

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA RUMAH SAKIT TK.II dr. AK. GANI PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : Depitasari
Nim : 222014043**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA RUMAH SAKIT TK.II dr. AK. GANI PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi**



**Nama : Depitasari
Nim : 222014043**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2019**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Depitasari
NIM : 222014043
Fakultas : Ekonomi dan bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Teori Akuntansi
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Rs TK.II dr.
AK. Gani Palembang

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata Satu Baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di Perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 29 Juli 2019


Depitasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Analisis Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Rumah
Sakit TK.II dr. AK. Gani Palembang.
Nama : Depitasari
NIM : 222014043
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Teori Akuntansi

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal. Juli 2019

Pembimbing I,

(Drs. Sunardi, S.E.,M.Si.)
NIDN/NBM:0206046378/859196

Pembimbing II,

(Nina Sabrina, S.E.,M.Si)
NIDN/NBM:0216056801/851119

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Akuntansi



(Betri Sirajuddin, S.E.,M.Si.,Ak.,CA)
NIDN/NBM: 0216106902/944806

Motto

“sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari satu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada tuhan mu lah engkau berharap”

(QS.Al-insyirah,6-8)

“Jangan pernah menunggu, lakukan apa yang bisa kita lakukan, tidak ada hasil jika tidak ada proses. Jangan menyerah atas impianmu karena impian memberimu tujuan hidup, sukses bukanlah kunci dari kebahagiaan tetapi kebahagiaan yang menjadi kunci untuk sukses”

(Depitasari)

**Terucap syukur kepada Allah SWT dan
kupersembahkan untuk**

- **Kedua orangtuaku ayah (idrus) dan ibu (aisya)**
- **Kakak perempuanku yulisa,Spd dan adik laki-laki ku juriesya putra**
- **Sahabat-sahabat terbaikku**
- **Almamater**



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirobbil A'lamin, segala puji dan bersyukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk, rahmat dan karunianya serta shalawat dan salam untuk Rasulullah SAW, penyusunan skripsi ini sampai pada akhirnya dengan usaha serta kesabaran. Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Penerapan Akuntansi Sumberdaya Manusia pada Rumah Sakit TK.II dr. AK. Gani Palembang”

Tugas akhir atau skripsi adalah salah satu syarat yang harus ditempuh dalam menyelesaikan jenjang Strata 1 di Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam pelaksanaan dan penyusunan tugas akhir atau skripsi ini penulis tidak lepas dari bimbingan, pengarahan, petunjuk, bantuan serta saran-saran dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua (Ayahandaku “idrus” dan Ibundaku “aisya”) yang telah memberi doa, suport, kasih sayang yang berlimpah, nasehat-nasehat dan tak henti-hentinya untuk menjadikan anaknya menjadi lebih baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada bpk Drs.Sunardi, S,E.,M.Si dan Ibu Nina Sabrina S,E.,M.Si selaku pembimbing saya yang telah membimbing serta

memberi pengarahan dan saran-saran dengan baik dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir atau skripsi ini masih banyak kekurangan. Hal ini mengingat keterbatasan baik ilmu, pengalaman yang penulis miliki. Keberhasilan selama penulis menjalankan Studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan dalam penulisan tugas akhir atau skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan senang hati penulis sampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak DR Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs Fauzi Ridwan.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Seluruh Staf Karyawan dan Karyawati FEB UMP.
3. Bapak Betri Sirajuddin.,S.E.,Ak.,M.Si.CA dan Ibu Nina Sabrina S,E.,M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Arianto,S.E.M.,Si dan Ibu Saekarini Yuliarchtri,S.E.AK.,M.Si.CA selaku Penelaah I dan Penelaah II Seminar Usulan Penelitian saya.
5. Seluruh Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi ini.

6. Kepada Saudara Perempuan ku dan Saudara Laki-laki ku (Yulisa, Spd dan Juriansya putra). Kakak ipar ku (Budi Wahyono S.pdi) Terimakasih telah memberikan dorongan semangat dan doa yang tulus disetiap perjuanganku.
7. Kepada keluarga-keluargaku yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis, trimakasi untuk motivasi dan semangat yang kalian berikan.
8. Semua pihak yang telah berkenan membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis.

Penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan khususnya peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan penelitian sejenis. Akhir kata untuk semua pihak yang telah disebutkan penulis mengucapkan terima kasih banyak dan penulis memanjatkan doa agar mendapat limpahan berkah dari Allah SWT serta budi baik kalian mendapat balasan dari Allah SWT. Amin.

Wassalamua'laikum Warrohmatullahi Wabarokatuh

Palembang, 2019

Penulis

Depitasari

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Kepustakaan	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	33

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Operasionalisasi Variabel.....	40
D. Data yang Diperlukan	41

E. Metode Pengumpulan Data.....	41
F. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	43
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Biaya Pendidikan dan Pelatihan.....	9
Tabel II.1	Penelitian Sebelumnya	38
Tabel III.1	Operasional Variabel	40
Tabel IV.1	Struktur Organisasi	48
Tabel IV.2	Biaya Pendidikan dan Pelatihan.	62
Tabel IV.3	Biaya Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2016.	65
Tabel IV.4	Biaya Pendidikan dan Pelatihan tahun2017.....	66
Tabel IV.5	Biaya Pendidikan dan Pelatihan Tahun 2018.	66
Tabel IV.6	Laporan Laba/Rugi.	68
Tabel IV.7	Laporan Laba/Rugi Setelah Penyesuaian Akuntansi SDM.	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi

Lampiran 2: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 3: Surat Balasan Riset

Lampiran 4 : *Fotocopy* Surat Membaca dan Menghafal Al-Qur'an (Surat Pendek)

Lampiran 5 : *Fotocopy* Sertifikat TOEFL

Lampiran 6 : *Fotocopy* Sertifikat Komputer

Lampiran 7 : Biodata

Lampiran 8 : Lembar Pengesahan Skripsi Setelah Kompre

ABSTRAK

Depitasari/22 2014 043/Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit TK.II dr. AK Gani Palembang

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui penerapan akuntansi sumber daya manusia pada Rumah Sakit TK.II dr. AK Gani Palembang. Jenis penelitian menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit TK.II dr. AK Gani Palembang dengan periode penelitian 2016-2018. Data yang digunakan data primer berupa bukti catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip. Sumber data yang diambil adalah laporan keuangan Rumah Sakit TK.II dr AK. Gani Palembang berupa laba rugi dan neraca serta biaya pendidikan dan pelatihan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rumah Sakit TK.II. dr. AK. Gani Palembang belum sepenuhnya menerapkan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini tercermin dari biaya training karyawan yang dianggap sebagai biaya pegawai dan ditempatkan di laporan laba rugi bukan sebagai asset perusahaan. Sedangkan menurut teori seharusnya biaya *training* dianggap sebagai asset bukan sebagai biaya. Laba Rumah Sakit TK.II. dr. AK. Gani Palembang yang diperoleh sebelum menerapkan akuntansi sumber daya manusia pada tahun 2016, 2017 dan 2018 sebelum dilakukan evaluasi adalah masing-masing sebesar Rp 10.824.495.442, Rp 10.876.905.757 dan Rp 10.982.695.617.

Kata Kunci: Akuntansi Sumber Daya Manusia

Abstract

Depitasari /22 2014 043 / Analysis of Application of Human Resource Accounting at TK Hospital. II dr. AK Gani Palembang

The purpose of this study was to find out the application of human resource accounting at TK Hospital. II dr. AK Gani Palembang. This type of research used descriptive research. The study was conducted at TK Hospital. II dr. AK Gani Palembang with the 2016-2018 research period. Data used primary data in the form of evidence records or historical reports have been arranged in the archive. The source of the data taken was the financial report of TK.II Hospital from AK. Gani Palembang in the form of profit and loss and balance sheet and the cost of education and training. The analysis technique used was qualitative analysis. The results of the study showed that TK.II Hospital. dr. AK. Gani Palembang has not fully implemented human resource accounting. This is reflected in employee training costs which are considered employee costs and placed in the income statement not as company assets. While according to the theory, training costs should be considered as assets, not as costs. TK.II Hospital Profit. dr. AK. Gani Palembang which was obtained before applying human resources accounting in 2016, 2017 and 2018 before the evaluation was carried out at Rp. 10,824,495,442, Rp. 10,876,905,757 and Rp. 10,982,695,617.

