

**ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENILAI KINERJA KEUANGAN
PADA PT BANK SULSELBAR CABANG UTAMA MAKASSAR**

Disusun oleh:

NUR ELSYAH TRI AYU

NIM: 4519013013



**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia
Dalam Menilai Kinerja Keuangan pada PT Bank
Sulselbar Cabang Utama Makassar

Nama Mahasiswa : Nur Elsyah Tri Ayu

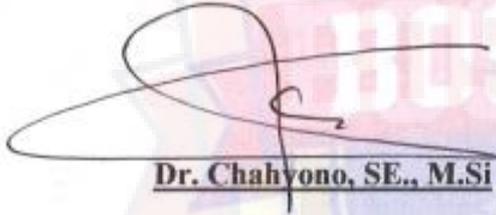
NIM : 4519013013

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Telah Disetujui:

Pembimbing I



Dr. Chahyono, SE., M.Si

Pembimbing II



Indah Syamsuddin, SE., M.Ak

Mengetahui dan Mengesahkan:
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Universitas Bosowa

Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE.M.M.,CSBA

Ketua Program Studi

Akuntansi



Thanwain, SE., M.Si.,CPABC

Tanggal Pengesahan:

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Elsyah Tri Ayu
NIM : 4519013013
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Judul : Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia
Dalam Menilai Kinerja Keuangan pada PT. Bank
Sulselbar Cabang Utama Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 20 Oktober 2023
Mahasiswa yang bersangkutan



Nur Elsyah Tri Ayu

PRAKATA

Alhamdulillah, Puji Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, sehingga atas berkat dan tuntunannya penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi strata satu (S1) Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang berjudul **“Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Dalam Menilai Kinerja Keuangan Pada Bank Sulsebar Cabang Utama Makassar”** dengan baik dan penuh sukacita.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari penelitian ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu melalui kesempatan ini, penulis dengan ketulusan hati mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. r. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa
2. Dr.Hj.Herminawaty Abubakar,SE.,M.Si,CSBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Bapak Thanwain ,SE.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Akuntansi yang telah mengarahkan penyelesaian berkas dan memotivasi agar skripsi penulis dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
4. Bapak Dr. Cahyono, SE., M.Si. dan Ibu Indah Syamsuddin, SE., M.Ak selaku dosen pembimbing yang begitu sabar dalam mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Sttaf pengajar dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

6. Orang tua saya, yang telah banyak memberikan dukungan baik secara materi maupun non materi, kasih sayang, motivasi, do'a dan pengorbanan demi mendukung keberhasilan studi selama ini.

7. PT Bank Sulselbar yang telah sangat membantu dalam pengizinan penelitian memberikan data berupa laporan keuangan untuk menyelesaikan skripsi penulis.

8. Untuk Andi Muhammad Irham, yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

9. Untuk Sahabat tercinta saya Yelmarista yang telah sangat membantu memberikan motivasi, semangat, dalam penyelesaian skripsi ini

Akhirnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam kesempatan ini, semoga Allah SWT menyertai dan melindunginya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat pembacanya, terkhusus kepada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Akuntansi Universitas Bosowa Makassar.

Makassar, 20 Agustus 2023

Nur Elsyah Tri Ayu

ABSTRAK

Nur Elsyah Tri Ayu. 2023. Skripsi. Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Dalam Menilai Kinerja Keuangan Pada PT Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar. (Dibimbing oleh Chahyono dan Indah Syamsuddin).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penerapan akuntansi sumber daya manusia dalam menilai kinerja keuangan pada PT Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar periode Desember tahun 2018-2022. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskripsi kuantitatif berdasarkan laporan keuangan PT Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar. Pada penelitian ini menggunakan Alat analisis Regresi Linear Sederhana berdasarkan publikasi neraca dan laba rugi. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja keuangan PT Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar bahwa akuntansi SDM (biaya pelatihan karyawan) berpengaruh positif terhadap laporan keuangan (Neraca dan Laba Rugi).

Kata Kunci : Akuntansi Sumber Daya Manusia, Kinerja Keuangan, Akuntansi

ABSTRACT

Nur Elsyah Tri Ayu. 2023. Thesis. Analysis of the Application of Human Resources Accounting in Assessing Financial Performance at PT Bank SulSelBar Makassar Main Branch. (Supervised by Chahyono and Indah Syamsuddin).

This research was conducted to determine the application of human resource accounting in assessing financial performance at PT Bank SulSelBar Makassar Main Branch for the period December 2018-2022. This research uses quantitative descriptive research based on the financial reports of PT Bank SulSelBar Main Branch Makassar. In this study, a Simple Linear Regression analysis tool was used based on the publication of the balance sheet and profit and loss. Based on the results of this research, it shows that the financial performance of PT Bank SulSelBar Makassar Main Branch shows that HR accounting (employee training costs) has a positive effect on financial reports (Balance Sheet and Profit and Loss).

