

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir istilah revolusi industri 4.0 sudah tidak asing lagi kita dengar. Revolusi industri 4.0 adalah penggabungan teknologi otomatisasi dengan teknologi siber. Revolusi ini membawa dampak pada kemajuan dalam berbagai bidang teknologi khususnya kecerdasan buatan. Revolusi industri juga berpotensi meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan membuka peluang kerja baru, tapi dilain sisi memunculkan kekhawatiran jika mesin-mesin yang diciptakan dapat mengambil alih pekerjaan manusia suatu hari nanti. Saat ini bidang produksi yang awalnya terpusat pada manusia sebagai subjek vital perlahan tergantikan oleh otomatisasi mekanis dan digitalisasi teknologi. Keberhasilan suatu perusahaan agar tetap bertahan dan berkembang bukan ditentukan oleh seberapa besar perusahaan tersebut, tetapi ditentukan oleh kecepatan beradaptasi dengan segala perubahan dan kemampuan perusahaan dalam menciptakan inovasi baru. Karena banyak perusahaan berskala besar gulung tikar yang disebabkan tidak mampu beradaptasi cepat terhadap perubahan.

Apalagi industri modern tidak lagi membutuhkan banyak tenaga manusia, kecuali tenaga-tenaga yang terampil. Banyak karyawan yang diprediksi akan menjadi pengangguran karena terbatasnya peluang kerja dan tingginya standar kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan. Bahkan, sampai sekarang masih sering terjadi aksi demonstrasi yang dilakukan oleh karyawan/buruh menuntut kenaikan gaji dan mengancam pemogokan kerja secara masal, tentu saja perusahaan akan mengalami kerugian yang cukup besar akibat aksi tersebut. Terlebih bila ada karyawan yang memilih mengundurkan diri karena gaji tidak sesuai, tentu saja perusahaan akan kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman yang mengharuskan perusahaan melakukan perekrutan karyawan baru.

Dimana dalam proses rekrutmen karyawan ini akan membutuhkan waktu cukup lama dan biaya yang besar.

Oleh karena itu, perusahaan harus mempertahankan keunggulannya dengan mengoptimalkan aset yang dimiliki. Salah satu aset yang dapat dioptimalkan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi aset berharga terutama bagi perusahaan jasa. Perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya tanpa peran sumber daya manusia dan sangat tidak memungkinkan perusahaan dapat berkembang secara berkelanjutan hanya dengan memanfaatkan sumber daya alam dan modal saja. Sebab secanggih apapun teknologi dan sebanyak apapun modal yang dimiliki tetap membutuhkan manusia sebagai penggerak.

Dalam Islam, sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dibanding sumber daya lainnya karena manusia telah diberi akal yang mampu digunakan untuk mengolah sumber daya lainnya. Pada surat At-Tin ayat 4 juga telah dijelaskan mengenai manusia adalah sebaik-baiknya bentuk. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan sebaik-baiknya sumber daya. Saat ini sumber daya manusia bukan dinilai dari kualitasnya saja, tapi juga dinilai dari kemampuan beradaptasi, menguasai teknologi kerja dan menjadi profesional. Sumber daya manusia profesional dapat diwujudkan dengan melaksanakan kegiatan pengembangan melalui pendidikan maupun pelatihan. Pengembangan ini merupakan suatu bentuk investasi pada sumber daya manusia dengan harapan menambah nilai dan kinerja perusahaan. Investasi ini membutuhkan biaya yang cukup besar dan setiap tahunnya mengalami peningkatan, sehingga biaya tersebut seharusnya dicatat dan disajikan pada laporan keuangan. Penyajian ini bertujuan untuk melakukan identifikasi perubahan nilai sumber daya manusia di perusahaan selama periode tersebut.

Penilaian sumber daya manusia pada laporan keuangan dapat dilakukan melalui akuntansi sumber daya manusia, karena konsep ini memasukan nilai manusia sebagai unsur aktiva sehingga dapat

diketahui nilai moneterinya. Akuntansi sumber daya manusia memiliki tujuan membantu manajemen mengendalikan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Namun hingga saat ini laporan keuangan di Indonesia masih memandang sumber daya manusia hanya sebatas alat operasional perusahaan dan nilai sumber daya manusia belum disajikan. Hal ini disebabkan perkembangan ilmu akuntansi sumber daya manusia masih mengalami kendala terkait standar akuntansi yang berlaku umum untuk mengukur atau melaporkan sumber daya manusia. Akibatnya perusahaan masih menggunakan akuntansi konvensional dan belum memperlakukan sumber daya manusia menjadi aset melainkan diperlakukan sebagai biaya. Sehingga seluruh biaya sumber daya manusia akan dibebankan langsung ke laporan laba rugi sesuai periodenya. Perlakuan ini tidak sesuai keadaan sebenarnya yang menyebabkan nilai-nilai sumber daya manusia menjadi terabaikan dan dapat mempengaruhi profitabilitas perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, perusahaan seharusnya mengerti sumber daya manusia adalah unsur vital dan bernilai, kehilangan sumber daya manusia berkompeten sama saja dengan kehilangan aset yang berharga. Dengan demikian, sudah saatnya perusahaan memberikan penilaian secara layak atas sumber daya manusia yang dimilikinya dengan menyajikannya dalam laporan keuangan dengan menerapkan akuntansi sumber daya manusia.

