BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan. Sebagai penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan organisasi, sumber daya manusia adalah modal non material-non finansial yang mutlak sifatnya. Dan tidak bisa diabaikan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral yang mampu mengolah faktor-faktor produksi lainnya sehingga memberikan hasil bagi organisasi. Tuntutan kualitas bagi sumber daya manusia yang dimiliki mengarahkan perusahaan kepada pengeluaran-pengeluaran biaya yang lebih besar. Biaya-biaya yang sebagian besar untuk keperluan pelatihan atau kegiatan lain yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki itu mau tidak mau harus mereka keluarkan jika tidak ingin perusahaannya kalah dan tertinggal dari perusahaan lain. Sistem ekonomi global menjadi penuntun untuk bisa bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain yang bisa saja lebih berkesempatan untuk eksis. Biaya-biaya yang timbul tersebut harus dinilai secara benar oleh perusahaan sehingga benar-benar dapat diketahui apakah pengeluaran tersebut membawa manfaat yang berarti bagi perusahaan atau tidak.

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

> Accounting information is designed to serve as the basis for many important decision both within and outside the enterprise. It is designed to assist in planning, coordinating, and controlling complex and interrelated activities and to motivate people at all levels in the enterprise to make and implement those decisions which will further organizational purpose.[1]

Sumber daya manusia yang banyak mempengaruhi cepat lambatnya langkah perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan merupakan salah satu informasi yang dibutuhkan. Karena sebaik apapun sistem yang ada, penerapannya kembali pada kemampuan manusia meski dalam wujud yang paling terbatas (minimal). 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-pihak yang berkepentingan.[2] Dalam istilah AAA'S Committee dibahasakan dengan "*the process of identifying and measuring data about human resources and communicating this information to interested parties*".[3]

Meskipun dalam dataran praktis akuntansi sumber daya manusia ini belum banyak digunakan, namun perlu diadakan suatu penelitian kelayakan penerapannya mengingat fungsi akuntansi sumber daya manusia ini sangat menguntungkan perusahaan. Flamholtz menunjukan tiga fungsi

---

1 Anthony Hopwood, dalam "Skripsi Fakultas Ekonomi", Ika Hermini Novianti, Tak Diterbitkan, UII Yogyakarta, 1998, hal. 1.

2 Ahmed Riahi Belkaoui (terj.). Accounting Theory. New York: Hartcourt Brave Javanovich, Inc. 1981, hal 344.

3 MR. Mathews dan MHB Perera, Accounting Theory and Development, Thomson Publishing Co. 1996, hal. 250.

utama akuntansi sumber daya manusia, yaitu fungsi informasi, fungsi paradigma, dan fungsi katalisator.[4]

Penerapan akuntansi sumber daya manusia ini diperlukan untuk mengatasi beberapa hal yang bisa jadi merupakan kelemahan dari akuntansi konvensional seperti perlakuan pembiayaan atas pengeluaran pembentukan modal manusia. Pada akuntansi sumber daya manusia terdapat tiga faktor yang menjadikannya 'lebih' dari akuntansi konvensional :

1. pendekatan mengkapitalisasi harga pokok sumber daya manusia secara konsepsiil 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.[5]

The Work Institute in America (WIA) menyatakan bahwa tujuan fungsional akuntansi sumber daya manusia adalah:[6]

---

[4] Ibid. hal. 251.
[5] Ahmed Riahi Belkaoui (terj.). op.cit. hal. 345
[6] MR Mathews. MHB Perera. op.cit. hal. 250.

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 aset dikonservasi, dideplesi, atau diapresiasi.
4. Untuk membantu pengembangan prinsip manajemen dengan menjelaskan konsekuensi keuangan dalam praktek.

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 ini penulis menjadikan rumah sakit sebagai obyek penelitian dengan mengambil judul **Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit dengan studi kasus pada RS Khusus Bedah Patmasuri Yogyakarta.**

B. Rumusan Masalah

Informasi yang diperlukan sebagai dasar pengambilan keputusan adalah informasi yang bisa menunjukan keadaan perusahaan yang sebenarnya. Rumah sakit yang sumber daya manusianya merupakan aset besar membutuhkan suatu informasi yang bisa menunjukan kekayaan tersebut. Dan akuntansi sumber daya manusia akan bisa 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**.

C. 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 1998 dan 1999. Dan fokus pembahasan ditekankan pada karyawan-karyawan yang berfungsi sebagai pengambil keputusan.

D. Tujuan Penelitian

Menganalisis kemungkinan penerapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangan perusahaan, khususnya RSKB Patmasuri Yogyakarta, sehingga laporan keuangan tersebut relevan digunakan dalam proses pengambilan keputusan.

E. 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 akuntasi sumberdaya manusia pada perusahaan.

F. Metode Penelitian

1. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :
   a. Metode Observasi

      Dengan melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap obyek penelitian.

   b. Metode Survey

      Dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan obyek penelitian.

2. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :
   a. Data Primer
      1) Data umum perusahaan
         a) Sejarah dan perkembangan perusahaan
         b) Struktur organisasi dan diskripsi jabatan
      2) Data khusus
         a) Laporan keuangan (neraca dan rugi laba) tahun 1998 dan 1999
         b) Daftar penghasilan karyawan tetap tahun 1998 dan tingkat kenaikannya
   b. Data Sekunder

      Tabel mortalitas penduduk Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Analisis data

Analisis dilakukan dengan *present value of future earnings model*. Metode ini menggunakan kompensasi di masa yang akan datang sebagai pengganti nilai aktiva manusia yang dimiliki perusahaan. Rumus yang digunakan adalah :[7]

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

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

I_t^* : estimasi penghasilan tahunan masa mendatang

$P_r(t)$: probabilitas seseorang meninggal pada umur t

r : discount rate khusus untuk orang tersebut

t : umur pada saat pensiun

Langkah-langkah yang dilakukan :

1) Menghitung present value penghasilan seseorang.

Data yang digunakan :

a. Penghasilan per tahun

b. Kenaikan penghasilan per tahun

c. Tingkat diskonto yang digunakan

d. Jangka waktu yang digunakan adalah selisih antara usia karyawan saat penghitungan dengan usia pensiun.

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

3. Menghitung amortisasi nilai SDM yang didapatkan, yang selanjutnya dimasukkan sebagai biaya dalam laporan rugi laba.
4. Menentukan nilai bersih manusia dengan mengurangkan amortisasi pada nilai modal manusia yang diharapkan, dan selanjutnya dimasukkan dalam neraca pada kelompok aktiva.
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 saldonya pada tanggal penghentian dan mengkredit rekening nilai pengganti modal manusia sebesar harga perolehannya.[8] Metode amortisasi yang dipakai adalah garis lurus.

G. Sistematika Penyusunan Laporan Penelitian

Laporan penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

Memaparkan tentang dasar acuan penelitian akuntansi sumber daya manusia yang terdiri dari pengertian, arti penting, fungsi, tujuan, dan metode pengukuran akuntansi sumber daya

[8] Rollin C Niswonger (terj.). et al.. *Prinsip-prinsip Akuntansi*. Erlangga. 1999. hal. 411.

manusia serta pengakuan sumber daya manusia sebagai aset juga disertai dengan teori penghitungan modal manusia.

BAB III : DATA PENELITIAN

Menguraikan data penelitian baik data primer berupa keadaan perusahaan secara umum dan data keuangannya maupun data sekunder yang berupa tabel mortalitas penduduk.

BAB IV : ANALISIS DATA

Dalam bab ini dianalisa data-data yang telah tersedia 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*.

BAB V : PENUTUP

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