Keywords: Human Resources Accounting, Financial Performance, Accounting

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Lingkup Penelitian	6
F. Sistematika Pembahasan	6
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8

A. Kajian Teori	8
1. Akuntansi.....	8
2. Sumber Daya Manusia.....	9
3. Akuntansi Sumber Daya Manusia	10
4. Indikator Akuntansi Sumber Daya Manusia	11
5. Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	14
6. Metode Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	15
7. Kinerja	16
8. Kinerja Keuangan.....	18
9. Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan	19
10. Analisis Kinerja Keuangan	22
11. Komponen Pengukur Kinerja Keuangan	29
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pikir	34
D. Hipotesis.....	36
BAB III.....	37
METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Instrumen Penelitian.....	37
D. Variabel Penelitian	38

E. Jenis dan Sumber data.....	38
1. Jenis data.....	38
2. Sumber Data	38
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
G. Teknik Analisis Data.....	40
H. Definisi Operasional.....	40
BAB IV	42
HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	42
B. Visi dan Misi	44
C. Struktur Organisasi.....	45
D. Analisis Hasil Penelitian	48
E. Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	53
F. Pembahasan.....	54
BAB V.....	58
PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 4.1 Operasional Penelitian	49
Tabel 4.2 Biaya Pelatihan karyawan	50
Tabel 4.3 Data Yang Di Kumpulkan	51
Tabel 4.4 Nilai SDM terhadap Laba Rugi	52



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Pikir	35
Gambar 4.1 Truktur Organisasi	45



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia perbankan akhir-akhir ini mengalami kemajuan yang sangat pesat, peran bank sangat penting bagi masyarakat Indonesia karena pada dasarnya perbankan bertujuan untuk menunjang pembangunan nasional dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Menurut UUD RI No. 7 Tahun 1992 Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat yang berupa simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Akuntansi merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnisnya. Tujuan informasi tersebut adalah memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik dalam mengalokasikan sumber daya yang langka pada aktifitas bisnis dan ekonomi. Namun, pemilihan dan penerapan suatu keputusan bisnis perlu ada sumber daya manusia yang memadai dari pihak-pihak pengambilan keputusan. Pegawai dan karyawan merupakan sumber daya yang memiliki organisasi, dan harus dikerjakann secara efektif, efisien, dan terpenting adalah manusiawi. Agar organisasi tersebut dapat tercipta, maka organisasi perlu membuat perencanaan sumber daya manusia sebaik-baiknya sehingga dapat memenuhi kebutuhan orgnaisasi, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Dengan demikian, organisasi tidak akan mengalami kesulitan dalam memenuhi sumber daya manusia yang dibutuhkan.

Menurut Andreas Lako (2019:5) Akuntansi sumber daya manusia adalah sebuah proses pengidentifikasi dan pengukuran data tentang sumber daya manusia dan pengomunikasiannya atas informasi-informasi yang termasuk di dalamnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses pengukuran dan pelaporan biaya serta nilai manusia sebagai sumber daya organisasi dan pelaporan hasil-hasilnya kepada pihak yang berkepentingan. Dengan demikian pada proses akuntansi sumber daya manusia terkadang unsur pengukuran, pelaporan, data tentang manusia dan organisasi data tentang manusia dalam hal ini berupa biaya-biaya untuk seleksi, penerimaan, pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai serta informasi lainnya yang berupa tingkat pendidikan, pengalaman, usia, keadaan kesehatan dan lain sebagainya.

Menurut PSAK (2012) Aset adalah sumber daya yang dikendalikan oleh entitas sebagai akibat peristiwa lalu dan manfaat ekonomis di masa depan dari aset tersebut diharapkan diterima oleh entitas. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia bisa diakui sebagai aset karena manfaat dan sebagai manfaat sumber daya manusia tersebut dikuasai oleh perusahaan. Dan untuk menguasai sumber daya manusia telah terjadi peristiwa atau kejadian yang menimbulkannya, misalnya seleksi, pengangkatan, pelatihan. Pengembangan dsb. Dari segi memberikan manfaat ekonomis kepada entitas dimasa depan. SDM telah memenuhi definisi sebagai aset, karena sumber daya

manusia memiliki manfaat ekonomis masa datang seperti halnya asset-aset yang lain.

Akuntansi sumber daya manusia muncul disebabkan karena kegagalan prinsip-prinsip akuntansi dalam memberikan informasi yang relevan kepada pihak manajemen dan investor, dimana biaya-biaya sumber daya manusia diperlukan sebagai beban (*expense*) pada saat terjadi. Bagaimana pun juga, menyediakan informasi yang valid dan cukup tentang modal manusia dalam neraca tradisional sudah terbukti sangat sulit, akibatnya, pendekatan baru seperti pengaudit akuntansi sosial dan sumber daya manusia mempertimbangkan fakta bahwa modal manusia dan harta berwujud bersifat berbeda secara alami dalam memperkenalkan persektif yang lebih luas dalam akuntansi sumber daya manusia.

Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan khususnya pada perusahaan jasa keuangan seperti Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar Tbk. Sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Selama ini PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar Tbk masih menggunakan akuntansi konvensional dalam pelaporan laporan keuangannya. Dalam akuntansi konvensional, semua biaya yang berkaitan dengan akuisisi dan pengembangan karyawan masih dianggap sebagai beban, bukan dikapitalisasikan sebagai aset. Oleh karena itu, PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar Tbk. harus bisa mengatasi masalah persaingan dibagian sumber daya manusia ini dengan mencoba menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam menilai kinerja keuangannya untuk mengetahui potensi dari setiap pegawainya, guna

mengetahui apakah mereka masih mempunyai skill dalam pelatihan yang dilakukan atau tidak, sehingga dapat membuat Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar menjadi perusahaan yang unggul dalam pelayanan jasa keuangan. Maka untuk mengukur keefektifan kegiatan operasional bank dapat diketahui melalui rasio profitabilitas.

Rasio profitabilitas merupakan rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba dari kegiatan operasionalnya sehingga hasil rasio profitabilitas dapat dijadikan gambaran tentang efektivitas kinerja bank ditinjau dari laba bersih yang diperoleh dibandingkan dengan biaya pendapatan. Profitabilitas merupakan factor yang seharusnya mendapat perhatian penting karena profitabilitas makin baik pula kemakmuran bank.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yaitu **“Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Dalam Menilai Kinerja Keuangan Pada Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah pokok dalam penelitian ini adalah Apakah kinerja keuangan PT.Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar mengalami peningkatan setelah penerapan akuntansi sumber daya manusia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja keuangan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar mengalami peningkatan setelah penerapan akuntansi sumber daya manusia.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu:

1) Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai Akuntansi Sumber Daya Manusia dari penelitian ini, sehingga bisa menjadi tolok ukur dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi bagi yang ingin mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai Akuntansi Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengguna Sistem Informasi Akuntansi sehingga nantinya bisa menjadi referensi untuk penelitian yang akan dilakukan pada masa mendatang.

c. Bagi Penulis

Menambah wawasan pengetahuan serta dapat membuktikan apa saja yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengguna Akuntansi Sumber Daya Manusia itu sendiri.

E. Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui apakah kinerja keuangan pada PT.Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar mengalami peningkatan sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia dalam menilai kinerja keuangan.

F. Sistematika Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini akan disistematika menjadi tiga bab yang saling berkaitan satu sama lain. Sebelum memasuki bab pertama dalam penelitian ini akan didahului dengan halaman sampul, halaman pengesahan, dan daftar isi. Pada bab pertama atau pendahuluan berisi sub bab yaitu:

Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Pada bab kedua atau tinjauan pustaka dan kerangka teori memuat uraian lengkap tentang kajian teori pada penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis yang relevan dan terkait dengan penelitian ini.

Pada bab ketiga atau metode penelitian memuat secara rinci mengenai metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, variable penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan definisi operasional.

Bab keempat berisi :

(1) Hasil penelitian, klasifikasi pembahasan disesuaikan dengan pendekatan, jenis penelitian dan masalah atau fokus kajian, (2) pembahasan, sub pembahasan (1) dan (2)) dapat membentuk satu kesatuan yang diringkas atau dibagi menjadi sub-pembahasan tersendiri.

Bab kelima atau terakhir berisi kesimpulan, saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara singkat semua hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah penelitian. Kesimpulan diambil dari hasil analisis dan interpretasi data yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya. Berdasarkan hasil kajian, dibuat rekomendasi yang menggambarkan tindakan apa yang harus diambil oleh para pihak sehubungan dengan hasil kajian. Rekomendasi tersebut berfokus pada dua hal, yaitu : 1) Skripsi yang ditujukan untuk meningkatkan hasil penelitian dan indikasi kebutuhan penelitian selanjutnya. 2) Disarankan orientasi profesional yang berkaitan dengan masalah atau fokus penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Akuntansi

Sujarweni (2019:1) Akuntansi yaitu proses dari transaksi yang dibuktikan dengan faktur, lalu dari transaksi dibuat jurnal, buku besar, neraca lajur, kemudian akan menghasilkan informasi dalam bentuk laporan keuangan yang digunakan pihak-pihak tertentu.

Financial Accounting Standards Board (FASB) (2017) Akuntansi merupakan kegiatan jasa yang berfungsi menyediakan suatu informasi kuantitatif yang kemudian digunakan untuk pengambilan keputusan ekonomi.

Putra (2019:2) Akuntansi adalah suatu aktifitas dalam mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasikan dan mengikhtisarkan sebuah transaksi ekonomi atau kejadian yang dapat menghasilkan data kuantitatif terutama yang bersifat keuangan yang dipergunakan dalam pengambilan keputusan.

Samryn (2020:3) Akuntansi merupakan suatu sistem informasi yang digunakan untuk mengubah data dari transaksi menjadi informasi keuangan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntansi membentuk kegiatan dalam perusahaan yang memberikan berita akuntansi mengenai situasi keuangan. Berita akuntansi tersebut diterima lewat pengidentifikasian transaksi, penulisan, pengelompokan, serta pemberitaan

keuangan yang bermanfaat untuk staf perusahaan yang berkepentingan dalam melakukan pertimbangan.