B. Fokus dan Tujuan

Berbagai permasalahan terkait sumber daya manusia masih sering terjadi, seperti hak-hak karyawan yang tidak terpenuhi, pemutusan hubungan kerja secara masal dan kasus-kasus lainnya. Kehadiran akuntansi sumber daya manusia menawarkan jalan keluar atas masalah-masalah diatas, karena menyediakan data yang dapat membantu manajer mengukur efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia. Selain itu, data yang diperoleh juga dapat dimanfaatkan dalam membuat keputusan terkait memperoleh, mengalokasikan,

mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia. Ilmu akuntansi ini, juga menyarankan perlunya memikirkan manusia sebagai sumber daya berharga dan tidak hanya sebatas menghitung modal manusia saja tetapi juga mendukung pengembangan sumber daya manusia. Konsep ini sejalan dengan pemikiran Islam terkait pengembangan sumber daya manusia, agama Islam sangat mendukung umatnya untuk melakukan pengembangan diri serta menginginkan manusia berada di posisi yang tinggi dan luhur. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, pembahasan ini fokus pada kesadaran akan pentingnya akuntansi sumber daya manusia dan penerapan dan perlakuannya, serta bagaimana pandangan Islam terkait akuntansi sumber daya manusia.

Berikut ini adalah tujuan penyusunan rumusan masalah dari buku ini yaitu memberi informasi tentang konsep akuntansi dan pengembangan sumber daya manusia dalam pandangan Islam yang diperkuat melalui ayat -ayat Al-Qur'an, hadis dan dikaji melalui ilmu fiqih. Memberikan pemahaman tentang penerapan dan perlakuan akuntansi sumber daya manusia serta memberikan pemahaman mengenai ruang lingkup akuntansi sumber daya manusia.

C. Manfaat dan Sistematika Penulisan

Terdapat dua manfaat dari penulisan buku ini yaitu terdiri dari manfaat praktis dan manfaat teoritis. Adapun manfaat praktis buku ini adalah berguna bagi pengguna akuntansi untuk menambah wawasannya memahami sumber daya manusia dan akuntansi sumber daya manusia terutama dari sudut pandang Islam. Sedangkan manfaat teoritis dari buku ini adalah menjadi bahan rujukan dalam penyusunan buku selanjutnya terkait akuntansi sumber daya manusia.

Sistematika penulisan buku ini yaitu dengan membagi kedalam beberapa bab yang saling terkait satu sama lain. **BAB I** dibahas tentang latar belakang penulisan buku, fokus dan tujuan, manfaat dan sistematika penulisan buku, keterbaruan. **BAB II** dipaparkan tentang sumber daya manusia, yaitu pengertian, unsur, fungsi dan pengertian

sumber daya manusia menurut Islam. **BAB III** dijelaskan tentang akuntansi sumber daya manusia, seperti pengertian, unsur-unsur pembentuk, tujuan dan fungsi. **BAB IV** dijelaskan terkait ruang lingkup akuntansi sumber daya manusia dan metode pengukurannya. **BAB V** dibahas mengenai penerapan dan perlakuan akuntansi sumber daya manusia, mulai dari pengakuan, pencatatan, penyajian dan pengungkapan. Buku ini juga dilengkapi contoh kasus dan latihan soal. **BAB VI** diuraikan beberapa ayat terkait akuntansi sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia dalam pandangan Islam. **BAB VII** ditampilkan kesimpulan dan rekomendasi dari penulisan buku ini.

D. Keterbaruan

Buku ini menjelaskan mengenai “Akuntansi Sumber Daya Manusia dalam Pandangan Islam”. Keterbaruan buku ini adalah memberikan wawasan baru mengenai akuntansi sumber daya manusia berdasarkan sudut pandang agama Islam dan berkaitan pengembangan sumber daya manusia secara islam. Pada dasarnya Islam mengakui manusia sebagai makhluk paling sempurna yang memiliki kemampuan lebih untuk mengembangkan potensi yang ada didirinya. Namun, hingga saat ini manusia yang ada di perusahaan hanya dipandang sebatas alat operasional perusahaan dan perhatian atas hak kekayaan modal manusia masih belum diperhatikan. Dari banyaknya buku yang membahas mengenai akuntansi sumber daya manusia belum terdapat buku yang mengaitkan antara akuntansi dan pengembangan sumber daya manusia dengan sudut pandang agama Islam. Buku ini juga menyajikan latihan-latihan soal, penulis berharap buku ini dapat memberikan wawasan baru kepada pembaca mengenai akuntansi sumber daya manusia dalam pandangan Islam.