

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perkembangan dunia usaha yang saat ini semakin pesat dirasa sangat penting bagi setiap perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dalam setiap organisasi perusahaan menentukan kesuksesan dalam pencapaian setiap tujuan perusahaan

Menyadari sepenuhnya peran dominan SDM yang merupakan salah satu faktor penunjang dalam keberhasilan usaha tidak jarang terdapat beberapa perusahaan yang mengakui sumber dayanya tersebut sebagai aset dalam perusahaan, namun perusahaan tidak melaporkannya dalam laporan keuangan perusahaan.

Tidak dilaporkannya SDM pada pelaporan keuangan suatu perusahaan ini lebih disebabkan karena belum adanya standar dan aturan yang mengatur mengenai pelaporan SDM dalam laporan keuangan, hal ini terjadi karena SDM itu sendiripun masih diperdebatkan oleh para ahli untuk dapat dilaporkan dalam laporan keuangan sebagai suatu aset perusahaan dan hingga saat ini pun Ikatan Akuntan Indonesia belum mengeluarkan standar akuntansi keuangan yang mengatur mengenai akuntansi sumber daya manusia ini, meskipun seperti kita ketahui tidak jarang banyak sekali perusahaan yang mengakui sumber daya yang dimilikinya sebagai aset perusahaan, namun hingga saat ini pengakuan sebagai aset tersebut tidak diikuti dengan pelaporan SDM itu sendiri sebagai aset dalam laporan keuangan perusahaan.

American Accounting Association's Committee on Human Resources (1973), menyatakan bahwa akuntansi sumber daya manusia merupakan:

“the process of identifying and measuring data about human resources and communicating this information to interest parties”

Dari pernyataannya tersebut jelas bahwa akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai SDM dan pengkomunikasian informasi terhadap pihak-pihak yang berkepentingan. Berdasarkan pendekatan akuntansi sumber daya manusia tersebut pengeluaran atas SDM diperlakukan sebagai investasi pada manusia yang akan dilaporkan sebagai aset di laporan posisi keuangan perusahaan.

Hal tersebut berbeda dengan praktik akuntansi konvensional yang memperlakukan seluruh pengeluaran terhadap SDM sebagai beban yang akan ditutup dalam periode yang bersangkutan. Oleh karenanya laporan keuangan yang disajikan perusahaan dianggap kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya terkait pelaporan keuangan perusahaan.

Menurut **Sofyan Syafri (1993)** ada dua alasan utama untuk memperlakukan investasi SDM sebagai aktiva dalam laporan keuangan perusahaan, yaitu antara lain:

1. Investor sekarang dan investor yang akan datang (*potensial investor*) memerlukan informasi untuk menentukan nilai dari suatu perusahaan.
2. Investasi sumber daya manusia memenuhi kriteria untuk diperlakukan sebagai aktiva. Sumber daya manusia memberikan jasa sekarang dan masa yang akan datang yang tidak dimiliki oleh mesin dan aktiva lain

Menurut **Sudarmanto (2005)** nilai atau manfaat yang diberikan oleh sumber daya manusia tidak akan habis dalam satu periode tertentu saja, tetapi akan tetap memberikan manfaat pada beberapa periode akuntansi berikutnya oleh karenanya, perlakuan pengeluaran terhadap sumber daya manusia sebagai beban pada tahun berjalan dirasakan kurang tepat.

Salah satu pendekatan paling awal untuk mengukur dan mencatat nilai dari sumber daya manusia dikembangkan oleh R-H. Hermanson, seorang akuntan akademis, sebagai bagian dari disertasi Ph.D nya. Disertasinya tersebut kemudian diterbitkan sebagai monograf pada tahun 1964 dengan judul “Akuntansi untuk Sumber Daya Manusia”. Keprihatinan utama dari Hermanson adalah laporan keuangan konvensional gagal untuk mencerminkan dengan memadai posisi keuangan dari suatu perusahaan karena laporan tersebut tidak memasukkan aktiva manusia.