2. Sumber Daya Manusia

Kekayaan yang sangat berharga dalam suatu organisasi ialah sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan suatu investasi yang sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga dan dipelihara. Setiap organisasi harus menyiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM agar organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktifitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka berkeja secara optimal. Beberapa penjelasan sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Hamali (2019:2) Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Riniwati (2019:1) Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai.

Menurut Ajabar (2020:4) Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan sehingga tercapai tujuan bersama.

3. Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut *The American Association Committe in Human Resource* dalam buku ASDM adalah *the process of identying and measuring data about human resource and sommunicating this information to interest parties* (proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan mengkomunikasikan informasi terhadap pihak pihak yang berkepentingan). Akuntansi sumber daya manusia (*Human Resource Accounting*) meliputi konsep sumber daya manusia sebagai aktiva (*Asset*), penentuan biaya yang diinvestasikan dan hubungannya dengan biaya-biaya hasil pakai, estimasi dan menyediakan ketelitian ekonomi.

Menurut Supriyono (2020) akuntansi sumber daya manusia adalah akuntansi yang menjadikan manusia sebagai salah satu sumber daya dalam suatu organisasi.

Pada proses akuntansi sumber daya manusia terkadang unsur pengukuran, pelaporan, data tentang manusia dan organisasi. Data tentang manusia dalam hal ini merupakan biaya-biaya untuk seleksi, penerimaan, pelatihan dan

pengembangan kemampuan pegawai serta informasi lainnya yang berupa tingkat pendidikan, pengalaman, usia, keadaan kesehatan dan lain sebagainya.

4. Indikator Akuntansi Sumber Daya Manusia

Terdapat dua pandangan dalam pengukuran sumber daya manusia, yaitu berdasarkan biaya (*cost based*) dan berdasarkan nilai (*value based*).

a. Pengukuran Nilai SDM berdasarkan biaya (*cost based*)

Definisi biaya dalam arti luas adalah “pengorbanan sumber ekonomi yang diukur dalam satuan yang telah terjadi ataupun yang kemungkinan akan terjadi dimasa yang akan datang” (Mulyadi, 2019). Sedangkan PSAK menyatakan bahwa biaya atau beban sebagai penurunan manfaat ekonomi selama suatu periode akuntansi dalam bentuk arus keluar atau berkurangnya aktiva atau terjadinya kewajiban yang mengakibatkan penurunan ekuitas yang tidak menyangkut pembagian kepada penanam modal.

Pengukuran nilai akuntansi sumber daya manusia melalui konsep biaya ini, dapat digolongkn menjadi 2 bagian yaitu:

1) Metode biaya historis

Metode pengukuran biaya historis ini menghitung dan mengkapitalisasi seluruh biaya yang berkaitan dengan penerimaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan yang selanjutnya diadakan pengamortisian biaya-biaya tersebut selama estimasi umur manfaat yang diharapkan dari aktiva tersebut. Metode ini mempunyai keunggulan yaitu perlakuan perhitungan untuk menghitung nilai sumber daya manusia yang konsisten dengan penerapan akuntansi

konvensional, memungkinkan untuk menghitung biaya yang sebenarnya termasuk dalam usaha perolehan pegawai dan metode *historical cost* ini praktis dan dapat diuji kebenaran datanya (mempunyai daya uji atau akuntabel).

2) Metode biaya Pengganti

Metode ini terdiri dari penaksiran biaya pengganti sumber daya manusia yang sudah ada dalam perusahaan, biaya-biaya tersebut akan meliputi seluruh biaya penerimaan pegawai, pelatihan, penempatan, dan pengembangan karyawan baru untuk mencapai tingkat keterampilan yang diperlukan, termasuk pula dalam nilai pengganti ini adalah biaya pensiun maupun biaya menunggu pegawai baru.

b. Pengukuran Nilai SDM berdasarkan nilai (*value based*)

Fokus strategi perusahaan dewasa ini adalah menciptakan “*competitive advantage*” yang berkelanjutan. Untuk mencapai hal ini, maka fokus strategi memaksimalkan kontribusi SDM terhadap tujuan organisasi, untuk meningkatkan nilai (*value*) bagi organisasi. Hal ini berarti bahwa SDM mempunyai kontribusi yang tidak sedikit terhadap kinerja perusahaan di masa yang akan datang. Pemikiran inilah yang mendukung perlunya pengukuran nilai sumber daya manusia berdasarkan nilai (*value based measurement*).

Nilai sumber daya sebagaimana sumber daya lainnya, tergantung pada kemampuannya dalam memberikan kontribusi jasa, tepatnya adalah nilai sekarang dari kontribusi jasa yang akan diberikan pada masa yang akan

datang. Terdapat beberapa metode yang bisa digunakan untuk menghitung nilai SDM dengan konsep ini, yaitu :

1) Metode pengukuran kompensasi (*compensasi model*)

Model kompensasi didasari oleh teori konsep ekonomi *human capital*, yaitu bahwa sumber daya manusia merupakan sumber arus pendapatan dan nilainya adalah besar nilai sekarang yang didiskonto dengan rate tertentu bagi pemilik sumber daya tersebut.

