# BAB I PENDAHULUAN

* 1. **Latar Belakang**

Globalisasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju sangat memberi dampak yang luas dalam bidang ekonomi yang juga membawa dampak perubahan yang cukup signifikan terhadap pengelolaan suatu bisnis dan penentuan strategi bersaing, para pelaku bisnis mulai menyadari bahwa kemampuan bersaing tidak hanya diukur pada kepemilikan aktiva berwujud, tetapi lebih pada inovasi, sistem informasi, pengelolaan organisasi dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Di era ini telah terjadi perkembangan pemikiran yang luar biasa dalam bidang Akuntansi sumber daya manusia (SDM). Para pakar banyak yang menganjurkan, agar SDM suatu organisasi tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi yang bisa dieksploitasi sedemikian rupa sebagaimana mesin atau faktor produksi lain. Hal tersebut dikarenakan SDM mempunyai karakteristik yang berbeda dengan factor produksi lainnya. Karakteristik yang membuat SDM berbeda adalah karena SDM secara kodrati dilengkapi dengan perasaan dan harapan-harapan. Oleh karena itulah para pakar Manajemen Sumber Daya Manusia menyarankan agar setiap pemimpin/manajer organisasi perusahaan mampu merubah paradigm terhadap SDM yang dimiliki organisasinya, yaitu SDM harus disikapi sebagai aset yang harus diberdayakan, dikembangkan dan dijaga perasaan serta harapan-harapannya, dengan maksud agar SDM selalu dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya.

1

2

Di beberapa perusahaan jasa dan industri yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan, mendaya gunakan sumber daya-sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis bisnis secara optimal, hal ini diperkuat dengan kenyataan, bahwa beberapa saat yang lalu isu mengenai bajak-membajak manajer ramai dimuat di berbagai media cetak di Indonesia. Bahkan tidak jarang adanya kontrak manajer yang nilainya sampai milyaran rupiah. Penomena ini menunjukkan kecendrungan meningkatnya kesadaran pemilik perusahaan tentang pentingnya peranan SDM dalam memajukan perusahaannya. Hal ini juga menunjukkan bahwa ternyata SDM yang berkualitas masih merupakan barang langka di negeri ini.

Asset yang paling berharga dalam organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Peran dan pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi yaitu segala potensi sumber daya, yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi atau individu maupun didalam organisasi. Karena kalau kita perhatikan dalam organisasi mulai dari perkiraan kas, aktiva tetap, aktiva berwujud sampai kepada aktiva tidak berwujud nonmanusia, semuanya dikendalikan oleh manusia, Tanpa adanya manusia maka sumber daya organisasi tidak dapat dijalankan dan tidak mungkin akan menghasilkan laba.

Sumber daya manusia (*Human Resource*) merupakan asset penting yang harus dimiliki dan diperhatikan oleh manajemen. *Human Resource* adalah elemen yang pasti ada dalam suatu organisasi. Perusahaan tidak dapat memaksimalkan produktifitas dan laba tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi terhadap tujuan perusahaan. Adanya gagasan baru di bidang akuntansi yaitu *Human Resource Accounting* (HRA) yang dicetuskan oleh Likert (1967) bahwa keputusan yang diambil oleh investor dan kreditor kadang-kadang keliru sebab mengabaikan salah satu faktor yang penting yaitu sumber daya manusia.

Saat ini, informasi akuntansi konvensional belum mengungkapkan sumber daya manusia. Tujuan menyajikan sumber daya manusia adalah untuk mengindentifikasi perubahan nilai sumber daya manusia dengan demikian dapat diketahui sumber daya manusia di perusahaan itu mengalami peningkatan atau 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 adalah investor dan kreditor yang 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. Asset merupakan salah satu elemen dalam laporan keuangan tepatnya neraca. Dalam kerangka konseptualnya, IASB mendefinisikan mengenai asset yaitu *asset is a resource controlled by the entity as a result of past events and from which future economic benefits are expected to flow to the entity*

Menurut Mardiasmo (2004), untuk mendapatkan hasil laporan keuangan yang relevan, andal, dan dapat dipercaya pemerintah harus memiliki sistem akuntansi yang andal. Sistem akuntansi yang lemah menyebabkan laporan keuangan yang dihasilkan kurang andal dan relevan untuk pembuatan keputusan. Laporan keuangan disusun untuk menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas selama satu periode pelaporan. Laporan keuangan tersebut oleh bagian keuangan akan dilaporkan kepada pihak-pihak yang memerlukannnya.

# Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka permasalahan yang akan dibahas dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah akuntansi Sumber Daya Manusia dapat diakui sebagai aset Pada PT. Pegadaian (persero) Kota Polapo
2. Bagaimanakah pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Pegadaian (persero) Kota Palopo.

# Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang dilakukan :

1. Untuk mengetahui Apakah akuntansi Sumber Daya Manusia dapat diakui sebagai aset di PT. Pegadaian (persero) Kota palopo
2. Untuk mengetahui bagaimana pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia di PT. Pegadaian (persero) Kota Palopo.

# Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangang pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep praktek pekerjaan sosial terutama tentang intervensi pekerjaan sosial.

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah sosial.

1. Manfaat kebijakan

Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi acuan bagi lembaga khususnya PT.Pegadaian (persero) Kota Palopo agar bisa meningkatkan pengembangan Akuntansi sumber daya manusia.

# Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Seperti yang telah diketahui oleh penulis sebelumnya, bahwa ilmu yang mempelajari tentang sumber daya manusia sangatlah luas, untuk itu penulis merasa perlu menambahkan pembatas masalah dalam penelitian ini. Pembatasan masalah oleh penulis dimaksudkan agar penelitian dapat lebih terfokus pada variabel yang akan diteliti. Tujuan adanya pembatasan masalah ini agar ruang lingkup penelitian tidak perlu luas untuk menghindari kesalahan dan penyimpangan dari pokok permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai.





