

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian

Perkembangan akuntansi saat ini telah mengalami kemajuan yang cukup pesat, saat ini akuntansi dituntut untuk lebih memberikan kontribusi yang positif terhadap para pemakai dan penggunanya.

Pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya investor dan kreditor menggunakan akuntansi sebagai sumber informasi utama untuk pengambilan keputusan mereka. Karena itu, agar kepentingan mereka bisa terpenuhi, informasi yang disajikan dalam laporan keuangan harus mencakup penjabaran yang lengkap. Dengan demikian, investor dan kreditor sudah mendapatkan gambaran keadaan perusahaan hanya melalui laporan keuangannya saja.

Aset merupakan salah satu elemen dalam laporan keuangan tepatnya neraca. FASB mendefinisi aset dalam rerangka konseptualnya sebagai berikut (SFAC No.6, prg.25):

Assets are probable future economic benefit obtained or controlled by a particular entity as a result of past transactions or events.

Sumber daya manusia (*Human resource*) merupakan aktiva/aset penting yang harus dimiliki dan diperhatikan oleh manajemen. *Human Resource* adalah elemen yang pasti ada dalam suatu organisasi. Perusahaan tidak dapat memaksimalkan produktifitas dan labanya tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi terhadap tujuan perusahaan tersebut.

Adanya gagasan baru di bidang akuntansi yaitu *Human Resource Accounting* (HRA) yang dicetuskan oleh Likert bahwa keputusan yang diambil oleh investor dan kreditor kadang-kadang keliru sebab mengabaikan salah satu faktor yang penting yaitu sumber daya manusia.

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.

Menurut Byars dan Rue (1997), *Human resource* dalam suatu organisasi menggambarkan suatu investasi terbesar. Likert juga berpendapat bahwa Pengeluaran yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih tepat dianggap sebagai investasi SDM. Sebab pengeluaran terdiri dari cost untuk menarik, memilih, melatih, mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia merupakan pengeluaran untuk pembentukan human capital. Pengeluaran tersebut seharusnya dikapitalisasi agar manfaatnya dapat diukur.

Akan tetapi, sesuai dengan GAAP (Generally Accepted Accounting Principles) kos sumber daya manusia itu diperlakukan sebagai expenses pada saat terjadinya. Hal tersebut menimbulkan pertentangan atas kegagalan prinsip akuntansi memberikan informasi yang relevan bagi investor dan manajemen. Seorang ahli jiwa sosial Amerika Serikat yang bernama Rensist Linkert dan pihak-pihak lain yang sepaham menyatakan keberatannya (1960an) bahwa kegagalan akuntansi untuk mengakui *human resource* secara tepat telah

menimbulkan kesimpulan yang tidak akurat dan hal ini memengaruhi laba perusahaan untuk jangka panjang, efektifitas manajemen, dan motivasi karyawan atau tenaga kerja. Setelah itu, muncul beberapa perdebatan dan keberatan terhadap prinsip akuntansi yang dianggap gagal dalam menyediakan informasi yang relevan bagi *decision makers*. Pernyataan keberatan kemudian muncul dari *participatif school of management* dan mendapat dukungan dari Likert yang menyebutkan bahwa pernyataan keberatan yang diajukan sekolah-sekolah manajemen tersebut didukung pula oleh pernyataan / teori dalam *text book on management*.

Likert menyatakan bahwa pada saat manajer berusaha untuk menurunkan biaya produksi mereka mengurangi jumlah personel, menambah supervisi, membatasi hak tenaga kerja dan menurunkan keuntungan yang seharusnya diterima oleh karyawan. Laba akan meningkat untuk jangka pendek karena adanya pemotongan biaya dan peningkatan produktifitas. Menurut *Participative School of management* hal tersebut akan mendatangkan dampak yang kurang menguntungkan bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Dari uraian diatas, penting untuk mengukur dan menyajikan *human resources* dalam statement keuangan. Teori elemen statemen keuangan tidak terbatas pada penalaran tentang pendefinisian tetapi meliputi pula penalaran tentang pengukuran, penilaian, pengakuan, penyajian, dan pengungkapan. Dalam lingkup perusahaan, akuntansi dapat didefinisikan sebagai:

Proses pengindentifikasian, pengukuran, dan penyajian suatu objek pelaporan keuangan dengan cara tertentu untuk menyediakan informasi relevan kepada pihak yang berkepentingan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan ekonomik.

