

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Akuntansi dapat diartikan sebagai seni dalam melakukan pencatatan, penggolongan, dan pengikhtisaran, yang mana hasil akhirnya tercipta sebuah informasi seluruh aktivitas keuangan perusahaan (Ismail, 2010). Hasil akhir dari proses akuntansi adalah laporan keuangan. Termasuk di dalamnya adalah laporan laba/rugi, laporan perubahan modal, neraca, dan laporan arus kas. Tujuan akuntansi yang digambarkan dalam laporan keuangan adalah untuk memberikan informasi yang bermanfaat kepada pihak-pihak tertentu yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan bisnis. Namun, dalam pemilihan dan penetapan suatu keputusan bisnis diperlukan juga adanya sumber daya manusia yang memadai. Karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki perusahaan, yang mana harus dipekerjakan secara efektif, efisien, dan manusiawi.

Perusahaan adalah bentuk organisasi yang melakukan aktivitas dengan menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Murni, 2001). Perusahaan yang berorientasi pada laba akan berusaha menggunakan sumber daya yang dimilikinya semaksimal mungkin untuk memperoleh laba demi kelangsungan perusahaan. Sehingga sangat

mungkin perusahaan akan melakukan banyak hal demi menjaga sumber daya yang dimilikinya salah satunya adalah sumber daya manusia. Seperti dalam hal perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

Dalam hubungannya dengan akuntansi, akuntansi sumber daya manusia muncul disebabkan kegagalan prinsip-prinsip akuntansi dalam memberikan informasi yang relevan kepada pihak manajemen dan investor, dengan memperlakukan biaya-biaya sumber daya manusia sebagai beban pada periode terjadinya (Winardi, 2012). Sangat sulit mendapatkan informasi yang valid dan memadai tentang modal sumber daya manusia dalam neraca tradisional, sehingga memunculkan pendekatan-pendekatan baru seperti akuntansi sosial dan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (*Human Resource*) merupakan aset penting yang harus dimiliki dan diperhatikan oleh manajemen. *Human resource* adalah elemen yang pasti ada dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten, perusahaan tidak dapat memaksimalkan produktifitas dan laba. Adanya gagasan baru di bidang akuntansi yaitu *Human Resource Accounting* (HRA) yang dicetuskan oleh Likert 1967 yang menyatakan bahwa keputusan yang diambil oleh investor dan kreditur kadang-kadang keliru sebab mengabaikan salah satu faktor yang penting yaitu sumber daya manusia.

Akuntansi sumber daya manusia bukan hanya suatu sistem untuk mengukur biaya dan nilai manusia bagi organisasi, melainkan juga suatu cara berpikir mengenai manajemen manusia. Akuntansi sumber daya

manusia memandang manusia sebagai sumber daya organisasional yang berharga.

Menurut PSAK 19 (2014), aset adalah sumber daya yang : (a) dikendalikan oleh entitas sebagai akibat peristiwa lalu; dan (b) manfaat ekonomis masa depan dari aset tersebut diperkirakan mengalir ke entitas. Dari pernyataan tersebut, sumber daya manusia dapat diakui sebagai aset karena sebagian manfaat dikuasai oleh perusahaan selama sumber daya manusia tersebut menjadi karyawan perusahaan. Dan untuk menguasainya pasti terjadi peristiwa atau kejadian yang menimbulkannya, misalnya seleksi, pengangkatan, pelatihan, pengembangan karyawan, dan sebagainya. Dari segi memberikan manfaat ekonomis kepada entitas di masa depan, sumber daya manusia telah memenuhi definisi sebagai aset, karena sumber daya manusia memiliki manfaat ekonomi di masa depan seperti halnya aset-aset yang lain.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Hotel Sahid Jaya International, Tbk (PT. HSJI) yang bergerak di bidang hotel dan akomodasi atau fasilitas sewa guna usaha yang berhubungan dengan hotel. Perusahaan juga melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha tersebut di atas baik secara langsung maupun tidak langsung. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1974.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, salah satu aset yang paling berharga di PT. HSJI adalah sumber daya manusianya. Dalam menjalankan aktivitasnya, PT. HSJI juga melakukan pengembangan sumber

daya manusia yang pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang dengan meningkatkan produktifitas dan kinerja pegawainya. Mulai dari perekrutan, training, hingga diikutkan seminar/pelatihan, semua dilakukan dengan tujuan dapat bermanfaat bagi perusahaan. Setiap perusahaan harus percaya bahwa sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar pada kegiatan perusahaan, karena kondisi itulah perusahaan mengharuskan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia.

