

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan yang merupakan penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan organisasi., yang sifatnya non material dan non finansial. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral yang mampu mengolah faktor-faktor produksi lainnya sehingga dapat memberikan hasil bagi organisasi.

Akuntansi memberikan informasi yang dibutuhkan baik oleh pihak intern maupun ekstern perusahaan, untuk membuat keputusan-keputusan yang penting berkaitan dengan kepentingan mereka masing-masing terhadap perusahaan.

Usaha untuk menghadirkan informasi sumber daya manusia dalam perkembangannya disebut Akuntansi Sumber Daya Manusia yang didefinisikan sebagai proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan penyampaian informasi tersebut kepada pihak yang berkepentingan.¹

Flamhotlz menunjukkan tiga fungsi utama akuntansi sumber daya manusia, yaitu fungsi informasi, fungsi paradigma, dan fungsi katalisator.²

Pada akuntansi sumber daya manusia terdapat tiga faktor yang menjadikan “ lebih” dari akuntansi konvensional :

¹ Ahmed Riadhi Belkaoui (terj.). *Accounting Theory and Hartcourt Brave Javanovich, Inch*, 1981, hal 344

² Ibid, hal 251

1. Pendekatan mengkapitalisasikan harga pokok sumber daya manusia secara konseptual adalah lebih valid daripada pendekatan yang menganggapnya sebagai biaya.
2. Informasi mengenai “ aktiva yang berupa manusia “ kemungkinan sekali akan relevan dengan keputusan yang sangat bervariasi yang dibuat oleh pihak intern maupun ekstern perusahaan.
3. Akuntansi aktiva yang berupa manusia ini merupakan suatu pengakuan yang tegas mengenai pemikiran bahwa manusia adalah sumber daya yang berharga dan merupakan bagian yang integral dari sumber daya perusahaan.³

The work Institute in America (WIA) menyatakan bahwa tujuan fungsional akuntansi sumber daya manusia adalah :

1. Untuk memberikan informasi biaya-nilai untuk pembuatan keputusan manajemen tentang perolehan alokasi pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia agar mencapai efektifitas biaya.
2. Untuk memberikan kesempatan kepada personil manajemen untuk memonitor secara efektif penggunaan sumber daya manusia.
3. Untuk menyediakan ketentuan asset control, misalnya kapan asset dikonservasi, di depleksi atau di apresiasi.
4. Untuk membantu pengembangan prinsip manajemen dapat menjelaskan konsekuensi keuangan dalam praktek.⁴

³ Ahmed Riahi Belkaoui (Terj.), *op. cit.*, hal.345

⁴ Mr Mathews, MHB Perera, *op. cit.*, hal. 250

Rumah sakit sebagai salah satu perusahaan jasa yang sentral kekuatannya berada pada sumber daya manusia sekiranya bisa dijadikan obyek penelitian penerapan akuntansi sumber daya manusia. Oleh karena itu untuk keperluan skripsi dijadikan rumah sakit sebagai obyek penelitian dengan mengambil judul “ Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotamadya Yogyakarta “.

1.2 Rumusan Masalah

Informasi yang diperlukan sebagai dasar pengambilan keputusan ialah informasi yang bisa menunjukkan keadaan perusahaan yang sebenarnya. Rumah sakit yang sumber daya manusianya merupakan aset besar membutuhkan suatu informasi yang bisa menunjukkan kekayaan tersebut. Dan akuntansi sumber daya manusia akan dapat memenuhi kebutuhan tersebut dengan berbagai fungsinya. Oleh karena itu dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas adalah bagaimana menerapkan akuntansi sumber daya manusia pada rumah sakit.

1.3 Batasan Masalah

Akuntansi sumber daya manusia memiliki peranan baik dalam hal manajerial maupun tujuan-tujuan pelaporan keuangan. Sebagai alat manajerial akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu alat ukur efektifitas dan efisiensi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia. Sedangkan pada pelaporan keuangan perusahaan akuntansi sumber daya manusia memberikan kontribusi informasi yang lebih riil bagi para pengguna laporan keuangan.

Penelitian akuntansi sumber daya manusia dalam skripsi ini hanya dibatasi pada penerapannya dalam pelaporan keuangan perusahaan, khususnya untuk tahun buku 2002 dan 2003. Dan fokus pembahasan ditekankan pada karyawan-karyawan yang berfungsi sebagai pengambil keputusan.

1.4 Tujuan Penelitian

Menganalisis kemungkinan penerapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangan perusahaan, khususnya Rumah Sakit Umum Daerah Kotamadya Yogyakarta sehingga laporan keuangan tersebut relevan digunakan dalam proses pengambilan keputusan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam rangka menyediakan informasi mengenai kondisi dan kinerja perusahaan bagi pihak manajemen dan pihak lain yang berkepentingan. Selain itu diharapkan juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian lebih lanjut kemungkinan penerapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Metode Pengumpulan Data yang digunakan adalah :

1.6.1.1 Studi Pustaka

Penelitian yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku literatur serta peraturan-peraturan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

1.6.1.2 Studi Lapangan

Penelitian yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan.