Adapun dalam pendekatan akuntansi SDM, tidak seluruh pengeluaran terhadap sumber daya manusia diperlakukan sebagai beban pada tahun berjalan. Akuntansi sumber daya manusia lebih cenderung memperlakukan pengeluaran tersebut sebagai pengeluaran investasi yang akan memberikan nilai manfaat ekonomis kepada perusahaan dimasa mendatang sehingga. Pengeluaran tersebut akan dilaporkan sebagai aset di laporan posisi keuangan perusahaan. Oleh karenanya dengan penerapan akuntansi sumber daya manusia tersebut diharapkan dapat memberikan informasi mengenai biaya dan nilai SDM yang dimiliki perusahaan sehingga dapat berguna dalam pengambilan keputusan bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi pihak manajemen dalam perusahaan.

Dengan memiliki laporan keuangan yang menyajikan lengkap informasi mengenai SDM sebagai aset diharapkan perusahaan mampu memiliki kinerja laporan keuangan yang lebih baik, sehingga laporan keuangan yang dimiliki perusahaan lebih menarik bagi investor dan kreditor yang ingin bekerja sama dengan perusahaan, selain itu laporan keuangan perusahaan juga diharapkan mampu menyajikan informasi yang lebih berkualitas dan dapat diandalkan dalam pengambilan keputusan.

Memiliki kinerja laporan keuangan yang baik bagi suatu bank adalah hal terpenting, hal ini dapat dilakukan dengan menganalisis kinerja bank antara lain dengan menggunakan analisis rasio keuangan seperti *Ratio Liquiditas*, *Ratio (Rentabilitas) Profitabilitas*, dan *Ratio Solvabilitas*. Rasio Likuiditas merupakan analisis yang digunakan atau dilakukan terhadap kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban-kewajiban jangka pendek atau kewajiban yang sudah jatuh tempo. Rasio rentabilitas atau sering pula disebut sebagai rasio profitabilitas adalah alat untuk menganalisis atau mengukur tingkat efisiensi usaha dan profit yang dicapai oleh perusahaan yang bersangkutan, sedangkan Rasio Solvabilitas merupakan alat untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban-kewajiban jika terjadi likuidasi (Lukman Dendawijaya, 2005)

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk atau yang pada saat ini memiliki *call name* sebagai bank bjb pada awalnya merupakan bank yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dan mengelola kas daerah Jawa barat dan Banten, namun kini selain sebagai bank pengelola dan penghimpun kas daerah bank bjb juga telah dipercaya untuk melaksanakan aktivitas perbankan seperti bank nasional lainnya hal ini dibuktikan dengan masuknya bank bjb ke

dalam Perhimpunan Bank-bank Umum Nasional (PerBaNas) dan sudah tidak lagi berada dalam Asosiasi Bank Pembangunan Daerah (AsBanDa), selain itu bank bjb telah melaksanakan *IPO (Initial Public Offering)* di Bursa Efek Indonesia (BEI) terhitung sejak tanggal 8 Juli 2010 hal ini menjadikan bank bjb sebagai satu-satunya BPD yang sudah *Go Public*.

Melihat kondisi tersebut hal ini tentunya tidak terlepas dari SDM yang dimiliki perusahaan sebagai salah satu faktor yang mendukung setiap kegiatan dan keputusan yang diambil manajemen dalam perusahaan untuk mewujudkan peningkatan kinerja yang terus menerus dan berkesinambungan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Terkait hal tersebut bank bjb menyadari peran dominan SDM, hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya kegiatan perekrutan, seleksi, pengembangan dan pelatihan, program pendidikan yang dilakukan secara berkelanjutan, serta fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan untuk menunjang kesejahteraan tenaga kerjanya, serta kompensasi sesuai yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Pengeluaran terkait SDM tersebut idealnya diperlakukan sebagai investasi pada manusia karena pengeluaran tersebut digunakan untuk menambah nilai SDM itu sendiri sebagai aset perusahaan, namun hingga saat ini bank bjb masih memperlakukan pengeluaran tersebut sebagai biaya (beban) operasional perusahaan. Pelaporan yang seperti ini tentunya kurang informatif bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan seperti investor yang ingin menanamkan modalnya pada perusahaan karena laporan keuangan tidak melaporkan SDM sebagai aset penting perusahaan yang merupakan salah satu faktor pendukung aktivitas dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk memilih bank bjb sebagai tempat untuk melakukan penelitian terhadap masalah yang disebutkan yaitu mengenai akuntansi sumber daya manusia. Hasil penelitian tersebut penulis tuangkan ke dalam laporan tugas akhir yang berjudul : **"AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA LAPORAN KEUANGAN"** (Studi Kasus Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, masalah yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja laporan keuangan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk berdasarkan akuntansi konvensional
2. Bagaimana menerapkan akuntansi sumber daya manusia pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk dan kinerja laporan keuangan berdasarkan akuntansi sumber daya manusia
3. Bagaimana perbandingan kinerja laporan keuangan berdasarkan akuntansi konvensional dan akuntansi sumber daya manusia

