

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Pendahuluan

Pelatihan pegawai dalam suatu perusahaan telah diterima sebagai suatu dorongan yang besar bagi perusahaan pelatihan dan perusahaan yang mengembangkan kebijakan untuk mendirikan badan pelatihan sendiri. Bahkan dalam beberapa organisasi pelatihan telah dipandang sebagai bagian vital yang harus dikembangkan dan juga dipertahankan dalam suatu perusahaan. Organisasi perusahaan ini biasanya telah menerapkan teknologi, ilmu dan metode yang canggih.

Beberapa artikel mengenai aspek *financial* dari pelatihan telah ada sejak tahun 1966 di Amerika, Eropa, dan Inggris. Sedang masalah utama dari pelatihan biasanya termasuk evaluasi (penilaian), biaya anggaran, dan penafsiran. Dimana yang terpenting disini adalah biaya pelatihan yang akan diperbandingkan dengan manfaat pelatihan.

Pelatihan adalah tugas yang tidak pernah berakhir, karena kepandaian pegawai berubah, pekerjaan berubah, dan penyedia harus menjaga agar pegawai itu sesuai dengan pekerjaannya dan suatu pekerjaan itu cocok bagi pegawainya. Hal ini diperlukan untuk memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya.

Pelatihan erat hubungannya dengan sumber daya manusia (*Human Resource/HR*), karena tujuan utama dari pelatihan adalah “*meningkatkan nilai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan*”, yaitu untuk meningkatkan

efektivitas karyawan agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal inilah yang dipandang sebagai titik tolak perlu dilakukannya suatu pelatihan dan juga dipandang sebagai titik tolak untuk memandang *Human Resource* sebagai suatu aktiva.

Jika pemilik menganggap manusia sebagai suatu investasi sama halnya dengan investasi gedung, bangunan pabrik, peralatan dan sebagainya, pelatihan di sini dapat dipandang sebagai faktor yang meningkatkan nilai aktiva suatu investasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa bagian pertama yang perlu diperhatikan adalah pelatihan dan kemudian diikuti dengan Akuntansi Sumber Daya Manusia (*Human Resource Accounting*) yang pemakaiannya akan lebih relevan dengan keadaan perusahaan yang sebenarnya.

Peningkatan mutu tenaga manusia dengan berbagai macam periode pendidikan dan latihan ini amat penting, karena bersama dengan tenaga kerja itu terbawa serangkaian pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang membentuk *Human Capital*. Dengan bertambah besarnya *Human Capital* yang masuk ke perusahaan, maka timbul pemikiran untuk menghitungnya sebagai suatu aktiva. Lagi pula banyak perusahaan yang telah mengeluarkan sejumlah besar uang untuk merekrut, memilih, mempekerjakan, melatih serta mengembangkan tenaga kerja di bidang tehnik, administrasi, dan lain-lain. Karena besarnya pengeluaran yang dikeluarkan tersebut itulah maka akan lebih efisien apabila perusahaan memasukkan pengeluaran tersebut sebagai suatu aktiva, mengingat kemampuan dari *Human Resource* itu untuk memberikan manfaat bagi perusahaan di masa

yang akan datang sehingga sebaiknya pengeluaran-pengeluaran tersebut dimasukkan sebagai *Human Capital Formation* yang harus dikapitalisasi perusahaan.

Kebutuhan akan penerapan *Human Resource Accounting* ini diperlukan terutama oleh perusahaan jasa serta industri yang sumber daya manusia telah menjadi satu bagian yang vital dalam proses menghasilkan laba. Dalam hal ini jumlah tenaga manusianya cukup banyak, sehingga diperlukan juga biaya yang cukup besar jumlahnya.