2) Metode *stochastic rewards*

Model ini dikembangkan oleh Flamholtz dengan dasar pemikiran ekonomi tentang nilai dari suatu proses kemungkinan menurut teori ekonomi nilai sesuatu itu bernilai apabila memiliki kemampuan untuk memberikan manfaat atau kegunaan yang dimanfaatkan di kemudian hari dengan adanya proses kemungkinan diatas maka nilai sumber daya manusia yang diharapkan dapat direalisasi oleh perusahaan.

c. Penyajian Sumber Daya Manusia Dalam Laporan Keuangan

Laporan keuangan bertujuan untuk menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja serta perubahan posisi keuangan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan ekonomi. Agar akuntansi dapat digunakan didalam pengambilan keputusan ekonomis, maka disamping akuntansi harus menerapkan prinsip akuntansi yang berlaku umum, juga harus memenuhi persyaratan kualitas laporan keuangan. Seperti misalnya Relevan, Dapat dimengerti (*understanbality*),

Dapat diuji (*verifiability*), Netral, Tepat waktu (*timelines*), Dapat diperbandingkan (*comparability*) dan Lengkap (*full disclosure*).

5. Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Dari definisi *American Accounting Association Committee*, akuntansi sumber daya manusia mengandung tiga tujuan utama yaitu:

- a. Mengidentifikasi nilai sumber daya manusia.
- b. Mengukur nilai sumber daya manusia pada suatu entitas.
- c. Menyelidiki pengaruh informasi sumber daya manusia terhadap perilaku dan tanggungjawab dari sumber daya manusia dalam entitas.

Sedangkan menurut Rae dalam Ikhsan (2008:66) tujuan akuntansi sumber daya manusia adalah:

- a. Informasi kuantitatif, memberikan informasi kuantitatif atas sumber daya manusia dalam organisasi yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan.
- b. Metode penilaian, memberikan metode penilaian dalam keuntungan sumber daya manusia.
- c. Teori dan modal, memberikan suatu teori dan variabel-variabel yang relevan untuk menjelaskan nilai manusia terhadap organisasi formal dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang relevan serta mengembangkan model yang ideal dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dari definisi di atas penulis menyimpulkan bahwa tujuan akuntansi sumber daya manusia yaitu untuk mengendalikan dan merencanakan sumber daya manusia pada suatu entitas.

6. Metode Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia

Pengeluaran untuk penelitian, pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia pada Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) diatur pada PSAK No. 20 tahun 2009. Definisi biaya dalam arti luas adalah “pengorbanan sumber ekonomi yang diukur dalam satuan yang telah terjadi ataupun yang kemungkinan akan terjadi di masa yang akan datang”(Mulyadi, 2019). Dengan metode pengukuran moneter dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengeluaran yang terjadi dan dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu mengukur besarnya biaya (cost) yang terjadi (Human Resource Cost Accounting) dan besarnya nilai (value) yang terjadi (Human Resource Value Accounting), sementara itu dengan metode non moneter dikaitkan untuk mengetahui prestasi kerja karyawan dan evaluasi atas karyawan. Human Resource Cost Accounting (HRCA) merupakan metode pengukuran HRA yang mengukur dan melaporkan seluruh biaya yang timbul untuk pencarian, pengembangan dan penggantian tenaga sebagai sumber daya organisasi (Amin dalam Tunggal, 2019).

Pada dasarnya metode HRCA terdapat dua metode pengukuran yaitu Metode Biaya Historis (Historical Cost of Human Resource) dan Metode Biaya Pengganti (Replacement Cost of Human Resource). Metode Historical Cost of Human Resource menaksir nilai atas semua biaya sumber daya manusia yang

telah dikeluarkan untuk memperoleh (acquisition cost) dan mengembangkan (development cost) sumber daya manusia dari suatu organisasi. Sedangkan metode Replacement Cost of Human Resource mencakup semua biaya yang akan dikeluarkan perusahaan untuk menggantikan sumber daya manusia yang sekarang diperkerjakannya. Dasar metode pengukuran Human Resource Value Accounting (HRVA) terdiri dari dua metode, yaitu : (1) Metode Moneter tujuannya adalah menyediakan sebuah cara untuk pengukuran dua dimensi utama dari harga perseorangan di sebuah organisasi perusahaan (Expected Conditional Value dan Realizable Value). Metode-metode pengukuran yang menggunakan ukuran-ukuran moneter adalah : (a) Historical (Original Cost Method), (b) Replacement Cost Method, (c) Current Cost Method, (d) Opportunity Cost Method, (e) Compensation Model, (f) Adjusted Discounted Future Wages Method, dan (g) Goodwill method.

