bahwa penerapan akuntansi sumber daya manusia dengan metode *cost* (biaya) akan membuat penyajian laporan akuntansi memiliki nilai yang berbeda, laba bersih pada tiap tahun akan meningkat dikarenakan pendidikan dan pelatihan karyawan digunakan sebagai suatu aset dalam penyajian laporan keuangan. Dari pengimplementasian akuntansi sumberdaya manusia akan ada akun yang timbul yaitu aset sumber daya manusia pada debet dan beban tenaga kerja pada kredit. Akun tersebut kemudian ditambahkan ke aset tidak berwujud dan diamortisasi serta dilakukan penyesuaian aktiva sumberdaya manusia pada neraca.

Hardini Ariningrum (2021) mengenai Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Malahayati Bandarlampung memberikan hasil dan pembahasan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk

mengetahui nilai signifikansi pengaruhnya. Penelitian tersebut mendukung adanya pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Arfan Ikhsan (2008) Menyebutkan beberapa fungsi dari penerapan akuntansi sumber daya manusia, diantaranya adalah fungsi perencanaan dalam pengelolaan sumberdaya manusia yang dimiliki. Selain itu terdapat fungsi pengadaan dalam rangka memperoleh sumberdaya yang tepat dan sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian ada fungsi pemeliharaan yang menjadi salah satu fungsi penting penerapan akuntansi sumberdaya manusia, karena berhubungan dengan usaha mempertahankan semangat kerja, kepatuhan dan kesetiaan karyawan perusahaan, serta fungsi penggunaan yang menitik beratkan pada pelaksanaan berbagai tugas dalam jenjang peningkatan posisi karyawan perusahaan.

Perusahaan yang berbeda memiliki kebijakan yang berbeda, terlepas dari fungsi yang dimiliki dalam pengimplementasian akuntansi sumber daya manusia (ASDM), perusahaan yang enggan mengimplementasikan akuntansi sumber daya manusia (ASDM) pasti memiliki pertimbangannya sendiri. Perusahaan yang dirasa tepat untuk mengimplementasikan Akuntansi Sumber daya manusia (ASDM) adalah perusahaan Jasa. Hal tersebut dikarenakan perusahaan jasa bertumpu pada kemampuan sumberdaya manusia yang dimiliki untuk memberikan pelayanan guna tercapainya tujuan perusahaan. *Koperasi Property Today Indonesia* merupakan Perusahaan jasa yang bergerak dibidang Properti, namun dalam prakteknya perusahaan masih belum memiliki informasi yang cukup dan relevan mengenai

sumberdaya manusia yang dimiliki, Akuntansi sumber daya manusia menawarkan konsep akuntansi yang menyeluruh terkait pelaporan akuntansi dan informasi sumber daya manusia dalam pelaporannya, oleh sebab itu Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) dapat menjadi solusi dari permasalahan tersebut, maka perusahaan yang memberikan pelayanan dan memiliki tujuan memberdayakan masyarakat secara ekonomi dengan menabung tanah menjadi pilihan yang tepat untuk dilakukannya penelitian ini.

Peneliti tertarik untuk mengetahui dampak dan pentingnya akuntansi sumber daya manusia (ASDM), sehingga dapat memberikan wawasan mengenai dampak diketahuinya *Human Capital* bagi perusahaan, khususnya terhadap kinerja karyawan dan pengendalian internal perusahaan. Peneliti memutuskan untuk mengangkat topik penelitian dengan judul **“Dampak Akuntansi Sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan pengendalian internal perusahaan (Studi Kasus Pada Koperasi Properti Today Indonesia)”**

1.2 Rumusan Masalah

Tidak ada peraturan yang secara tegas memaksa perusahaan untuk mengimplementasikan akuntansi sumber daya manusia (ASDM), perusahaan boleh memilih mengimplementasikan atau tidak mengimplementasikan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM). Namun perusahaan yang memilih untuk tidak mengimplementasikan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) akan memiliki kekurangan informasi dalam pengelolaan sumberdaya manusia. Menurut *Statement of Financial Accounting Concept No.1* bahwa kegunaan pelaporan keuangan adalah

agar dapat menyajikan informasi yang relevan, tepat dan berguna bagi pengambilan keputusan perusahaan. Informasi yang diberikan harus pula menyediakan tentang informasi akan sumber daya ekonomi yang dimiliki perusahaan, termasuk sumber daya manusia. Pada kenyataannya sumber daya manusia tergolong salah satu faktor yang penting bagi perusahaan.

Setelah menyepakati bahwa manusia merupakan salah satu aset terbesar perusahaan, nilai sumberdaya manusia dianggap merupakan informasi yang penting untuk dimiliki perusahaan, sehingga cara perhitungan dan dampaknya perlu diketahui bersama. Berdasarkan pandangan tersebut, peneliti merumuskan masalah dengan didasari pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana perhitungan *Human Capital/ Intellectual Capital* pada karyawan Koperasi Property Today Indonesia?
2. Apakah terdapat perbedaan pada kinerja karyawan antara sebelum dan sesudah diketahuinya *Human Capital/ Intellectual Capital*?
3. Apakah terdapat perbedaan pada pengendalian internal antara sebelum dan sesudah diketahuinya *Human Capital/ Intellectual Capital*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui cara perhitungan dan nilai *Human Capital/ Intellectual Capital* Karyawan Koperasi Property Today Indonesia.
2. Mengetahui dampak diketahuinya *Human Capital/ Intellectual Capital* terhadap kinerja karyawan.

3. Mengetahui dampak diketahuinya *Human Capital/ Intellectual Capital* terhadap Pengendalian Internal Perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian diharap dapat memberikan informasi kondisi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sehingga informasi tersebut dapat dijadikan acuan dalam pengambilan kebijakan perusahaan. Penelitian ini juga diharap dapat menjadi masukan kepada perusahaan terkait pentingnya peningkatan sumber daya manusia agar perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Mengembangkan ilmu yang dipelajari terhadap isu yang diteliti dan mengimplementasikan ilmu yang diterima dalam perkuliahan dalam suatu studi kasus sehingga didapatkan contoh penerapan yang nyata.

3. Bagi Peneliti

Informasi yang dikaji dalam penelitian ini, dapat digunakan sebagai pijakan, acuan dan masukan bagi peneliti yang ingin mengangkat isu yang sama atau pihak lain yang membutuhkan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terbagi atas dalam 5 (lima) bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab Pendahuluan berisikan latar belakang yang mendasari diangkatnya isu, perumusan pertanyaan terkait masalah yang hendak di pecahkan, tujuan dilakukan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang mendasari penelitian, hasil-hasil penelitian terdahulu yang dijadikan referensi skema penelitian, kerangka pemikiran serta pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi variabel penelitian serta definisi dari masing-masing operasional variabel, mendeskripsikan mengenai populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan deskripsi mengenai obyek penelitian, analisis data yang telah diolah dan interpretasi hasil teliti.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan penelitian, ruang lingkup berupa keterbatasan penelitian, dan saran yang terdapat pada penelitian yang dilakukan.