Perhatian akan *Human Resource* itu sendiri semakin berkembang di dunia, termasuk di Indonesia. Hal ini bermula sejak tahun 1960-an yaitu mulai berkembang riset, eksperimen, dan teori yang ditujukan untuk mengembangkan metode akuntansi bagi *Human Asset* suatu perusahaan. Riset ini semakin berkembang luas sejalan dengan pengakuan semakin besarnya peranan *Human Asset* atau *Human Capital* di bidang ekonomi. Perusahaan yang pertama kali menerapkan konsep *Human Resource Accounting* (HRA) adalah R.G. Barry Corporation di Columbus, Ohio. Pada tahun 1967 dalam laporan tahunannya Barry mempergunakan prosedur HRA dalam pengukuran nilai estimasi *Human Resourcenya* secara akurat.

Di Indonesia HRA masih jarang dipergunakan, tetapi perhatian akan *Human Resource* itu sendiri sebenarnya cukup besar. Hal ini terbukti dengan semakin banyaknya kasus pembajakan tenaga profesional. Kejadian tersebut menunjukkan bahwa kaum usahawan di Indonesia telah menyadari bahwa *Human Resource* yang berkualitas akan mampu mengelola perusahaan secara efisien

sehingga perusahaan tidak segan-segan memberikan nilai yang tinggi untuk *Human Resource* tersebut. Perusahaan-perusahaan ini melakukan hal tersebut dengan pertimbangan yang cukup matang, dengan memperhatikan tujuan jangka panjangnya yaitu memperhatikan *profit* 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 HRA maka akan memungkinkan bagi perusahaan yang telah mengeluarkan sejumlah besar dana bagi sumber daya manusianya untuk memasukkannya sebagai suatu aktiva, karena selain hal ini dianggap lebih efisien juga dapat berfungsi sebagai suatu alat yang membantu manajemen dalam mengambil suatu keputusan (*manajerial tools*). Apabila perusahaan mempergunakan Akuntansi Konvensional, maka pengeluaran untuk *Human Resource* ini akan dimasukkan sebagai suatu *expense* yang secara langsung dihapuskan pada periode yang bersangkutan. Sehingga hal ini tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya, karena laba perusahaan akan dilaporkan terlalu rendah dan dikhawatirkan pula perusahaan akan melakukan kesalahan dalam menganalisis suatu masalah, mempergunakan suatu kesempatan atau bahkan pengambilan suatu keputusan (*decision making*).

Perusahaan yang akan diteliti dalam kasus ini adalah PT.Prudential Life Assurance yang bergerak di bidang asuransi. Perusahaan tersebut telah menyelenggarakan dan mengikutsertakan pegawai dan agennya dalam berbagai

pelatihan untuk meningkatkan nilai sumber daya manusianya tetapi belum menerapkan konsep HRA dalam pelaporan keuangan manajerialnya.

Atas dasar observasi ini, maka penulis ingin mengangkat masalah Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT.Prudential Life Assurance dalam penyusunan skripsi yang berjudul “ **PENERAPAN KONSEP AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT.PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE SERTA SEBERAPA JAUH KONSEP TERSEBUT DAPAT MENGUNTUNGGKAN PERUSAHAAN** “

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pengamatan penulis setelah mengadakan observasi pada PT.Prudential Life Assurance yang dijadikan objek penelitian, penulis tertarik untuk mengangkat beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Kemungkinan penerapan konsep HRA di PT.Prudential Life Assurance
2. Seberapa jauh konsep HRA dapat menguntungkan bagi perusahaan

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian dan pembahasan lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, penulis akan membatasi ruang lingkupnya sebagai berikut :

1. Kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh PT.Prudential Life Assurance
2. Laporan keuangan manajerial

1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan dari penelitian skripsi ini adalah :

- Mengetahui segala sesuatu yang berhubungan dengan praktek pelaksanaan pelatihan di Indonesia, apakah akan lebih menguntungkan bagi perusahaan untuk menerapkan konsep HRA dalam pelaporan keuangannya, mengingat hal tersebut masih dalam tahap *further research*.