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kinerja laporan keuangan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk berdasarkan laporan akuntansi konvensional.
2. Untuk mengetahui bagaimana menerapkan akuntansi SDM pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk dan kinerja laporan keuangan berdasarkan akuntansi sumber daya manusia.
3. Untuk mengetahui perbandingan kinerja laporan keuangan perusahaan berdasarkan akuntansi konvensional dan akuntansi sumber daya manusia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ruang lingkup pengetahuan dan pemahaman penulis terkait pengetahuan akuntansi khususnya mengenai akuntansi sumber daya manusia serta penerapannya dalam praktik. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai perbedaan antara akuntansi sumber daya manusia dan akuntansi konvensional yang selama ini lebih banyak digunakan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dan masukan-masukan bagi pihak manajemen terkait penerapan akuntansi sumber daya manusia yang baik untuk digunakan perusahaan

dalam rangka melaporkan SDM sebagai aset perusahaan dalam laporan keuangannya sehingga laporan keuangan tersebut dapat digunakan dalam rangka pengambilan keputusan bagi pihak yang berkepentingan terutama bagi pihak manajemen.

3. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan referensi untuk melakukan penelaahan dan pengkajian lebih lanjut mengenai masalah yang sama, menambah pengetahuan pembaca serta sebagai bahan kepustakaan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Aspek sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa adanya dukungan SDM yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci keberhasilan perusahaan yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Meskipun SDM diakui sebagai kunci keberhasilan suatu perusahaan, namun keputusan-keputusan SDM yang penting mencakup perekrutan, penyeleksian, penempatan, pelatihan dan pengembangan, pengevaluasian, penghargaan, penggantian dan masalah-masalah lain terkait dengan SDM sering dilakukan tanpa informasi yang jelas mengenai biaya dan manfaat. Akuntansi sumber daya manusia menawarkan suatu cara untuk menyediakan informasi ini.

Akuntansi sumber daya manusia menyediakan informasi terkait SDM yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut *Financial Accounting Standards Board (FASB)* dalam *Statement of Financial Accounting Concept (SFAC) No. 6* menyatakan bahwa:

“Assets are probable future economic benefits obtained or controlled by a particular entry as a result of past transaction or events”

Dalam pernyataannya tersebut jelas bahwa aset adalah manfaat ekonomik masa datang yang cukup pasti diperoleh atau dikuasai atau dikendalikan oleh suatu entitas akibat transaksi atau kejadian masa lalu. Sementara Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam Kerangka Dasar Penyusunan Penyajian Laporan Keuangan menyatakan bahwa:

“aset adalah sumber daya yang dikuasai oleh perusahaan sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan dari mana manfaat ekonomi masa depan yang diharapkan akan diperoleh oleh perusahaan”.

Sehingga berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa karakteristik utama yang harus dipenuhi agar suatu objek atau pos dapat dilaporkan dalam laporan keuangan sebagai aset, yaitu:

1. Memberi manfaat atau jasa ekonomis pada masa yang akan datang
2. Dimiliki atau dikuasai atau dikendalikan entitas
3. Hasil dari transaksi atau peristiwa masa lalu

Berdasarkan karakteristik tersebut, jelas bahwa biaya perusahaan untuk memperoleh dan mengembangkan SDM tidak hanya memberikan manfaat pada periode terjadinya saja, seperti kita ketahui SDM dalam perusahaan diperoleh dari hasil perekrutan, penyeleksian, untuk selanjutnya diberikan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan berkelanjutan yang kemudian diharapkan dapat

memberikan manfaat atau jasa ekonomis dimasa yang akan datang bagi perusahaan. Program pengembangan karyawan akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan laba perusahaan. Bagi para ahli yang tidak mendukung konsep akuntansi sumber daya manusia menganggap SDM dalam perusahaan tidak dapat dilaporkan dalam laporan keuangan perusahaan karena tidak memenuhi karakteristik yang kedua yaitu dimiliki atau dikuasai atau dikendalikan perusahaan. Para ahli tersebut menganggap bahwa manusia tidak dapat dimiliki oleh perusahaan, namun bagi pendukung konsep akuntansi sumber daya manusia pendapat ini idealnya dapat terbantahkan karena seperti kita ketahui bahwa pada dasarnya kendali atas SDM berarti kemampuan perusahaan untuk menggunakan dan melepaskan sumber daya tersebut. Maka, jika suatu perusahaan memiliki kemampuan untuk menggunakan dan melepaskan SDM yang ada, atau dengan kata lain perusahaan dapat mengendalikan akses pihak lain terhadap manfaat yang dihasilkan oleh SDM tersebut, dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki kendali atas SDM. hak memiliki dan mengendalikan tersebut harus memungkinkan pihak lain tersisih untuk memiliki hak tersebut karena SDM yang sudah diperoleh dari hasil perekrutan sebuah perusahaan tidak jarang memiliki ikatan dinas, terikat kontrak dan tidak dapat keluar berdasarkan kehendak diri sendiri dari perusahaan tersebut karena bisa dianggap wan prestasi, selain itu karyawan sebagai SDM dalam perusahaan dikendalikan dan diatur oleh perusahaan untuk dapat digunakan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk kriteria ketiga yang menyebutkan bahwa aset adalah merupakan hasil dari transaksi di masa lalu, hal ini dirasa telah

terpenuhi. Transaksi atau peristiwa masa lalu yang dimaksud adalah segala biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk memperoleh dan mengembangkan SDM tersebut seperti biaya rekrutmen, pelatihan dan pengembangan SDM, yang mana hasil dari transaksi masa lalu tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat dimasa yang akan datang bagi perusahaan.

Selama ini perlakuan akuntansi untuk pengeluaran-pengeluaran yang timbul terkait SDM, diakui sebagai beban pada periode terjadinya mengakibatkan beban yang dilaporkan pada laporan laba rugi meningkat dan berdampak terhadap kemungkinan terjadinya penurunan laba perusahaan apabila tidak diikuti dengan adanya peningkatan pendapatan. Lain halnya dengan perlakuan akuntansi sumber daya manusia yang memperlakukan pengeluaran tersebut sebagai pengeluaran investasi yang akan memberikan manfaat di masa depan sehingga pengeluaran tersebut dilaporkan sebagai aset pada laporan posisi keuangan sebuah perusahaan.

Perlakuan berbeda antara akuntansi konvensional dan akuntansi sumber daya manusia terhadap pengeluaran terkait SDM ini dapat memberikan penilaian yang berbeda pula terhadap kinerja laporan keuangan perusahaan, karena adanya perbedaan nilai akun-akun dalam masing-masing laporan keuangan tersebut.

Menurut **Monika Nelin (2000)** yang melakukan penelitian deskriptif dengan rancangan studi kasus pada PT.Semen Gresik mengenai penerapan akuntansi sumber daya manusia dengan metode *historical cost*, menghasilkan kesimpulan bahwa dengan menerapkan akuntansi sumber daya manusia, beban tenaga kerja akan menjadi berkurang, sebaliknya nilai aktiva akan bertambah,

berkurangnya biaya akan menyebabkan laba badan usaha menjadi lebih besar sehingga akan menambah saldo laba.

Menurut **Nur Milawati (2004)** yang melakukan penelitian mengenai penerapan akuntansi sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap laporan keuangan, studi kasus pada PT. Easterntex Pandaan-Pasuruan, menyatakan bahwa penerapan akuntansi sumber daya manusia pada penelitian ini dilakukan dengan metode *historical cost* dan penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan antara laba PT. Easterntex yang dihasilkan periode 2001 dan 2002 dengan menggunakan akuntansi sumber daya manusia dan akuntansi konvensional. Selama periode tersebut laba akuntansi sumber daya manusia adalah sebesar Rp52.274.845.866,- dan Rp35.302.683.957,- sedangkan laba menggunakan akuntansi konvensional sebesar Rp52.200.000.000,- dan Rp35.300.000.000,- selain itu konsep ini juga menunjukkan total aset yang berbeda antara aset akuntansi konvensional dan aset akuntansi sumber daya manusia. Pada tahun 2001 dan 2002, total aset akuntansi sumber daya manusia adalah sebesar Rp354.684.033.333,- dan Rp363.186.586.524,- Sedangkan total aset akuntansi konvensional sebesar Rp354.577.900.000,- dan Rp363.077.100.000,-.

Rima Rachmawati (2006) melakukan penelitian mengenai penerapan akuntansi sumber daya manusia pada PT. X. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlakuan dan pelaporan biaya SDM yang diterapkan oleh PT. X dan mengetahui perlakuan dan pelaporan biaya SDM menurut akuntansi sumber daya manusia. Adapun perlakuan dan pelaporan biaya SDM yang diterapkan oleh PT. X yang terdiri dari *acquisition cost* (biaya *recruitment*, seleksi, *hiring*) dan *development cost* (biaya pelatihan). Biaya SDM tersebut diperlakukan dan

dilaporkan sebagai beban yang akan dihapus pada periode yang bersangkutan, sedangkan untuk perlakuan dan pelaporan biaya SDM menurut akuntansi sumber daya manusia di PT. X . Perusahaan memerlukan informasi yang lebih realistis terhadap biaya SDM ini, karena tidak sedikit jumlah yang dikeluarkan untuk biaya tersebut. Sehingga perusahaan mencoba membuat laporan keuangan dengan ASDM. Diperoleh kesimpulan bahwa laporan laba rugi mengalami peningkatan dibandingkan dengan akuntansi konvensional, demikian juga dengan neraca terdapat komponen investasi SDM dan akumulasi amortisasinya.

Hardiansyah (2009) melakukan penelitian mengenai Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) dan perbandingan kinerja laporan keuangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan ASDM untuk selanjutnya dilakukan perbandingan analisa rasio keuangan sebelum dan sesudah dilakukan penerapan ASDM pada laporan neraca keuangan dan laporan laba/rugi, dan untuk mendukung analisa ini peneliti menggunakan hipotesis Uji-t. Adapun penelitian ini dilakukan pada Bank Panin. Bank Panin tidak menetapkan SDM menjadi aktiva di dalam laporan keuangannya, melainkan menetapkannya sebagai beban atau biaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan ASDM dengan metode biaya historis akan menjadikan suatu biaya yang dikeluarkan menjadi suatu investasi aktiva SDM, dan biaya yang dikeluarkan Bank Panin untuk pengembangan dan perekrutan karyawan dijadikan suatu aktiva dalam penyajian pada laporan keuangan. Akun yang timbul dari penerapan tersebut berupa aktiva SDM yang telah diamortisasi pada sisi aktiva lain-lain dan dilakukan penyesuaian aktiva SDM. pada laporan laba rugi yang berpengaruh pada perubahan saldo laba dan saldo modal pada passiva di neraca. Sedangkan untuk

perbandingan rasio keuangan profitabilitas yang dilakukan sebelum dan sesudah penerapan ASDM menunjukkan tiga dari lima rasio keuangan mengalami kenaikan walaupun tidak secara signifikan, dan pengujian hipotesis (Uji-t) berbanding terbalik dengan hasil perbandingan rasio keuangan, menunjukkan bahwa rata-rata rasio keuangan sebelum dan sesudah penerapan ASDM adalah sama secara tidak signifikan, penolakan hipotesis dikarenakan periode yang digunakan hanya dua periode dalam pengeluaran suatu biaya SDM yang dijadikan aset yaitu 2007 dan 2008 dan belum menunjukkan perubahan secara signifikan. Namun hasil yang menunjukkan bahwa memang ada perubahan terdapat pada uji statistik deskriptif yang disajikan dengan mencari nilai rata-rata minimum dan maksimum pada masing-masing rasio sebelum dan sesudah penerapan ASDM.

Raunak Narayan (2010) menyebutkan:

“The benefits of adopting HRA were manifold. It helps an organization to take managerial decisions based on the availability and the necessity of human resources. When the human resources quantified, it gave investor and stakeholders true insight into the organization and its future potential. Proper valuation of human resources helped them to channelize skills, talent, knowledge and experience of their employees more efficiently”.

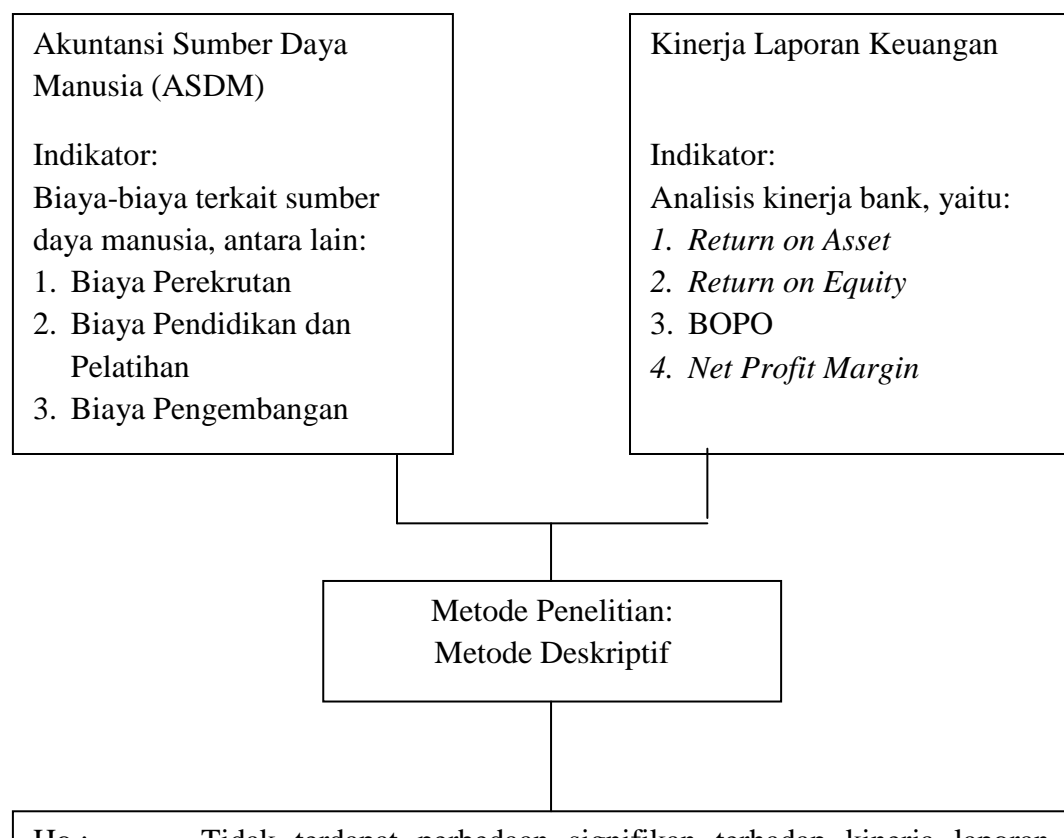
Raunak melakukan penelitian terhadap sistem akuntansi di India, dari pernyataannya tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa keutungan dari penerapan akuntansi SDM dalam sebuah organisasi adalah membantu manajemen dalam perusahaan, investor dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk dapat mengambil keputusan terkait sumber daya manusia. Penilaian terhadap SDM dalam sebuah organisasi membantu mereka untuk

menghubungkan kemampuan, keahlian, pengetahuan serta pengalaman dari tenaga kerja yang dimilikinya tersebut agar lebih efisien.

Menurut **Marina T A Hutagaol (2011)** yang melakukan penelitian mengenai perlakuan akuntansi sumber daya manusia dalam upaya pengukurannya sebagai aktiva, studi kasus pada PT PP London Sumatra Tbk, menghasilkan kesimpulan bahwa sistem akuntansi sumber daya manusia perlu diterapkan dalam perusahaan karena akan meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini dapat dilihat melalui peningkatan ROI dengan penggunaan akuntansi sumber daya manusia.

Berikut ini penulis sajikan gambar kerangka pemikiran dari penelitian terkait akuntansi sumber daya manusia dan dampaknya terhadap kinerja laporan keuangan:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka penulis menyajikan hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat Perbedaan Signifikan Terhadap Kinerja Laporan Keuangan Bila Perusahaan Menerapkan Akuntansi Sumber Daya Manusia”**.

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Dimana metode ini bertujuan untuk menggambarkan atau menguraikan secara karakteristik dari satu gejala atau masalah yang diteliti dalam suatu situasi, serta berusaha menyampaikan fakta-fakta secara sistematis dengan teliti, jelas, dan lengkap. Metode ini digunakan dengan cara mengumpulkan data, menganalisa sampai menyajikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti.

Sumber data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Sumber Primer

Sumber primer berasal dari sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data asli, dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan mengenai objek penelitian melalui wawancara atau observasi.

2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dari dokumen-dokumen atau laporan historis, seperti buku-buku sumber dan artikel – artikel yang didapatkan dari internet.

1.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian lapangan (*Field research*)

Seorang peneliti yang akan menyusun hasil penelitiannya tentu harus didukung oleh berbagai cara yang dikumpulkan untuk menguji hipotesisnya.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memakai dua cara, yaitu:

- a. Wawancara, bertujuan untuk memperjelas data yang diperoleh dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Observasi, dalam artian penulis melihat dan mengamati secara langsung ke tempat penelitian untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas.

2. Studi Kepustakaan (*Library research*)

Penelitian yang berasal dari sumber - sumber data dan informasi dari perpustakaan yang meliputi literatur karangan

1.6.2 Teknik Pengolahan Data

Jenis data yang diperoleh dapat berupa data:

1. Kualitatif

Merupakan data yang tidak diukur dengan angka-angka maupun batasan-batasan tertentu.

2. Kuantitatif

Merupakan data yang dapat diukur dengan angka-angka dan batasan-batasan tertentu.

Sehingga langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam pengolahan data yang diperoleh yaitu:

1. Mengumpulkan data primer dan sekunder terutama terkait biaya sumber daya manusia dan laporan keuangan perusahaan
2. Menyusun kembali data yang diperoleh di lapangan secara sistematis dan teratur sehingga memudahkan dalam proses pengolahan data
3. Menghitung rasio keuangan untuk melihat kinerja bank dengan menggunakan rasio rentabilitas, dimana rasio yang digunakan antara lain *ROA*, *ROE*, *BOPO* dan *NPM*.
4. Menerapkan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan tempat penelitian dilakukan.

5. Menghitung kembali rasio keuangan untuk melihat kinerja bank berdasarkan akuntansi sumber daya manusia dengan menggunakan rasio rentabilitas, dimana rasio yang digunakan antara lain *ROA*, *ROE*, *BOPO* dan *NPM*.
6. Melihat perbandingan kinerja antara perhitungan kinerja bank berdasarkan akuntansi konvensional dan berdasarkan akuntansi sumber daya manusia.
7. Melakukan pengujian statistik
8. Menganalisis hasil pengujian statistik tersebut kemudian menarik kesimpulan sebagai hasil penelitian.

1.7 Waktu dan Lokasi Penelitian

Untuk keperluan pengambilan data dalam penyusunan laporan tugas akhir ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk di Jalan Mayor Utara No. 30 Tasikmalaya. Adapun waktu untuk melakukan penelitian ini dimulai pada bulan April sampai dengan selesai.