1. Lokasi Penelitian

Dalam hal ini yang menjadi lokasi penelitian adalah Rumah Sakit Umum Daerah KotaMadya Yogyakarta.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Dengan melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap obyek penelitian.

b. Wawancara

Dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan obyek penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

1.6.2 Data yang Diperlukan dalam Penelitian ini adalah :

1.6.2.1 Data Umum Perusahaan

1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan
2. Struktur organisasi dan Diskripsi Jabatan

1.6.2.2 Data Khusus

1. Laporan Keuangan (neraca dan rugi laba) tahun 2002 dan 2003
2. Daftar penghasilan karyawan Struktural tahun 2002 dan tingkat kenaikannya.

1.6.2.3 Tabel mortalitas penduduk Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.6.3 Analisis Data

Analisis dilakukan dengan present value of future earnings model. Metode ini menggunakan komposisi di masa yang akan datang sebagai pengganti nilai aktiva manusia yang dimiliki perusahaan.

Langkah-langkah yang dilakukan :

1. Menghitung present value penghasilan seseorang . Data yang digunakan :
 - a. Penghasilan per tahun
 - b. Kenaikan penghasilan per tahun
 - c. Jangka waktu yang digunakan adalah selisih antara usia karyawan saat penghitungan dengan usia pensiun.

Rumus yang digunakan adalah :

$$P = \frac{I}{(1 + r)^{t - T}}$$

P = Present value penghasilan seseorang

r = Suku bunga nominal per periode, yaitu suku bunga yang tercantum di sertifikat obligasi

I = Kenaikan penghasilan karyawan per tahun

t = Usia karyawan pada saat perhitungan

T = Umur pada saat pensiun

2. Menghitung perkalian total present value seseorang dengan probabilitas kematian seseorang tersebut untuk mendapatkan nilai modal manusia yang diharapkan.

Rumus yang digunakan adalah :⁵

$$E(V_T^*) = \sum_{t=T}^T \Pr(t+1) \sum_{i=T}^t \frac{I_i^*}{(1+r)^{t-T}}$$

$E(V_T^*)$ = expected value of the person's human capital

I_i^* = estimasi penghasilan tahunan masa mendatang

$\Pr(t)$ = probabilitas seseorang meninggal pada umur t

r = discount rate khusus untuk orang tersebut

T = umur pada saat pensiun

3. Menghitung amortisasi nilai sumber daya manusia yang didapatkan yang selanjutnya dimasukkan sebagai biaya dalam laporan rugi laba.

Rumus yang digunakan adalah :⁶

$$\text{Penyusutan per periode} = \frac{\text{Harga perolehan} - \text{taksiran nilai residu}}{\text{Taksiran umur ekonomis}}$$

4. Menentukan nilai bersih manusia dengan mengurangi amortisasi pada nilai modal manusia yang diharapkan dan selanjutnya dimasukkan dalam neraca pada kelompok aktiva.

Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Nilai Buku} = \text{Harga Perolehan} - \text{Akumulasi Amortisasi}$$

⁵ Neni Meidawati, Telaah (Yogyakarta) hal 60-61

⁶ Drs Slamet Sugiri, MB.A., Akuntan. Pengantar Akuntansi 2, hal 185

5. Jika terjadi penghentian kerja sebelum masa pensiun baik karena meninggal, keluar atau diberhentikan maka nilai pengganti modal manusia yang bersangkutan dihapus. Yaitu dengan cara mendebit rekening akumulasi amortisasi nilai pengganti modal manusia sebesar saldo pada tanggal penghentian dan mengkredit rekening nilai pengganti modal manusia sebesar harga perolehannya.⁷ Modal amortisasi yang dipakai adalah garis lurus.

1.7 Sistematika Penyusunan Laporan Penelitian

Laporan penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Menjelaskan latar belakang, rumusan masalah dan batasan masalah juga tujuan, manfaat, metode serta sistematika penyusunan laporan penelitian.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini akan membahas tentang dasar acuan penelitian akuntansi sumber daya manusia. Adapun sub bab yang akan dipaparkan adalah pengertian akuntansi sumber daya manusia, arti penting akuntansi sumber daya manusia, fungsi akuntansi sumber daya manusia, tujuan akuntansi sumber daya manusia, pengakuan sumber daya manusia sebagai asset, dan metode pengukuran sumber daya manusia serta penghitungan modal manusia.

⁷ Rollin C. Niswonger (Terj.), et al. Prinsip-prinsip Akuntansi, Erlangga, 1999, hal 411

Bab III : Data Penelitian

Bab ini berisikan sub bab tentang gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, kegiatan, data keuangan perusahaan, dan data mortalitas penduduk

Bab IV : Analisis Data

Dalam bab ini akan diuraikan hal-hal yang berkaitan dengan proses analisis data penelitian dengan langkah-langkah penghitungan yang sistematis dengan menggunakan present value of future earnings models yang lazim juga disebut sebagai expected value of the person's human capital. Adapun sub bab yang akan dibahas adalah analisis nilai yang diharapkan dari modal manusia dan pelaporan sumber daya manusia dalam laporan keuangan perusahaan.

Bab V : Penutup

Terdiri dari kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini disertai saran yang mungkin bisa digunakan.