Dari uraian diatas pengukuran diperlukan untuk menyajikan/memberikan informasi kepada pihak yang berkepentingan. Dalam Pengukuran sumber daya manusia, ada empat metode yang dapat dipakai yaitu historical cost, Replacement cost, metode kompensasi, dan metode unpurchased goodwill.

Pada pengukuran dalam penulisan ini, penulis menggunakan metode replacement cost, karena Keuntungan utama metode kos ini yaitu metode ini merupakan suatu pengganti yang baik bagi nilai ekonomi aktiva dalam arti pertimbangan pasar adalah pencapaian suatu bilangan akhir. Suatu bilangan akhir tersebut umumnya dimaksudkan pula secara konseptual menjadi ekuivalen dengan suatu pengertian tentang nilai ekonomi sekarang. Selain itu metode pengukuran ini juga didasarkan atas dasar kos dan komponen-komponen nilainya berdasarkan tafsiran.

Dari uraian diatas, maka penulis memilih objek yang akan diteliti yaitu organisasi/pemain sepakbola, karena akan lebih relevan dan akurat pada perhitungan dan penerapan metode replacement cost. Oleh karena itu, penulis memilih Persatuan sepakbola/PERSIB sebagai salah satu objek yang berpotensi untuk diukur sumber daya manusianya sebagai contoh perhitungan aset perusahaan dengan menggunakan metode replacement cost.

1.2 Identifikasi masalah

Kebutuhan untuk mengukur nilai nominal pada elemen aset sumber daya manusia memerlukan pengukuran yang akurat dengan metode yang cukup tepat. Banyak perusahaan terutama perusahaan jasa tidak tahu cara mengukur aset

sumber daya manusianya. Sementara itu pengukuran diperlukan untuk mengetahui/menyajikan nilai nominal aset sebagai aset pada laporan keuangan tepatnya neraca.

Untuk mengukur aset sumber daya manusia penulis memilih organisasi PERSIB. PERSIB adalah salah satu bentuk persatuan sepakbola yang berada dalam naungan dinas pendapatan daerah untuk pengoperasian keuangannya.

Walaupun Dinas pendapatan daerah kota Bandung sudah menyusun laporan keuangan terutama statement laba rugi, namun informasi yang penting untuk divisi PERSIB, yaitu sumber daya manusia sebagai aset perusahaan belum dilaporkan.

Beranjak dari uraian pada latar belakang penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa pokok permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimanakah cara mengukur sumber daya manusia pada PERSIB dengan menggunakan metode replacement cost?
2. Bagaimanakah hasil pengukuran sumber daya manusia sebagai aset perusahaan dengan metode replacement cost?

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan mengukur elemen sumber daya manusia sebagai aset perusahaan. Sehingga dapat memberikan informasi yang lebih baik dan mudah dipahami