Metode pengukuran non moneter pada Human Resource Accounting (HRA) menggunakan variable-variabel tertentu dalam menyajikan informasi mengenai nilai sumber daya manusia, seperti inventarisasi keterampilan dan kemampuan pekerja, dan pengukuran sikap atau tingkah lakunya, pengukuran ini lebih relevan digunakan untuk pihak intern terutama untuk mengukur prestasi kerja level manajemen dari tingkat bawah sampai tingkat atas.

7. Kinerja

Arif (2020) Kinerja yaitu suatu cara dalam mengembangkan kompetensi, teknis, spekulatif, konseptual dan kejujuran seorang pegawai setakar dengan

keperluan pekerjaan atau kapasitas dengan tujuan untuk mengembangkan keahlian dalam melakukan pekerjaan pegawai.

Chahyono dkk (2020) Mengatakan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh keterampilan dan pengetahuan, sumber daya yang tersedia, kualitas dan gaya manajemen yang ada, serta motivasi.

Syamsuddin dkk (2020) Kinerja merupakan sesuatu yang berhubungan dengan kekuatan dan kelemahan perusahaan. Dimana kekuatan tersebut diharapkan dapat digunakan dan dimanfaatkan, sedangkan kelemahan itu digunakan sebagai tolak ukur agar dapat dilakukan langkah-langkah perbaikan. Dengan mengadakan perbandingan kinerja perusahaan terhadap standar yang ditetapkan atau dengan periode-periode sebelumnya maka akan dapat diketahui apakah suatu perusahaan mencapai kemajuan atau sebaliknya, yaitu mengalami kemunduran.

Dessler & Rivai (2020) Kinerja yaitu hasil atau jenjang kesuksesan seseorang sebagai totalitas selama periode eksklusif dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan dengan beragam kesempatan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau tolak ukur yang telah ditentukan.

Dari beberapa definisi yang diangkat dari pendapat dan pandangan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

8. Kinerja Keuangan

Amri (2020) Kinerja keuangan merupakan analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah membuat laporan keuangan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar.

Fahmi (2020) Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Kinerja keuangan perusahaan yang baik adalah pelaksanaan aturan-aturan yang berlaku sudah dilakukan secara baik dan benar.

Noordiatmoko (2019) Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan dengan baik dan benar.

Hutabarat (2020:2) Kinerja keuangan ialah cara untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam melaksanakan aturan yang ada dengan baik.

Syamsuddin (2022) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan adalah cara untuk menganalisis dan mengetahui serta melihat sejauh mana suatu perusahaan atau organisasi dalam mengerjakan laporan keuangan yang sesuai dengan standar operasional perusahaan yang berlaku di perusahaan tersebut.

9. Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan

Melalui analisis kinerja keuangan, rumus dan rasio keuangan tertentu dihitung guna memberi pemahaman tentang kondisi dan kinerja keuangan perusahaan saat ini. Terdapat tujuh rasio yang banyak digunakan dalam dunia bisnis untuk membantu dan mengevaluasi kinerja perusahaan secara keseluruhan yaitu:

a. Margin Laba Kotor

Margin laba kotor adalah rasio yang mengukur jumlah sisa pendapatan yang tersisa setelah dikurangi harga pokok penjualan. Rasio ini digunakan karena menunjukkan persentase bagian dari setiap rupiah penjualan yang dapat digunakan untuk menutupi biaya operasional perusahaan. Margin pada laba kotor akan membandingkan laba kotor dengan pendapatan yang nantinya akan diterima. Menghitung margin laba kotor ini akan sangat membantu dalam mengetahui efisiensi perhitungan harga pokok penjualan dan biaya produksi yang selama ini dibutuhkan.

b. Modal Kerja

Menurut Riyanto (2020), pengertian modal kerja adalah jumlah dana yang digunakan selama periode akuntansi yang dimaksudkan untuk menghasilkan pendapatan jangka pendek saja, yaitu berupa kas, persediaan barang, piutang (setelah dikurangi profit margin), dan penyusutan aktiva tetap. Pengukuran modal kerja digunakan untuk menentukan aset bersih likuid perusahaan yang tersedia untuk mendanai operasional sehari-hari. Menentukan likuiditas dalam bisnis penting karena menunjukkan apakah perusahaan memiliki

sumber daya yang dapat dengan cepat dikonversi menjadi uang tunai jika diperlukan.

c. Rasio Lancar

Rasio lancar adalah rasio likuiditas yang membantu bisnis menentukan apakah bisnis memiliki aset lancar yang cukup untuk menutupi atau membayar kewajiban lancarnya. Rasio lancar atau *current ratio* adalah rasio yang mencerminkan kemampuan aset lancar perusahaan untuk menutupi kewajiban-kewajiban lancar atau utang jangka pendek. Perhitungan rasio lancar adalah total aset lancar dibagi dengan total kewajiban lancar.