Keywords: Human Resource Accounting

PENGESAHAN

NO. ____ /Abstract I.B UMP/ VII / 2019

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Asset yang paling berharga dalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya *intellectual capital* karena kalau kita perhatikan dalam perusahaan mulai dari perkiraan kas, aset tetap, aset berwujud sampai kepada aset tidak berwujud non manusia, kesemuanya dikendalikan oleh manusia, tanpa adanya manusia maka sumber daya perusahaan tidak dapat dijalankan dan tidak mungkin akan menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri (Viktoria, 2012).

Menurut Harahap (2011) mendefinisikan akuntansi sumber daya manusia sebagai salah satu proses mengidentifikasi, mengukur data tentang SDM dan mengkomunikasikan informasi ini kepada pihak yang berkepentingan. Akuntansi SDM mencoba mencatat pengeluaran sumber daya manusia sebagai investasi atau aset bukan sebagai biaya (terkecuali pengeluaran minor tertentu yang dikelompokkan langsung sebagai biaya). Pengeluaran *recruitment, hiring, formal* dan *informal training*, orientasi pengembangan dan lain-lain.

Sumber Daya Manusia kini makin berperan bagi kesuksesan untuk organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing, mereka membuat rencana, strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu,

sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. Bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran (Rachmawati, 2015).

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan cara untuk meningkatkan mutu tenaga manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang dikelola oleh bagian HRD (*Human Resource Development*). Semakin banyak program pendidikan dan pelatihan (Diklat) maka semakin tinggi pula pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan dan melaksanakan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan.

Sejumlah riset telah dirancang untuk mengembangkan konsep dan metode akuntansi bagi manusia sebagai asset, bidang ini dikenal sebagai Akuntansi Sumber Daya Manusia dari *American Accounting Association* (2012) sebagai proses identifikasi atau mengenali, mengukur dan melaporkan informasi ekonomi untuk memungkinkan adanya penilaian dan pengambilan keputusan yang jelas dan tegas bagi mereka yang menggunakan informasi tersebut.

Dalam sudut pandang terjadinya *intellectual capital* dan bagaimana terciptanya *intellectual capital* dalam *value chain*, prestasi perusahaan tidak hanya dilihat dalam laba yang dihasilkan, atau berupa sumber daya yang

tersedia dineraca. Biaya yang selama ini dipandang sebagai pengorbanan ekonomis dan dianggap tidak mempunyai manfaat ekonomi dimasa yang akan mendatang harus mendapat perhatian. Hal itu karna standar akuntansi yang ada melihat bahwa *assets* atau manfaat ekonomi masa depan dari pengorbanan ekonomis hanya terjadi pada proses pengembangan, padahal penciptaan nilai perusahaan pada *knowledge based industry* justru pada tahap sebelum dan sesudah proses jasa.

Tujuan utama dari akuntansi sumber daya manusia untuk membantu para manajer perusahaan dalam mengukur tingkat efektifitas dan efesnsi sumber daya manusia. Hal ini semakin penting terutama dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif sehingga diperlukan *manajemen strategi* yang tepat dalam mengelola SDM ini. Untuk mengelola SDM secara baik, diperlukan informasi tentang SDM yang akurat dan relavan. Akuntansi SDM memberikan informasi kualitatif maupun kuantitatif kepada manajemen mengenai pemenuhan, pengembangan, pegalokasian, kapitalisasi, evaluasi, dan penghargaan atas sumber daya manusia. (Harahap, 2011)

Menurut PSAK No. 20 biaya riset dan pengembangan harus mencakupi semua biaya yang secara langsung dapat didistribusikan keegiatan riset dan pengembangan atau yang dapat dialokasikan menurut dasar yang wajar pada kegiatan tersebut. Alokasi biaya riset dan pengembangan pada periode yang berbeda dengan melihat hubungan antar biaya dan manfaat keekonomian yang diharapkan perusahaan akan diperoleh dari kegiatan riset dan pengembangan tersebut. Bila besar kemungkinan biaya tersebut akan

meningkatkan manfaat keekonomian masa depan dan biaya dapat diukur secara andal, maka biaya tersebut memenuhi syarat untuk diakui sebagai asset.