Tujuan penulis mengadakan pengukuran dari penelitian ini ialah

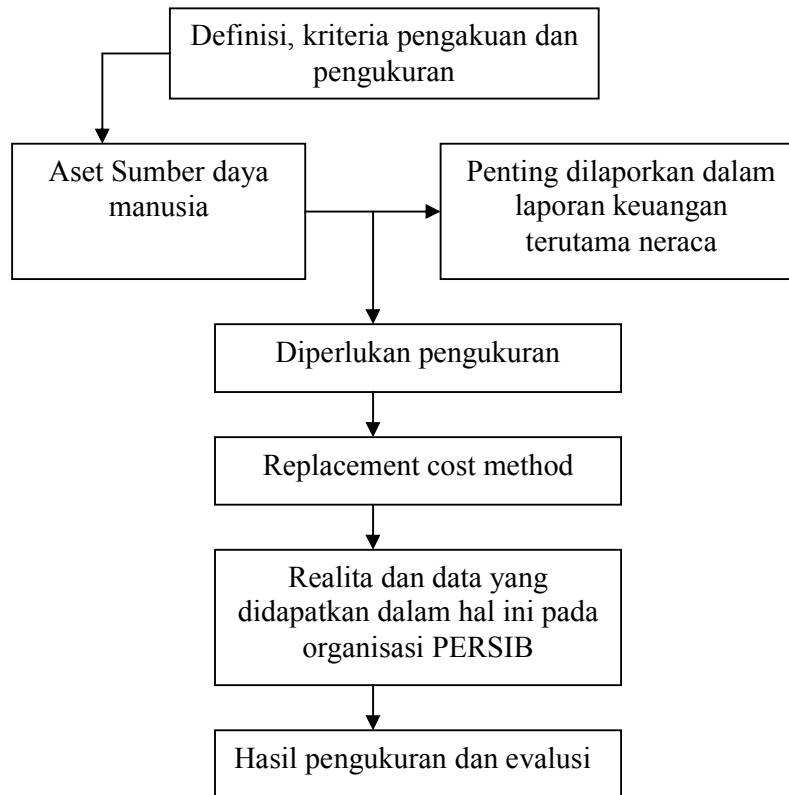
1. Untuk mengetahui cara dan pelaksanaan dari pengukuran sumber daya manusia sebagai aset perusahaan dan mengungkapkannya dengan menggunakan metode replacement cost
2. Untuk mengetahui hasil dari pengukuran sumber daya manusia sebagai aset perusahaan dengan metode replacement cost

1.4 Kegunaan penelitian

Dengan menggunakan penelitian ini dan mengukur sumber daya manusia sebagai aset perusahaan, penulis mengharapkan agar hasil penelitian dapat berguna:

1. Bagi pihak PERSIB, penelitian akan sangat berguna untuk mengetahui bagaimana cara menghitung/mengukur sumber daya manusianya sebagai aset perusahaan.
2. Bagi pihak PERSIB, pengukuran sumber daya manusia akan sangat berguna untuk pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.
3. Bagi para peneliti berikutnya, untuk membandingkan metode mana yang paling efisien dan kualitatif dalam kaitannya dengan pengukuran sumber daya manusia sebagai aset perusahaan
4. Bagi penulis untuk mengetahui lebih jauh tentang cara mengukur/menghitung sumber daya manusia sebagai aset perusahaan.
5. Bagi penulis, hasil penelitian akan sangat bermanfaat untuk diterapkan di tempat pekerjaan di masa yang akan datang.

1.5 Rerangka pemikiran



Gambar I-1

Secara umum tujuan dari penelitian adalah untuk mengukur sumber daya manusia sebagai aset perusahaan dengan menggunakan metode replacement cost.

Aktiva dapat masuk dalam Laporan Keuangan jika:

- a. Memenuhi karakteristik
- b. Dapat diukur/dinilai
- c. Relevan (dapat bermanfaat bagi pemakai informasi) dan andal (ketika diukur aktiva tersebut memang dapat diandalkan)

Aset adalah manfaat ekonomi yang cukup pasti yang diperoleh atau dikuasai/ dikendalikan oleh suatu entitas sebagai transaksi atau kejadian masa lalu. Melalui definisi diatas, dapat diperoleh ciri-ciri dari aset:

1. Manfaat ekonomi di masa datang
2. Dikuasai perusahaan
3. Timbul akibat terjadinya transaksi.

Dari definisi diatas, maka aset sumber daya manusia memenuhi karakteristik untuk diakui menjadi aset/aktiva perusahaan.

Pengukuran bukan merupakan kriteria untuk mendefinisi aset tetapi merupakan kriteria pengakuan asset. Salah satu kriteria pengakuan aset adalah keterukuran (*measurability*) manfaat ekonomik masa datang.

Pengukuran diperlukan untuk menyajikan/memberikan informasi kepada pihak yang berkepentingan. Dalam Pengukuran sumber daya manusia, ada empat metode yang dapat dipakai yaitu historical cost, Replacement cost, metode kompensasi, dan metode unpurchased goodwill.

Pada pengukuran dalam penulisan ini, penulis menggunakan metode replacement cost, Metode kos pengganti ini terdiri dari biaya penaksiran biaya penggantian sumber daya manusia yang sudah ada dalam suatu perusahaan. Biaya-biaya tersebut akan meliputi seluruh biaya penerimaan tenaga kerja baru, penyeleksian, penggajian, pendidikan dan pelatihan, penempatan dan pengembangan karyawan baru untuk mencapai kecakapan. Dalam model yang diperluas, E.Flamholtz berpendapat biaya pengganti untuk Human Resources meliputi Acquisition cost, Orientation Cost, Learning Cost, dan Separation Cost.

Keuntungan utama metode kos ini yaitu metode ini merupakan suatu pengganti yang baik bagi nilai ekonomi aktiva dalam arti pertimbangan pasar adalah pencapaian suatu bilangan akhir. Suatu bilangan akhir tersebut umumnya dimaksudkan pula secara konseptual menjadi ekuivalen dengan suatu pengertian tentang nilai ekonomi sekarang.

Untuk saat ini pengukuran aset sumber daya manusia, metode-metode spesifik belum banyak berkembang. Oleh karena itu penulis mencoba mengukur aset sumber daya manusia dengan salah satu metode yaitu dengan menggunakan metode replacement cost.

Untuk lebih memahami dari metode replacement cost ini, penulis mencoba mencari data dan mengukur sumber daya manusia pada organisasi jasa dengan alasan perhitungan dan pengukuran yang lebih relevan dan akurat.

Berdasarkan pemikiran diatas penulis berniat melakukan penelitian dan pengukuran sumber daya manusia sebagai aset perusahaan pada organisasi jasa yaitu persatuan sepakbola PERSIB.

1.6 Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah deskriptif dan analisis, dengan pendekatan studi kasus. Yaitu mengadakan penelitian terhadap suatu keadaan tertentu dengan maksud mengolah data untuk disusun, diolah, dianalisis sehingga menjadi suatu informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Adapun teknik pengumpulan data ini digunakan dengan metode penelitian kepustakaan atau studi literatur (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*)

1.6.1 Metode yang digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi literature (*library research*) yaitu melakukan penelitian dengan membaca dan mempelajari buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam hal ini mengenai pengukuran sumber daya manusia sebagai aset perusahaan.
2. Studi lapangan (*Field Research*)

Mengadakan penelitian lapangan meliputi peninjauan langsung kepada objek penelitian, mengamati operasi dan mengadakan wawancara dengan pihak terkait. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data primer. Field research dilakukan dengan cara:

- wawancara

Adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Dengan melakukan tanya jawab dengan karyawan bagian keuangan yang bertugas membuat pelaporan keuangan.

1.6.2. Jenis Data

1. Data primer yaitu data yang berasal dari penelitian langsung pada perusahaan.
2. Data sekunder yaitu data yang berasal dari buku literature serta sumber data lainnya dalam perpustakaan yang diperlukan sehubungan dengan masalah skripsi.

1.7 Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada persatuan sepakbola/PERSIB, yaitu Persatuan sepakbola di kota Bandung

Lokasi dimana penelitian akan dilaksanakan adalah di Jl.Gurame no.2 dan Wastukencana no.11 Bandung. penelitian dilakukan pada periode satu tahun dengan waktu penelitian tiga bulan.