d. Rasio Perputaran Persediaan

Rasio perputaran persediaan adalah rasio efisiensi yang digunakan untuk mengukur berapa kali perusahaan menjual rata-rata persediannya dalam satu tahun fiskal. Indikator ini menguntungkan karena memungkinkan perusahaan dengan mudah menentukan apakah persediaan sedang banyak permintaan, *obsolete*, dan lain sebagainya. Perputaran persediaan adalah merupakan rasio antara jumlah harga pokok barang yang dijual dengan nilai rata-rata persediaan yang dimiliki oleh perusahaan. Rasio ini menunjukkan berapa kali jumlah persediaan barang dagangan diganti dalam satu tahun (dijual dan diganti).

e. Leverage

Secara garis besar, *leverage* merupakan penggunaan dana pinjaman yang dapat meningkatkan hasil sebuah trading maupun investasi. Dalam sejumlah kasus, leverage biasanya juga bisa menggambarkan kemampuan

perusahaan dalam menggunakan dana tetap memaksimalkan kekayaan usaha. *Leverage* adalah pengganda ekuitas yang dihitung oleh bisnis untuk menggambarkan berapa banyak utang yang sebenarnya digunakan untuk membeli aset.

f. Pengembalian Aset

Pengembalian aset merupakan rangkaian proses atau tahapan yang dimulai dari pengumpulan bahan keterangan atau intelijen, bukti-bukti, penelusuran aset, pembekuan dan penyitaan aset, proses persidangan, pelaksanaan penetapan atau putusan pengadilan, hingga penyerahan aset kepada negara. Seperti namanya, indikator ini membantu perusahaan menentukan seberapa baik asetnya untuk digunakan agar lebih menguntungkan. Jika aset tidak digunakan secara efektif, jumlah pengembalian aset perusahaan akan rendah.

g. Pengembalian Ekuitas

Mirip dengan pengembalian aset, pengembalian ekuitas adalah rasio profitabilitas yang digunakan untuk menganalisis efektivitas ekuitas, yang pada gilirannya menghasilkan keuntungan bagi investor. Pengembalian ekuitas yang lebih tinggi menunjukkan bahwa investor akan menghasilkan ditingkat yang jauh lebih efisien dan lebih menguntungkan bagi bisnis secara keseluruhan. Pengembalian ekuitas merupakan sarana untuk mengukur kekuatan bisnis guna menghasilkan keuntungan dan bisa dihitung dengan rumus ROE. Pengembalian ekuitas atau ROE adalah ukuran pendapatan bersih perusahaan Anda dibagi dengan ekuitas pemegang

saham, yang dinyatakan sebagai persentase.

10. Analisis Kinerja Keuangan

Menurut Irham Fahmi (2019:2) Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Kinerja keuangan perusahaan dapat dinilai dengan beberapa alat analisis.

Syamsuddin (2021) kinerja keuangan merupakan ketentuan ukuran yang digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mendapatkan laba.

Menurut Jumingan (2019:242) berdasarkan tekniknya, analisis keuangan dapat dibedakan menjadi beberapa teknik yaitu:

a. Analisis Perbandingan Laporan Keuangan

Merupakan suatu teknik analisis dengan cara membandingkan laporan keuangan dua periode atau lebih dengan menunjukkan perubahan, baik dalam jumlah (*absolut*), maupun dalam persentase (*relatif*).

Analisis perbandingan menurut Harahap (2020) adalah teknik analisis laporan keuangan yang dilakukan dengan cara menyajikan laporan keuangan secara horizontal dan membandingkan antara satu dengan yang lain, dengan menunjukkan informasi keuangan atau data lainnya baik dalam rupiah atau dalam unit.

b. Analisis Tren (Trendensi Posisi)

Teknik analisis tren merupakan teknik analisis untuk mengetahui tendensi keadaan keuangan apakah menunjukkan kenaikan atau penurunan.

Trend atau tendensi posisi, adalah metode dan teknik analisis untuk mengetahui tendensi dari pada keadaan keuangannya, apakah menunjukkan tendensi tetap, naik atau bahkan turun.

c. Analisis Presentasi Per-Komponen (*Common Size*)

Presentase per-komponen merupakan teknik analisis untuk mengetahui persentase investasi pada masing-masing aktiva terhadap keseluruhan atau total aktiva maupun utang. *Common size* adalah suatu metode analisa untuk mengetahui presentase investasi pada masing-masing aktiva terhadap total aktivanya, juga untuk mengetahui struktur permodalnya dan komposisi perongkosan terjadi dihubungkan dengan jumlah penjualannya.

d. Analisis Sumber dan Penggunaan Modal Kerja

Sumber dan penggunaan modal kerja merupakan sebuah teknik analisis untuk mengetahui besarnya sumber dan penggunaan modal kerja melalui dua periode waktu yang dibandingkan. Analisis sumber dan penggunaan modal kerja merupakan analisis yang berhubungan dengan sumber-sumber dana dan penggunaan dana yang berkaitan dengan modal kerja perusahaan. Artinya dari mana saja perusahaan memperoleh dana guna membiayai kegiatannya.

e. Analisis Sumber dan Penggunaan Kas

Teknik analisis satu ini merupakan teknik analisis untuk mengetahui kondisi kas disertai sebab terjadinya perubahan kas pada suatu periode waktu tertentu. Analisis sumber dan penggunaan kas merupakan alat analisis yang penting bagi manajer keuangan yaitu untuk mengetahui aliran kas. Dari mana kas tersebut berasal dan untuk apa kas itu digunakan.

f. Analisis Rasio Keuangan

Kasmir (2020) Rasio keuangan merupakan kegiatan membandingkan angka-angka yang ada dalam laporan keuangan dengan cara membagi satu angka dengan angka yang lainnya.