Sayangnya, saat ini informasi akuntansi konvensional belum mengungkapkan sumber daya manusia. Tujuan menyajikan sumber daya manusia adalah untuk mengidentifikasi perubahan nilai sumber daya manusia dengan demikian dapat diketahui sumber daya manusia di perusahaan itu mengalami peningkatan atau penurunan nilai pada periode tertentu.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti masalah penerapan akuntansi sumber daya manusia pada PT. HSJI serta pengaruhnya terhadap laba perusahaan. Penelitian ini mencoba mengungkapkan sistem pencatatan dan pengakuan sumber daya manusia, serta pengaruhnya terhadap laba perusahaan yang akan dilakukan dalam penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Laba PT. Hotel Sahid Jaya International, Tbk (Periode Pelaporan Keuangan Th. 2012-2016)”**

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Apakah penerapan akuntansi sumber daya manusia berpengaruh terhadap laba PT. Hotel Sahid Jaya International, Tbk?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui apakah penerapan akuntansi sumber daya manusia berpengaruh terhadap laba PT. Hotel Sahid Jaya International, Tbk

1.4. BATASAN MASALAH

1.4.1. Biaya yang akan dianalisa hanya difokuskan pada biaya-biaya yang timbul akibat dari pengelolaan sumber daya manusia.

1.4.2. Biaya pengelolaan sumber daya manusia yang akan dianalisa hanya biaya pengembangan/pelatihan dan biaya perjalanan dinas.

1.4.3. Komponen penerapan akuntansi sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah biaya pengembangan dan perjalanan dinas yang sudah dikonversikan menjadi aktiva sumber daya manusia dan sudah dikurangi amortisasi.

1.4.4. Laba yang digunakan adalah laba tahun berjalan.

1.4.5. Laporan keuangan yang digunakan adalah laporan keuangan perusahaan tahun 2012-2016.

1.4.6. Item pada laporan keuangan yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah yang ada kaitannya dengan biaya sumber daya manusia saja.

1.5. MANFAAT PENELITIAN

1.5.1. Bagi Perusahaan

- Sebagai bahan pertimbangan PT. HSJI dalam menjalankan operasi usahanya terutama mengenai perlakuan alokasi biaya sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pengembangan mutu karyawan.
- Sebagai bahan perbandingan sistem akuntansi yang diterapkan oleh PT. HSJI dengan sistem akuntansi sumber daya manusia dalam kaitannya konversi beban menjadi aset dan pengaruhnya terhadap laba perusahaan.

1.5.2. Bagi Universitas

Menambah referensi dan dapat dijadikan perbandingan bagi mahasiswa yang akan mengadakan penelitian yang sejenis dengan cakupan yang lebih luas.

1.5.3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan tentang pendekatan akuntansi sumber daya manusia dan pengalaman dalam bidang penelitian.

1.6. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan tentang landasan teori mengenai definisi umum akuntansi sumber daya manusia, tujuan penerapan akuntansi sumber daya manusia, manfaat akuntansi sumber daya manusia, pentingnya akuntansi sumber daya manusia bagi manajemen, biaya sumber daya manusia, tahapan penilaian biaya sumber daya manusia, dan definisi umum laba. Serta kajian pustaka yaitu hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya yang diacu dalam penyusunan skripsi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang obyek penelitian, jenis data, metode analisis data, teknik analisis data dan kerangka pemecahan masalah.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang analisis data dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan dikemukakan kesimpulan yang diperoleh melalui analisis data dari pembahasan masalah serta saran-saran kepada PT. HSJI yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat laporan mengenai biaya sumber daya manusia khususnya biaya-biaya yang timbul

akibat pengembangan karyawan dan kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis diharapkan untuk menambahkan pembahasan di sisi akuntansi manajemen sehingga hasil yang didapat dari penelitian dapat lebih menyeluruh.