Wakil wali kota itu, mengatakan, RSI Faisal telah memiliki visi dan misi yang sangat jelas dan ditunjang dengan letak yang strategis. Untuk itu, lanjut dia, dalam upaya memaksimalkan pencapaian visi misi dibutuhkan pengoptimalan sumber daya internal, agar dapat lebih unggul bukan hanya dari segi lokasi tetapi juga *best customer*

Wakil Wali Kota Makassar Syamsu Rizal MI meminta kepada semua jajaran direksi agar meningkatkan kualitas sumber daya manusia para pegawai Rumah Sakit Islam Faisal. sumber daya manusia bagi semua pegawai mulai dari tingkatan terbawah hingga ke atas menjadi harga mati jika ingin rumah sakit ini menjadi yang terdepan,ujarnya saat menggelar rapat bersama Yayasan dan Pembina RSI Faisal di Makassar, Sulawesi Selatan, Jumat (25/3).

Syamsu Rizal selaku pengawas yayasan sangat memperhatikan kualitas dan pelayanan rumah sakit Faisal karena hanya dengan kualitas sumber daya manusia itu yang akan menjadi modal dasar dari peningkatan tersebut. Menurut dia, tingkat sumber daya manusia yang mumpuni dan ditambah dengan akhlak/perlakuan baik maka akan tercipta suatu pelayanan rumah sakit yang berstandar internasional. "Jika SDM yang kita miliki senantiasa kita tingkatkan selalu dan ditambah dengan akhlak yang baik, Insya Allah kita akan terdepan dalam segala bidang," ungkapnya

Hal senada diungkapkan oleh Pembina Yayasan, Jayadi Sanusi Baso. Dia lebih mengarahkan pada pentingnya mengingat peran kasih sayang kepada sesama. Ketua Yayasan Farid Wajidi Husain juga menekankan pentingnya menyadari tantangan saat ini, baik dari aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, permintaan masyarakat dalam hal pelayanan, maupun peningkatan kualitas dan mutu RSI Faisal ke depan."Melalui rapat ini, secara bersama akan dibuatkan sistem sehingga tantangan-tantangan tersebut dapat terjawab sehingga peningkatan pelayanan sesuai visi misi pun dapat tercapai,"ungkapnya. Sumber:<https://republika.co.id/berita/nasional/daer-ah/16/03/26/o4m9j4384-kualitas-sdm-rsi-faisal-perlu-terus-ditingkatkan>.

Pelatihan Tim Keselamatan Pasien diadakan dengan tujuan untuk mengedukasi karyawan Rumah sakit terlebih bagi yang berhubungan langsung dengan pasien dalam menciptakan budaya keselamatan pasien di Rumah Sakit, meningkatkan akuntabilitas Rumah Sakit terhadap pasien dan masyarakat, menurunkan kejadian tidak diharapkan (KTD) di Rumah Sakit, serta terlaksananya program-program pencegahan sehingga tidak terjadi pengulangan kejadian tidak diharapkan.

Rumah Sakit Dr. OEN Surakarta menyelenggarakan *in house training* Tim Keselamatan Pasien di Rumah Sakit sebagai salah satu upaya untuk menciptakan pelayanan yang paripurna. Pelatihan ini berlangsung sejak tanggal 3-10 September 2018 di Ruang Diklat Rumah Sakit.

Selain *in house training* Tim Keselamatan Pasien di Rumah Sakit, pada bulan September 2018 Rumah Sakit yang berada di bawah naungan Yayasan

Kesehatan Panti Kosala ini juga membekali karyawannya dengan Simulasi Kode Bencana dan Evakuasi saat terjadi bencana. Hal tersebut dilakukan sebagai wujud kepedulian dan kewajiban Rumah Sakit kepada seluruh sumber karyawan agar dapat mewujudkan daya manusia yang mumpuni di bidang kesehatan baik tenaga medis maupun non medis.

Sumber: <https://www.droenska.com>

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni, dkk (2017) mendapatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak RS Khertha Usada terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia berpedoman dengan sistem informasi karyawan dan pencatatan akuntansi perusahaan. Seluruh biaya yang dikeluarkan perusahaan terkait pengelolaan SDM memenuhi syarat sebagai aktiva, karena besar kemungkinan biaya tersebut dapat diukur secara andal. Diana, dkk (2014) mendapatkan hasil empiris yaitu setelah diterapkannya akuntansi sumber daya manusia terdapat pemikiran baru yang muncul di neraca pada laporan keuangan yaitu investasi sumber daya manusia. Pendekatan tersebut pengeluaran atas sumber daya manusia dapat diperlakukan sebagai investasi pada manusia yang akan dilaporkan sebagai asset dalam laporan keuangan perusahaan. Setelah diterapkannya akuntansi sumber daya manusia terdapat pemikiran baru yang muncul di neraca pada laporan keuangan yaitu investasi sumber daya manusia.

Pelayanan publik di kesehatan Daerah Militer II/Sriwijaya khususnya rumah sakit TK.II dr. AK Gani Palembang yang memperkerjakan jumlah pegawai tetap dan tidak tetap. Dalam mencapai tujuan rumah sakit,

pengembangan mutu sumber daya manusia menjadi salah satu perhatian utama organisasi. Hal ini terlihat dari pendidikan dan pelatihan yang ditetapkan oleh komite di media rumah sakit TK.II dr. AK Gani Palembang berlaku bagi pegawai tetap baik yang lama maupun yang baru dengan tujuan mengembangkan potensi pegawai melalui seminar dan pelatihan yang diadakan diluar.

Dalam pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan dari pihak rumah sakit TK.II dr AK Gani Palembang dilakukan sebanyak dua kali dalam satu tahun. Adapun bentuk-bentuk pelatihan antara lain pelatihan prakerja (orientasi karyawan baru dan orientasi pesereta didik) untuk meningkatkan profesional kerja pegawai dalam melayani *customer* (pasien) sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing pegawai yang dilakukan dengan tepat.

Berikut ini biaya pendidikan dan pelatihan rumah sakit TK.II AK Gani Palembang tahun 2016-2018.

Tabel 1.1
Biaya Pendidikan dan Pelatihan
Rumah Sakit TK.II dr AK Gani Palembang
Tahun 2016-2018

TAHUN	Biaya (Rp)
2016	76,830,603
2017	40,405,330
2018	49,798,444
Jumlah	167,034,377

Sumber :RS. TK.II dr. AK Gani Palembang

Berdasarkan pada tabel 1.1 biaya pendidikan dan pelatihan rumah sakit TK.II dr AK Gani Palembang tahun 2016-2018 berjumlah sebesar Rp

167.03437. disajikan dalam laporan laba/rugi pada biaya pegawai, pengeluaran biaya pendidikan dan pelatihan dapat merugikan perusahaan apabila biaya yang dikeluarkan tersebut hanya diakui sebagai biaya tanpa mengakui biaya tersebut sebagai harta yang secara langsung dapat merugikan kinerja perusahaan antara lain merugikan laba perusahaan periode berjalan. Permasalahan yang terjadi pada rumah sakit TK.II dr AK. Gani Palembang adalah biaya-biaya riset dan pengembangan hanya diakui sebagai beban bukan sebagai asset dan dicantumkan dalam laporan keuangan laba/rugi dan tidak dicantumkan dalam neraca. Semestinya jika diterapkan akuntansi sumber daya manusia pengeluaran tersebut menjadi bentuk modal manusia (*Human Capital From*) sehingga dapat mengelola dan mengembangkan kemampuan manusia untuk mencapai tingkat signifikan yang lebih tinggi secara kinerjanya. Individu menghasilkan, menggunakan pengetahuan dan ketrampilan serta menciptakan modal *intelektual*. Pengetahuan ditingkatkan melalui interaksi dengan individu lain sehingga dapat menghasilkan pengetahuan untuk mendukung pengembangan perusahaan.

Berdasarkan uraian, dapat dilihat pentingnya akuntansi SDM . Oleh karena itu, penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut dalam penelitian dengan judul: **“Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit TK.II dr. AK Gani Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang akan diangkat penulis dalam penelitian ini adalah

bagaimana penerapan akuntansi sumber daya manusia pada Rumah Sakit TK.II dr. AK Gani Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan akuntansi sumber daya manusia pada Rumah Sakit TK.II dr. AK Gani Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

- a. Dapat mengetahui perlakuan akuntansi.
- b. Sebagai bahan masukan dalam membandingkan teori-teori yang ada selama ini diterima pada perkuliahan dengan kenyataan yang dihadapi di lapangan.
- c. Menambah pengalaman penulis dalam bidang penelitian khususnya mengenai akuntansi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dan masukan berupa saran perbaikan kepada pihak manajemen perusahaan. Sehingga dapat digunakan dalam mengambil langkah yang lebih baik dimasa datang guna terciptanya efisiensi, efektivitas, dan ekonomis dalam menjalankan operasinya.

3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi perpustakaan dan bahan masukan untuk penelitian sejenis juga dapat melakukan pembahasan lebih lanjut mengenai akuntansi sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Albert Kurniawan, 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis. Cetakan kesatu*, Bandung.
- Arfan Ikhsan, 2008. *Akuntansi Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*, Yogyakarta.
- Ayu Wahyu Wulan R, dkk. 2013. Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Perbandingan Kinerja Laporan Keuangan pada PT.BPRS MITRA.
- Desi Dwi Priyati, dkk. 2014. Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Pengungkapannya Dalam Laporan Keuangan Perusahaan Daerah Air Minum Purbalingga. Vol. XII No.2, September 2014.
- Diana Rahmawati, dkk. 2014. Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT. Ekasamudra Lima Surabaya. Jurnal Akuntansi UBHARA. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/equity/article/download/102/100>
- <https://republika.co.id/berita/nasional/daerah/16/03/26/o4m9j4384-kualitas-sdm-rsi-faisal-perlu-terus-ditingkatkan>.
- <https://www.droenska.com/berita/461-iht-rs-dr-oen-ska-tim-keselamatan-pasien>.
- <https://www.google.com/amp/s/retnawidyafitriani.wordpress.com/2017/05/27/akuntansi-sumber-daya-manusia/amp/GGV>
- Kasmir, 2018. Analisis laporan keuangan. Cetakan Pertama. Jakarta.
- Ni Ketut Aci Ega Astarti, dkk. 2017. Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada RS Kertha Usada (Buleleng). e-Journal **SI AK** Universitas Pendidikan Ganesha, Vol: 8 No: 2 Tahun 2017. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:L9G5aW04zfEJ:https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/download/12262/7763+&cd=2&hl=id&ct=clnk&gl=id>
- PSAK No.20. Biaya Riset dan Pengembangan. <https://alengwee.files.wordpress.com/2011/10/psak-20-biaya-riset-dan-pengembangan.pdf>

Sri Ningsih. 2001. Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia: *Asset* Sekaligus *Investor* bagi Perusahaan. Jurnal Akuntansi dan Investasi. Vol. 2 No: 1, Halaman: 13-26, Januari 2001.
<https://media.neliti.com/media/publications/74169-ID-perlakuan-akuntansi-sumber-daya-manusia.pdf>

Sumardjo, mahendro.2018.*manajemen pengembangan sumberdaya manusia*.jakarta

Softan, Harahap.2011. *teori akuntansi*. Jakarta.

Victoriapurba,2014,Akuntansi Sumber Daya Manusia.jakarta.

V Wiratna Sujarweni,2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, yogyakarta.

V Wiratna Sujarweni,2014. *Metodologi Penelitian*, yogyakarta.