

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

CV. Pusaka Bali Persada adalah salah satu perusahaan dibidang manufaktur yang terletak di Kabupaten Buleleng. CV. Pusaka Bali Persada merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan biji kopi menjadi suatu produk kopi bubuk yang berkembang dari usaha tradisional menjadi perusahaan yang modern. Produk yang dihasilkan CV. Pusaka Bali Persada adalah kopi bubuk yang memiliki citarasa yang khas dan konsisten dari masa ke masa. Produk ini di beri nama Kopi Banyuatis. Untuk menghasilkan Cita rasa produk kopi Banyuatis yang khas ini sangat bergantung pada proses pengolahan yang di lakukan oleh sumber daya manusia yang ada dibagian produksi. Sehingga kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada dibagian produksi dalam menghasilkan produk kopi Banyuatis yang memiliki cita rasa yang khas merupakan suatu keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lainnya yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

Kapasitas sumber daya manusia merupakan aset tidak berwujud yang dimiliki oleh perusahaan, dan sulit bagi pesaing untuk meniru aset ini. Hal ini menjadikan sumber daya manusia (SDM) sebagai sumber keunggulan kompetitif yang potensial, karena kemampuan mereka dalam kecerdasan, sifat, kemampuan, karakter pribadi, dan kecerdasan dan proses kognitif adalah nilai yang tidak dapat ditiru oleh perusahaan lain (Barney, 2007). 1991). Keunggulan kompetitif dari human capital inilah yang dimanfaatkan oleh CV. Pusaka Bali Persada

mendukung pengembangan perusahaan yang berkelanjutan sehingga dapat bertahan hingga saat ini.

Totanan (2004) percaya bahwa jika sebuah perusahaan dikelola oleh orang yang berbeda, maka akan mendapatkan hasil yang berbeda. Selain itu, bentuk sumber daya manusia yang berbeda akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda ketika mengelola aset perusahaan yang sama. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika perusahaan dikelola oleh orang yang berbeda, maka akan diperoleh hasil yang berbeda, atau aset berwujud perusahaan sangat bergantung pada aset tidak berwujud. Oleh karena itu, perusahaan berkewajiban untuk terus mengembangkan kuantitas dan kualitas pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusia, yang kini menjadi pedoman bagi pengembangan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen utama aset tidak berwujud perusahaan. Artinya orang-orang yang merupakan aset organisasi harus dikelola dan dikembangkan dengan baik. Manusia saat ini bukan hanya sumber daya, mereka adalah modal yang menghasilkan pengembalian, dan semua pengeluaran yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas modal adalah kegiatan investasi (Backer, 1996). *Human capital* merupakan sistem yang meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Yang paling berpengaruh adalah daya saing inti perusahaan (Barney, 1991). Teori modal manusia mengasumsikan bahwa ketika sebuah perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa yang lebih memenuhi kebutuhan pelanggan daripada yang disediakan oleh pesaing, keuntungan komersial akan berkembang dan berkelanjutan. Dengan kata lain, perusahaan memiliki keunggulan bersaing. Keunggulan yang langgeng dan

berkelanjutan selalu berorientasi pada dinamika kebutuhan pelanggan (Marlina, 2012).

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi dalam perusahaan, karena membutuhkan biaya untuk mempertahankannya, tetapi dengan ini perusahaan memperoleh banyak manfaat, karena karyawan dan karyawannya profesional dan dapat diandalkan. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia adalah investasi yang dirancang untuk menyetujui upaya peningkatan kesehatan, pendidikan, dan pelatihan kejuruan untuk meningkatkan pengeluaran untuk produktivitas manusia (Feriyanto, 2016). Alasan logis yang dapat dikemukakan adalah bahwa tenaga kerja yang sehat, terdidik, dan terampil akan menjadi tenaga kerja yang produktif, dan peningkatan produktivitas yang lebih tinggi berarti pengembalian yang lebih tinggi. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi akan memiliki keunggulan kompetitif dan akan sulit untuk ditiru. Oleh karena itu, sumber keberhasilan kompetitif tradisional, seperti teknologi produksi, perlindungan pasar, perolehan sumber daya keuangan, dan skala ekonomi, akan lebih efektif.