1.4.2. Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat :

1. Bagi pembaca :

- Memberikan pengetahuan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan pelatihan dan HRA.
- Memberikan pengetahuan mengenai praktek pengambilan keputusan pelatihan suatu pelatihan pada perusahaan (dalam hal ini PT.Prudential Life Assurance)

2. Bagi perusahaan :

- Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan mengenai konsep akuntansi yang diterapkannya apabila ingin menerapkan HRA dalam pelaporan keuangannya, agar laporan keuangan tersebut dapat lebih mendekati realita, serta lebih relevan untuk pengambilan keputusan.

1.5. Metodologi Penelitian

Supaya penulisan skripsi ini dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan objek masalah yang dibahas, diperlukan data dan informasi yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang telah dirumuskan. Dalam memecahkan masalah, data yang akurat dan benar memegang peranan penting yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang penulis butuhkan dalam penyusunan skripsi ini metodologi penelitian yang dipergunakan adalah :

1. Metode Analisis Data

Data yang dikumpulkan akan diolah terlebih dahulu agar dapat disajikan secara lebih jelas. Penyajian data ini dilakukan dalam bentuk deskriptif untuk lebih memperjelas masalah yang dihadapi dan memudahkan dalam melakukan suatu analisis.

Metode analisis data yang dilakukan dalam hal ini adalah :

- a. Analisis Kualitatif, yaitu mengolah data secara kualitatif, mengolongkan data, menguraikan secara deskriptif hasil penelitian yang dilakukan, serta mengambil kesimpulan yang bersifat kualitatif.
- b. Analisis Kuantitatif, yaitu mengolah data dengan sebagian data yang tersedia (membentuk angka), sebagai suatu pedoman dalam menarik suatu kesimpulan.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Pengumpulan data primer (*library study*), yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan data primer dari perpustakaan yang berguna dalam penyusunan landasan teori yang berhubungan erat dengan permasalahan yang dibahas.
- b. Pengumpulan data sekunder (*field study*) yang dilakukan dengan melalui observasi, wawancara terhadap pihak yang bersangkutan dalam perusahaan. Dengan demikian, diharapkan dapat memperoleh informasi secara lebih efisien dan lengkap sehingga memudahkan dalam usaha penyusunan skripsi ini.

3. Perumusan Hipotesis

Perumusan hipotesis yang akan dilakukan di sini adalah :

Ho : Penerapan HRA akan lebih menguntungkan bagi PT.Prudential Life Assurance dibandingkan dengan Akuntansi Konvensional

Ha : Penerapan HRA kurang menguntungkan bagi PT.Prudential Life Assurance dibandingkan dengan Akuntansi Konvensional

Jadi bila dari hasil analisis penerapan HRA di PT.Prudential Life Assurance itu lebih menguntungkan, maka sebaiknya perusahaan mulai mempertimbangkan untuk menerapkan konsep HRA itu dalam pembuatan laporan keuangan (Ho). Sebaliknya apabila penerapan HRA itu dirasakan kurang efisien oleh perusahaan, maka sebaiknya perusahaan melanjutkan pelaporan

keuangannya, secara konvensional saja (Ha), mengingat konsep ini belum menjadi suatu GAAP (*Generally Accepted Accounting Principles*).

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penulisan skripsi ini, di dalam sistematika pembahasan akan diuraikan secara garis besar isi masing-masing bab tersebut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan hal-hal yang menyangkut latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang Akuntansi Sumber Daya Manusia (HRA) yang akan menjelaskan segala sesuatu yang berhubungan dengan HRA. Dalam hal ini adalah definisi, ruang lingkup, metode pengukuran, dan kendala penerapannya.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan data tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan pembagian tugas, pelaksanaan dan penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

BAB IV ANALISIS PERMASALAHAN

Akan menganalisis kemungkinan penerapan *Human Resource Cost Accounting* (HRCA) di PT.Prudential Life Assurance serta contoh

penerapan *Human Resource Value Accounting* (HRVA) dan alternatif lain penerapan HRCA.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan mengemukakan kesimpulan atas analisis yang dilakukan terhadap permasalahan yang diteliti, serta penyampaian saran-saran penulis.