BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha di Indonesia dalam akhir-akhir ini mengalami peningkatan yang sangat pesat. Tiap instansi swasta maupun pemerintah, berkembang dengan pesat dan menjadi salah satu kunci pendorong keberhasilan pembangunan ekonomi.

Perkembangan yang pesat tersebut tidak lepas dari peranan sumber daya manusia karena suatu instansi yang memiliki modal, sarana dan prasarana yang memadai sama saja sia-sia jika tidak memiliki sumber daya manusia yang baik karena sumber daya manusia adalah motor penggerak kinerja instansi. Perkembangan suatu instansi sangat ditentukan oleh kuantitas dan kualitas sumber daya manusianya. Kuantitas berhubungan dengan jumlah pekerja atau karyawan sedangkan kualitas berhubungan dengan kemampuan atau keahlian pekerja atau karyawan tersebut.

Kebutuhan akan kuantitas dan kualitas ini dapat diatasi dengan mengadakan kegiatan rekrutmen dan pengembangan. Rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia memang membutuhkan biaya yang cukup besar, namun biaya-biaya tersebut adalah tabungan atau investasi perusahaan dalam bidang sumber daya manusia. Seperti biasanya biaya-biaya tersebut akan dicatat sebagai beban perusahaan atau pengeluaran perusahaan. Namun sebenarnya biaya tersebut harus dikualifikasikan sesuai dengan

manfaatnya, dimana apabila biaya tersebut hanya memberikan manfaat pada periode tersebut maka biaya tersebut dikualifikasikan sebagai beban dan jika apabila manfaat tersebut dapat dinikmati pada masa sekarang maupun periode yang akan datang maka biaya yang dikeluarkan harus diperkirakan sebagai aktiva atau aset (Suwanto, 2006).

Dasar pemikiran dari penilaian dan pengukuran sumber daya manusia adalah sumber daya perusahaan yang dapat dimiliki dan dinilai sebagaimana sumber daya manusia lainnya. Seperti yang sudah disampaikan diatas bahwa biaya yang dikeluarkan untuk sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai investasi bagi instansi karena manusia mempunyai kemampuan untuk memberikan manfaat pada masa kini dan masa yang akan datang.

Selama ini tiap instansi menerapkan biaya sumber daya manusia tersebut sebagai beban pada periode pelaksanaannya, kegiatan ini dibenarkan karena instansi menerapkan konsep akuntansi konvensional. Namun jika instansi ingin menerapkan kualifikasi biaya sumber daya manusia tersebut sebagai beban dan aset maka instansi harus menerapkan konsep akuntansi sumber daya manusia.

Akuntansi sumber daya manusia ini masih jarang dipergunakan karena banyak instansi yang membebankan biaya sumber daya manusia pada periode pelaksanaannya. Konsep akuntansi sumber daya manusia akan memungkinkan perusahaan untuk memasukkan biaya pengeluaran bagi sumber daya manusia menjadi suatu aset karena hal ini dianggap lebih efisien dan membantu manajemen untuk mengambil keputusan. Apabila perusahaan

mempergunakan akuntansi konvensional maka pengeluaran untuk sumber daya manusia akan dimasukkan sebagai beban yang akan langsung dihapuskan pada periode yang bersangkutan. Hal ini tidak mencerminkan keadaan perusahaan yang sebenarnya karena laba perusahaan akan dilaporkan terlalu rendah yang terlihat dalam laporan keuangan dalam bentuk neraca dan laporan laba rugi yang merupakan media utama laporan keuangan yang biasanya digunakan oleh pihak internal dan eksternal sebagai acuan untuk mengambil keputusan untuk kedepannya. Selain itu akuntansi sumber daya manusia ini juga memberikan manfaat terhadap analis bursa untuk lebih memahami kondisi suatu perusahaan, maka apabila pelaporan informasi akuntansi sumber daya manusia diwajibkan sebagai pemenuhan kriteria keterbukaan bagi perusahaan yang ingin *go public*, paling tidak pasar modal dapat menciptakan situasi yang lebih logis dan meningkatkan kepercayaan antara pihak manajemen dengan investor atau calon investor.

Terdapat beberapa penelitian tentang akuntansi sumber daya manusia yang dilakukan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan (Sari, 2016) yang berjudul *Perlakuan Akuntansi Biaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Samarinda*, menghasilkan kesimpulan bahwa penerapan akuntansi sumber daya manusia sangat perlu diterapkan pada sebuah perusahaan. Selain itu terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2015) mengenai *Analisis Perlakuan dan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Ekasamudra Lima Surabaya*, yang menghasilkan kesimpulan bahwa penerapan akuntansi

sumber daya manusia dapat menghasilkan laporan keuangan yang lebih relevan dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan.

Apabila dilihat perbandingan besarnya pengeluaran atas biaya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka diantara tiga jenis perusahaan yaitu dagang, manufaktur dan jasa, perusahaan jasa merupakan perusahaan yang pengeluarannya cukup besar untuk membiayai sumber daya manusia. Oleh sebab itu perusahaan jasa yang dipilih peneliti untuk penelitian ini. Perusahaan ini seluruh kegiatannya sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga bila perusahaan dapat memperlakukan sumber daya manusianya secara tepat maka dampak perbedaan perlakuan terhadap biaya sumber daya manusia serta dampaknya pada kinerja perusahaan bila diterapkan pola perlakuan yang berbeda akan semakin terasa manfaatnya bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Dari beberapa alasan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Pemerintah Kota Bekasi”**.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas dalam pembahasan sebelumnya, terdapat beberapa yang dapat dirumuskan sebagai perumusan masalah, yakni:

1. Bagaimana cara pelaporan keuangan RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Pemerintah Kota Bekasi jika menerapkan akuntansi sumber daya manusia ?
2. Apakah penerapan akuntansi sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja perusahaan ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penulisan Karya Ilmiah ini adalah:

- a. Mengetahui cara pelaporan keuangan RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Pemerintah Kota Bekasi jika menerapkan akuntansi sumber daya manusia
- b. Mengetahui hubungan akuntansi sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja RSUD dr. Chasbullah Abdulmadjid Pemerintah Kota Bekasi.

2. Manfaat Penelitian

Dalam penulisan Karya Ilmiah ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Penulis berharap penulisan ini dapat menambah ilmu pengetahuan tentang perlakuan akuntansi sumber daya manusia.

2) Penulis berharap penulisan ini dapat menambah ilmu pengetahuan tentang dampak akuntansi sumber daya manusia terhadap laporan keuangan entitas.

b. Manfaat Praktisi

Penulis berharap penulisan ini dapat dijadikan suatu masukan kepada organisasi daerah tentang perlakuan akuntansi sumber daya manusia.