Saat ini, kontroversi tetap ada mengenai pengakuan dan penilaian modal manusia sebagai aset. Dalam akuntansi tradisional, nilai sumber daya manusia tidak terlihat dalam laporan keuangan. Pengeluaran sumber daya manusia, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, dan lain-lain, dimasukkan langsung ke dalam laporan laba rugi selama periode terjadinya pengeluaran tersebut, meskipun pengeluaran tersebut merupakan pembentukan modal, karena akan memberikan pendapatan bagi perusahaan di masa depan. (Sudarno, 2010). Sampai saat ini,

metode akuntansi yang ada tidak memperlakukan orang atau investasi pada orang sebagai aset.

Akuntansi tradisional digunakan sebagai dasar penyusunan laporan keuangan dianggap tidak mampu menyediakan informasi tentang sumber daya manusia yang sangat penting, karena pengguna laporan keuangan memerlukan informasi kuantitatif dan kualitatif sebagai dasar evaluasi kinerja perusahaan serta informasi mengenai sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan. Bagi kantor akuntan, firma hukum, liga sepak bola, dan perusahaan lain yang aset utamanya adalah sumber daya manusia, tidak adanya informasi ini tentunya akan menyesatkan karena informasi SDM tersebutlah yang sangat mempengaruhi kebijakan perusahaan.

Dengan semakin pentingnya modal manusia di tingkat ekonomi secara keseluruhan dan di tingkat perusahaan individu, banyak penelitian ditujukan untuk mengembangkan konsep dan metode untuk menghitung SDM sebagai aset. Perkembangan akuntansi sumber daya manusia tidak terlepas dari dukungan para ilmuwan untuk mengkapitalisasi investasi sumber daya manusia dan memasukkannya ke dalam akun aset. Tetapi pada saat yang sama, banyak orang masih meragukan konsep akuntansi sumber daya manusia, dan bahkan menentang klasifikasi akuntansi sumber daya manusia sebagai aset. Hal ini terlihat dari praktik pelaporan keuangan selama ini yang mengabaikan informasi yang sangat penting, yaitu perlakuan akuntansi konvensional terhadap informasi aset manusia dan biaya sumber daya manusia selalu dianggap sebagai beban (Nicolin, 2010).

Dalam beberapa dekade terakhir, konsep akuntansi sumber daya manusia telah mendapat perhatian besar dari semua lapisan masyarakat, terutama akuntan.

Fenomena ini memaksa mereka untuk mencari informasi yang lebih detail mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, mulai dari identifikasi dan pengukuran hingga pengungkapan dalam laporan keuangan perusahaan. Ide akuntansi sumber daya manusia sebenarnya muncul sekitar tahun 1960-an dan diusulkan oleh Rensis Linkert, direktur *Institute of Social Studies* di University of Michigan (Bambang Riyanto, 1990). Selama ini para pemikir akuntansi tampaknya sepakat bahwa sumber daya manusia merupakan bagian dari aset perusahaan. Namun demikian, masih banyak permasalahan dengan konsep akuntansi sumber daya manusia, terutama dalam hal pengakuan, pengukuran dan penguasaan (Astari, 2017).

Sulitnya mengukur nilai sumber daya manusia secara objektif merupakan salah satu alasan mengapa tidak ada standar akuntansi yang mengatur perlakuan akuntansi sumber daya manusia. Meskipun akademisi telah melakukan berbagai penelitian tentang standar pengukuran alternatif sumber daya manusia, tampaknya pengukuran standar yang digunakan belum mencapai pendapat yang sama. Sumber daya manusia dianggap sebagai biaya, yang menyebabkan distorsi dalam neraca dan perhitungan laba rugi. Dari perspektif neraca, karena angka total aset tidak termasuk aset manusia, hal ini menyebabkan tidak tercerminnya dampak dari investasi aktual organisasi dalam aset manusia. Pada saat yang sama, dalam hal perhitungan laba rugi, laba bersih terdistorsi, karena semua pengeluaran ditujukan untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia sebagai biaya atau beban selama periode terjadinya daripada mengkapitalisasi dan mengamortisasi biaya-biaya ini selama masa manfaat yang diharapkan (Islahuzaman, 2006).

Menurut paragraf 63 Pasal 5 *statement of financial accounting concept*, upaya untuk mengakui sumber daya manusia sebagai aset dan secara tegas mengubahnya di neraca dibatasi karena tidak sesuai dengan aset lain berdasarkan standar aset. Akuntan telah mencapai sumber daya perusahaan. Kriteria yang dimaksud adalah: Pertama-tama, dari segi definisi, jika memenuhi definisi unsur keuangan maka disebut aset. “*Asset are probable future economic benefit obtained and controlled by a particular entity as a result of past transaction or even.*” Pada saat yang sama, sumber daya manusia tidak dapat sepenuhnya dikendalikan dan diawasi oleh perusahaan. Kedua, dalam hal pengukuran, pengukuran aset harus memiliki keandalan yang memadai. Pada saat yang sama, atribut pengukuran sumber daya manusia masih memiliki beberapa kelemahan. Ketiga, dalam hal relevansi informasi, aset harus memiliki nilai prediktif, nilai umpan balik, dan ketepatan waktu. Pada saat yang sama, ada keterbatasan subjektivitas dalam mengukur nilai prediksi sumber daya manusia. Keempat, dari segi reliabilitas, informasi aset harus mampu merangkum fenomena, membuktikan dan bersikap netral. Meskipun sebagian besar pengukuran HR menggunakan estimasi subjektif.

Terkait dengan permasalahan diatas, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti pada CV. Pusaka Bali Persada maka menjadi relevan untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana pengakuan atas *human capital* yang dilakukan oleh CV. Pusaka Bali Persada melihat adanya pengakuan dari pihak manajemen perusahaan tentang besarnya kontribusi modal manusia dalam mendukung keberlanjutan usahanya hingga dapat bertahan sampai saat ini. Sehingga, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul

## **“Pengkakuan *Human capital* Pada CV. Pusaka Bali Persada”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Selama beberapa dekade terakhir, konsep akuntansi sumber daya manusia telah menerima banyak minat dari berbagai kalangan, terutama akuntan. Fenomena-fenomena tersebut membutuhkan informasi yang lebih detail mengenai isu-isu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, mulai dari mengidentifikasi, mengenali, dan mengukur laporan keuangan perusahaan hingga publikasi. Neraca dan laporan laba rugi terdistorsi karena sumber daya manusia diakui sebagai beban. Dari sisi neraca terdistorsi karena angka dalam aktiva total tidak termasuk aktiva manusia yang selanjutnya berefek pada tidak terindikasinya investasi aktual organisasi dalam aktiva manusia. Sementara dari sisi perhitungan rugi laba, laba bersih terdistorsi karena semua pengeluaran yang ditujukan untuk mendapatkan dan mengembangkan sumber daya manusia sebagai biaya selama periode terjadi dari pada mengkapitalisir dan mengamortisasi biaya tersebut selama umur jasa yang diharapkan.

Pada CV. Pusaka Bali Persada, keberadaan modal manusia sangat penting karena dapat mendukung perusahaan dalam menghasilkan keunggulan kompetitif berupa produk dengan cita rasa yang khas dan konsisten. Bertahannya usaha produksi kopi ini dari tahun ketahun tidak terlepas kemampuan karyawan perusahaan dalam menjaga kualitas produk. Sehingga, bagaimana pengelolaan dan pengakuan yang telah dilakukan manajemen perusahaan salah satunya terkait dengan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan menarik untuk ditelusuri.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Ditetapkannya pembatasan masalah dalam suatu penelitian bertujuan agar nantinya peneliti dan pembaca dapat berfokus pada inti (pokok) permasalahan serta hasil penelitian tidak bias dari tujuan yang telah ditetapkan. Adapun pembatasan masalah dari penelitian ini yaitu penelitian ini berfokus pada bagaimana pengakuan yang dilakukan oleh pihak manajemen atas *human capital* yang ada di dalam perusahaan CV. Pusaka Bali Persada.

### 1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Bagaimana pengakuan *human capital* yang dilakukan oleh CV. Pusaka Bali Persada?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengakuan *human capital* yang dilakukan oleh CV. Pusaka Bali Persada.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian merupakan pengembangan konstruk baru yang menjelaskan fenomena fenomena yang memicu pengakuan terhadap modal manusia (*human capital*) dan keberlanjutan usaha CV. Pusaka Bali Persada yang bergerak di bidang produksi kopi tradisional. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu akuntansi sumber daya manusia dalam bidang *human capital*.