

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap entitas memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Entitas akan mengalami berbagai macam perubahan yang terjadi terus menerus dan berkesinambungan dalam bidang ekonomi, maka kunci utama untuk meraih keunggulan kompetitif terletak pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan dasar penentu perkembangan dan majunya entitas karena meskipun entitas didukung oleh modal, sarana dan prasarana yang memadai tetapi tanpa adanya sumber daya manusia yang mengelola, menjalankan, mengatur serta mengendalikan maka entitas tersebut tidak dapat berjalan dengan baik (Rahmawati, 2015). Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikembangkan. Salah satu strategi organisasi adalah melalui sistem penerapan akuntansi sumber daya manusia. Salah satu tujuan sistem akuntansi sumber daya manusia adalah untuk membantu manajemen dalam merencanakan dan mengendalikan penggunaan sumber daya manusia.

Manusia merupakan sumber daya yang bernilai bagi entitas, sebab sumber daya manusia mempunyai peranan yang paling menentukan dalam entitas jika dibandingkan dengan alam, modal atau uang. Keberhasilan entitas ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia dengan segala kemampuan, pengetahuan dan keahliannya dianggap sebagai asset penting dan bernilai yang dimiliki entitas. Peningkatan nilai

sumber daya manusia dengan berbagai macam pelatihan untuk membentuk *human capital* (Rahmawati, November 2006). Hal tersebut dibutuhkan agar sumber daya manusia mampu memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi untuk kepentingan entitas.

Pentingnya sumber daya manusia ini mendorong entitas untuk mengendalikan sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan operasional entitas guna pencapaian tujuan. Sumber daya manusia merupakan faktor dominan dan sangat penting bagi entitas, karena sumber daya ini yang mengelola sumber daya lain yang dimiliki entitas. Namun sebagian besar entitas tidak dapat menyajikan laporan keuangan mengenai nilai sumber daya manusia yang dimilikinya.

Di Indonesia, akuntansi sumber daya manusia masih jarang dipergunakan, tetapi perhatian akan sumber daya manusia itu sendiri sebenarnya telah cukup besar. Hal ini terbukti dengan semakin meningkatnya kasus pembajakan tenaga profesional. Kejadian ini menunjukkan bahwa para entitas di Indonesia telah menyadari bahwa sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengelola entitas secara efisien sehingga entitas tidak segan-segan memberikan nilai tinggi untuk sumber daya manusia tersebut. Entitas ini melakukan hal tersebut dengan pertimbangan yang cukup matang, dengan memperhatikan tujuan jangka panjang, yaitu memberikan laba yang lebih besar setiap tahunnya. Jadi dana dalam jumlah besar itu dikeluarkan dengan tujuan untuk dapat memberikan manfaat pada masa yang akan datang yang lebih besar dari dana yang telah dikeluarkan.

Dengan konsep akuntansi sumber daya manusia maka akan memungkinkan bagi entitas yang telah mengeluarkan sejumlah dana bagi sumber daya manusianya untuk memasukkannya sebagai suatu asset, karena selain hal ini dianggap lebih efisien juga dapat berfungsi sebagai suatu alat yang dapat membantu manajemen dalam pengambilan keputusan. Akuntansi sumber daya manusia juga mempengaruhi penyajian laporan keuangan suatu entitas. Disinilah akuntansi sumber daya manusia memberikan informasi ini.

PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) adalah entitas galangan kapal yang memiliki bidang usaha utama yaitu perbaikan kapal (order K), pembangunan kapal (order N), order lain (Order U) dan *Running Repair* (order RR). Oleh karena itu kemampuan sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap kinerja entitas. Aktivitas pegawai atau sumber daya manusia merupakan kegiatan terpenting bagi PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sehingga dalam menerima karyawan perusahaan selalu merekrut, menyeleksi dan menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya. Lagi pula entitas tersebut telah mengeluarkan dana yang cukup besar untuk menyelenggarakan dan mengikutsertakan pegawainya berbagai program pelatihan demi untuk meningkatkan nilai sumber daya manusianya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil judul “PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA MENURUT PSAK 19 TERHADAP PENYAJIAN LAPORAN KEUANGAN DI PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (PERSERO)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana penerapan akuntansi sumber daya manusia yang ada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero)?
2. Bagaimana Penyajian laporan keuangan akuntansi sumber daya manusia di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero)?
3. Bagaimana perlakuan akuntansi sumber daya manusia menurut PSAK 19 terhadap penyajian laporan keuangan di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penerapan akuntansi sumber daya manusia yang ada di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero).
2. Untuk mengetahui penyajian laporan keuangan akuntansi sumber daya manusia di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero).

3. Untuk mengetahui perlakuan akuntansi sumber daya manusia menurut PSAK 19 terhadap penyajian laporan keuangan di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero).

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan bagi manajemen untuk menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam pelaporan keuangan, agar pelaporan keuangan tersebut dapat lebih mendekati realita serta lebih relevan untuk proses pengambilan keputusan.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini berguna sebagai referensi bagi perpustakaan dan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penulis

Memberikan wawasan atau pengetahuan tentang konsep akuntansi sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang terdiri dari pengertian akuntansi, pengertian sumber daya manusia, pengertian akuntansi sumber daya manusia, laporan keuangan, penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan teori pada penelitian selanjutnya dan kerangka konseptual.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan penelitian, ruang lingkup penelitian, keterlibatan penelitian, prosedur pengumpulan data dan pengolahan analisis data yang digunakan dalam penyusunan skripsi.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi data hasil penelitian, pembahasan, dan proposisi.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran.