

## **PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL PAPUA MOTOR JAYA DI KOTA SORONG**

**Jalmijn Tindage dan Rondia Sinurat**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Victory Sorong  
email : tmijn1102@gmail.com & ronsinurat32@gmail.com

**Abstract:** *The issue of human resources is still in the spotlight for companies to survive in the globalization era. Human resources is a determining factor for the successful implementation of an effective organization. Although supported by facilities and infrastructure as well as excessive resources, but without the support of human resources that are reliable and have optimal performance, the company's activities will not be completed properly. The growing importance of human resources is rooted in the increasing complexity of the law and awareness that human resources are valuable tools for increasing productivity and awareness of costs, which are associated with poor management of human resources. The analysis technique used by the writer in this research is descriptive qualitative method and comparative method. The analysis shows that: first, the application of the human resource accounting system to employee performance at the Papua Motor Jaya Workshop is in accordance with the theoretical study. Second, the application of the human resource accounting system to employee performance at the Papua Motor Jaya Workshop in Sorong City can be concluded effectively, which is tested by evaluating compliance by assessing employee performance contributions. Thirdly, employee collaboration, stated to be well proven from the questionnaire report of healthy practice.*

**Keywords:** *human resources, accounting system, employee performance, productivity, infrastructure.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Kunci sukses sebuah perubahan adalah pada Sumber Daya Manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi untuk meningkatkan

kemampuan perubahan organisasi secara terus-menerus. Selain itu, manusia juga disebut dengan salah satu unsur pengendali yaitu faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi yang sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. Menurut H. Hadari Nawawi (2010:40) Sumber Daya Manusia tersebut diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan. Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha yang terus-menerus untuk mencari, memilih, dan melatih calon atau karyawan. Sebaliknya, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari nafkah dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Partisipasi karyawan sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk menghadapi perubahan. Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor dominan dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan.

Pada perusahaan jasa dan industri yang berskala besar, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yang menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal. Akutansi Sumber Daya Manusia bukan hanya suatu sistem untuk mengukur biaya dan nilai manusia bagi organisasi, melainkan juga suatu cara berfikir mengenai manajemen manusia. Akutansi Sumber Daya Manusia memang nasional belum mengungkapkan Sumber Daya Manusia. Tujuan menyajikan sumber daya manusia adalah untuk mengidentifikasi perubahan nilai sumber daya manusia.

*Human resource* dalam suatu organisasi menggambarkan suatu investasi terbesar. Sebab pengeluaran terdiri atas *cost* untuk menarik, memilih, melatih, mengembangkan, dan mendaya gunakan. Sumber daya manusia merupakan pembentukan *Human capital*. Pengeluaran tersebut seharusnya dikapitalisasi agar manfaatnya dapat diukur. Seringkali *cost* sumber daya manusia itu diperlakukan oleh perusahaan sebagai biaya saat terjadinya. Perusahaan selama ini telah melakukan kegiatan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan baru supaya dengan adanya metode pengukuran yang sesuai dengan evaluasi atau pengelolaan sumber daya manusia, membuat perusahaan menginvestasikan uangnya kedalam sumber daya manusia, mengingat penilaian dan evaluasi terhadap kinerja keuangan perusahaan yang masih dilakukan secara sederhana. Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan penerapan konsep Akutansi Sumber Daya Manusia yang dapat memberikan informasi kualitatif dan kuantitatif tentang sumber daya manusia perusahaan, karena sangat membantu manajemen untuk mengelola sumber daya manusianya serta mengambil keputusan yang tepat.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Sistem Akuntansi

Sistem diibaratkan sebagai jantungnya suatu perusahaan, sehingga tanpa ada sistem, perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya, dan apabila sistem tidak diterapkan maka kegiatan operasional tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien dan kemungkinan terjadi banyak penyelewengan-penyelewengan dalam praktik. Oleh karena sedemikian pentingnya sistem tersebut maka perusahaan harus mulai menerapkannya dalam kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. Yakub menuliskan dalam bukunya (Yakub, 2012) bahwa Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, terkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk tujuan tertentu.

Akuntansi merupakan suatu proses mencatat, mengklasifikasikan, meringkas, mengelola dan menyajikan data transaksi serta kejadian yang berhubungan dengan keuangan sehingga dapat digunakan oleh orang yang menggunakannya dengan mudah dimengerti untuk pengambilan suatu keputusan serta tujuan lainnya. Akuntansi berasal dari kata asing *accounting* yang artinya dalam bahasa Indonesia adalah menghitung atau mempertanggungjawabkan. Sugiri dan Riyono (2013:1), akuntansi didefinisikan sebagai suatu kegiatan jasa yang fungsinya adalah menyediakan informasi kuantitatif, khususnya yang berkaitan dengan keuangan. Informasi tersebut diharapkan dapat menjadi masukan dalam proses pengambilan keputusan ekonomi dan rasional.

Menurut Thomas Sumarsan (2013:1) menjelaskan bahwa: Akuntansi adalah suatu seni untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, mengklasifikasikan, mencatat transaksi serta kejadian yang berhubungan dengan keuangan, sehingga dapat menghasilkan informasi yaitu laporan keuangan yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Metode pencatatan, penggolongan, analisa dan pengendalian transaksi serta kegiatan-kegiatan keuangan, kemudian melaporkan hasilnya.

Winwin Yadianti, Ilham Wahyudin (2014 : 6-7) Akuntansi adalah suatu sistem informasi yang mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan kejadian ekonomi dari suatu organisasi kepada pihak yang berkepentingan. Akuntansi juga merupakan suatu ilmu yang di dalamnya berisi bagaimana proses pemikiran sehingga dihasilkan suatu kerangka konseptual yang mencakup prinsip, standar, metode, dan teknik, serta prosedur yang akan dijadikan landasan dalam pelaporan keuangan dan informasi-informasi lainnya untuk melaporkan keadaan keuangan dari suatu kesatuan usaha. Fungsi utama dari akuntansi di sebuah perusahaan adalah untuk mengetahui informasi tentang keuangan yang ada di perusahaan tersebut. Dari laporan akuntansi dapat melihat perubahan keuangan suatu perusahaan yang terjadi di perusahaan, baik itu rugi ataupun untung. Akuntansi sangat identik dengan perhitungan atau keluar masuknya uang di

suatu perusahaan, jadi seorang akuntan harus dapat memperhitungkan biaya-biaya yang akan dikeluarkan perusahaan untuk mengembangkan usahanya. Laporan akuntansi juga berfungsi untuk seorang *manager* dalam mengambil keputusan apa yang akan dilakukan untuk kedepannya agar perusahaan tersebut terus mendapat untung besar.

### **Teori Sumber Daya Manusia**

Akuntansi Sumber Daya Manusia merupakan cabang baru dari Akuntansi manajerial atau akuntansi *cost*, hal ini ditekankan pada penerapan konsep dan prosedur Akuntansi untuk personel (Cashindan Polimeni, 2010). Publikasi yang dilakukan oleh perusahaan dan adanya iklan melalui media televisi sering menyatakan bahwa karyawan sebagai Sumber Daya Perusahaan merupakan *asset* yang penting bagi perusahaan. Namun pada kenyataannya, sebagian besar perusahaan tidak menetapkan secara aktual dan pasti dari nilai dari *asset* Sumber Daya Manusia, dan bagian Akuntansi yang mereka miliki tidak banyak membantu dalam hal ini. Disisi lain timbul suatu keyakinan untuk mengakui keberadaan akuntansi Sumber Daya Manusia, dan pengakuan tersebut dari beberapa akuntansi senior. Paton menyebutkan : *“In the business enterprise, a well organized ,and loyal personel may a be more important asset than a stock merchandise.at a present there seem to be no way of measuring such factor in term of dollar. But let us,accordingly,admit the serious limination of the convensional balance sheet as a statement of financial conditing”*. Salah satu masalah pokok dalam Akuntansi Sumber Daya Manusia adalah masalah pengakuan sumber daya manusia. Sejak awal mula dilontarkannya gagasan Akuntansi Sumber Daya Manusia, sejak itu pula perdebatan tentang Akuntansi Sumber Daya Manusia tidak pernah selesai. Topik perdebatan terutama menyangkut masalah apakah sumber daya manusia dicatat sebagai aktiva ataukah sebagai bahan periodik.

## **METODE**

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang bersifat keterangan atau informasi yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan, literatur, jurnal ilmiah, buku-buku teks, internet, serta media lainnya yang menyajikan informasi yang berkaitan dengan masalah penelitian. Sumber data yang digunakan dalam menunjang penulisan skripsi ini adalah Data Primer yaitu data yang bersumber dari pengamatan dan wawancara pada Pemilik Bengkel sekaligus Pimpinan Bengkel, administrasi dan mekanik yang menggambarkan pengaruh Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap kemajuan usaha.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dan metode komparatif. Metode deskriptif kualitatif yaitu metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data, menyusun, dan mendeskripsikan sehingga diperoleh hasil berupa gambaran yang jelas tentang penerapan akuntansi sumber daya manusia di dunia pekerjaan. Metode komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang di teliti berdasarkan kerangka pemikiran tertentu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Data**

Deskripsi yang dimaksudkan adalah Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Papua Motor Jaya di Kota Sorong. Karyawan-karyawan yang kompeten sangat diperlukan pada Bengkel Papua Motor Jaya kota Sorong khususnya karyawan mekanik di dalam mendukung kelancaran usahanya. Karyawan yang memiliki skill dalam bidang itu harus diberi motivasi , negosiasi, komunikasi yang baik, sistem penggajian yang baik maka diperlukan penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia yang baik Pola perekrutan karyawan juga tidak dapat dipisahkan dalam penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia, hal ini dapat menghindari posisi karyawan yang tidak sesuai dengan skill dan kemampuannya. penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bengkel Papua Motor Jaya :

- a. Bagian-bagian yang terkait dalam penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
- b. Catatan akuntansi yang digunakan dalam penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
- c. Dokumen pendukung penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
- d. Jaringan Prosedur penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
- e. Bagan alir penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan
- f. Penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia terhadap karyawan.

### **Analisis Penerapan Sisten Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Analisis data yang dimaksud adalah analisis data tentang Penerapan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.

- a. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab secara tegas. Fungsi pemisahan setiap tanggung jawab di organisasi yang sesuai dengan fungsi sistem akuntansi sumber daya manusia (skill). Fungsi yang bertanggung jawab dalam memimpin usaha di Bengkel Papua Motor Jaya adalah pemilik bengkel sendiri, yang bertugas untuk memeriksa kehadiran adalah bagian administrasi, yang bertugas untuk membuat pencatatan tentang pemasukan, pendapatan, serta pengeluaran Bengkel adalah bagian keuangan, yang bekerja sebagai layanan service adalah mekanik.
- b. Fungsi pencatatan waktu hadir yang terpisah dari fungsi operasi. Fungsi pencatatan kehadiran dilakukan oleh bagian administrasi, sedangkan fungsi operasi dilakukan oleh Pemimpin Bengkel.
- c. Fungsi penerapan akuntansi sumber daya manusia sesuai dengan kinerja setiap karyawan. Fungsi administrasi dan keuangan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan bengkel, dan 5 dari 6 mekanik telah dinilai efisien dalam bekerja.
- d. Fungsi pemisahan tanggung jawab di organisasi mempengaruhi kinerja. Fungsi ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana dimasing-masing pemisahan ini, membuat pekerjaan lebih terarah dan lebih terfokus.

### **Efektivitas Penerapan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Diperlukan kajian mengenai kepatuhan karyawan dalam menerapkan sistem akuntansi sumber daya manusia, yaitu dengan mematuhi setiap aturan sistem sesuai dengan Kontribusi Kinerja, artinya seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- a. Kualitas Kinerja  
Kualitas kinerja karyawan dapat dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Hal yang perlu di nilai adalah seperti kesiapan mekanik untuk mempersiapkan alat dan bahan, ketepatan diagnosis, ketepatan penggunaan alat-alat khusus part, kesesuaian prosedur kerja, ketepatan penyetelan atau perbaikan, ketepatan penggunaan waktu, motivasi mekanik dalam bekerja, dan tanggung jawab. Jika semua kontribusi dilaksanakan dalam suatu usaha maka, tentunya akan menghasilkan karyawan-karyawan yang baik dan dapat diandalkan. Jika karyawan suatu perusahaan baik dan andal maka akan mempengaruhi kemajuan usaha.
- b. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

c. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja. Dari hasil kuesioner praktek yang sehat dapat dilihat bahwa kerja sama karyawan pada Bengkel Papua Motor Jaya adalah cukup baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Papua Motor Jaya telah sesuai dengan kajian teori. Penerapan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Papua Motor Jaya di Kota Sorong dapat disimpulkan efektif, yang diuji dengan penilaian kepatuhan dengan menilai kontribusi kinerja karyawan. Kerjasama karyawan, dinyatakan baik terbukti dari laporan kuesioner dari praktek yang sehat.

Setelah mempelajari, menganalisis, membahas, dan menyimpulkan maka dapat diketahui bahwa penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bengkel Papua Motor Jaya di Kota Sorong sudah efektif dan sebaiknya tetap ditingkatkan dengan menambah personil mekanik yang lebih ahli dan bertanggung jawab, mempunyai banyak pengalaman kerja dibidang perbengkelan atau Pemilik Bengkel bisa menambah bonus gaji bagi karyawan agar karyawan lebih semangat untuk bekerja pada bengkel itu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariesta, Fadila. 2013. Pengaruh Kualitas Sumber daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah. Jurnal. Universitas Negeri Padang.
- Arfianti, D., 2011. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Batang). Jurnal. Universitas Diponegoro Semarang.
- Belkaoui, A.R. 2011. Intellectual Capital and Firm Performance of US Multinational Firms: a Study of The Resource-Based and Stakeholder Views. Journal of Intellectual Capital 4 (2): 215-226.

- Brummet, L.E.G. Flamholtz, dan W. C. Pylet<sup>1</sup> .2010. Human Resource Measurement: a challenge for accountants. *The Accounting Review* 43 (2):217-224.
- Deegan, C. 2013. *Financial Accounting Theory*. McGraw-Hill Book Company. Sydney.
- Dewi, D. O. 2010. Pengaruh Jenis Usaha, Ukuran Perusahaan dan Financial Leverage Terhadap Tindakan Perataan Laba Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- Enofe, A.O. Mgbamo, C. Otuya, S. dan Ovie, C. 2013. Human Resources Accounting Disclosures in Nigeria Quoted Firms. *Research Journal of Finance and Accounting*, Vol 4, No 13.
- Mitra Harmoni Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Vol 1, No 1, Semester Ganjil 2012/2013.
- Rahayu, A.W.W. Affandy, D.P. 2013. Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Perbandingan kinerja Laporan keuangan pada PT.BPRS.
- Skripsi. FE Universitas Victory Sorong. Astuty, L. 2002. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol 4, No 2.