Syamsuddin (2021) Laporan keuangan merupakan alat yang sangat penting untuk memperoleh informasi sehubungan dengan posisi keuangan dan hasil-hasilnya yang telah dicapai oleh perusahaan yang bersangkutan.

Hasibuan, Muhammad & WahabSamad (2022) Rasio keuangan yaitu perbandingan angka tertentu dengan angka lainnya kemudian indeks yang dihubungkan.

Dari beberapa pengertian jelaslah bahwa mengadakan analisis rasio keuangan sangat penting artinya terutama bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan tersebut. Rasio dapat dihitung berdasarkan data laporan keuangan yang telah tersedia yang terdiri dari neraca dan laporan laba-rugi.

Aznita (2021) Adapun bentuk-bentuk dari rasio keuangan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Rasio Biaya Pendidikan dan Pelatihan

Rasio Biaya Pendidikan dan Pelatihan adalah rasio yang digunakan untuk mengukur dana yang disediakan oleh BPR atau BPRS untuk mengembangkan Sumber Daya Manusi melalui peningkatan pengetahuan

dan keterampilan di bidang perbankan meliputi operasional, pemasaran, dan manajemen BRP atau BPRS.

Rasio ini antara lain:

Rasio Biaya Pendidikan dan Pelatihan =

$$\frac{\text{Biaya Pendidikan} \times \text{Realisasi Biaya Pendidikan}}{\text{Total BTK Tahun Lalu}} \times 100\%$$

2) Rasio Likuiditas

Rasio Likuiditas adalah rasio yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek. Rasio Likuiditas juga terdiri dari (*Current Ratio*, *Quick Ratio*, *Cash Ratio*, *Inventory to Net Working Capital*).

Jenis rasio likuiditas adalah sebagai berikut:

a) *Current Ratio* (Rasio Lancar)

$$\text{Current Ratio} = \frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

Rasio ini menunjukkan sejauh mana aktiva lancar menutupi kewajiban-kewajiban lancar.

b) *Quick Ratio* (Rasio Cepat)

$$\text{Quick Ratio} = \frac{\text{Aktiva Lancar} - \text{Persediaan}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

Rasio ini digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek, dengan asumsi bahwa semua aktiva lancar dikonversikan kedalam kas.

c) *Cash Ratio* (Rasio Kas)

$$\text{Cas Ratio} = \frac{\text{Kas} + \text{Bank}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

Rasio ini merupakan alat untuk mengukur seberapa besar uang kas yang tersedia untuk membayar utang. Hal ini dapat ditunjukkan dari tersedianya dana kas atau yang setara dengan kas seperti rekening giro.

d) *Cash Turn Over Ratio*

$$\text{Cash Turn Over Ratio} = \frac{\text{Penjualan Bersih}}{\text{Aktiva Lancar} - \text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

Rasio yang digunakan untuk mengukur tingkat ketersediaan kas untuk membayar (utang) dan biaya- biaya yang berkaitan dengan penjualan.

e) *Inventory to Net Working Capital*

$$\text{Inventory to Net Working Capital} = \frac{\text{Persediaan}}{\text{Aktiva Lancar} - \text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

Rasio yang di gunakan untuk mengukur atau membandingkan antara jumlah persediaan yang ada dengan modal kerja perusahaan.

3) Rasio Solvabilitas

Rasio Solvabilitas adalah rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana perusahaan dibiayai dengan utang.

a) *Debt to Asset Ratio* (Perbandingan Total Hutang terhadap Total Aset)

$$\text{Debt to Asset Ratio} = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Aktiva}} \times 100\%$$

Yaitu rasio total kewajiban terhadap *asset*. Rasio ini menekankan pentingnya pendanaan hutang dengan jalan menunjukkan persentase

aktiva perusahaan yang didukung oleh hutang. Rasio ini juga menyediakan informasi tentang kemampuan perusahaan dalam mengadaptasikan kondisi pengurangan aktiva akibat kerugian tanpa mengurangi pembayaran bunga pada kreditur.

b) *Debt to Equity Ratio* (Perbandingan Total Hutang terhadap Modal Sendiri)

$$\text{Debt to Equity Ratio} = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Modal (Equity)}} \times 100\%$$

Rasio ini menunjukkan persentase penyediaan dana oleh pemegang saham terhadap pemberi pinjaman. Semakin tinggi rasio semakin rendah pendanaan perusahaan yang disediakan oleh pemegang saham. Dari perspektif kemampuan membayar kewajiban jangka panjang rendah rasio akan semakin baik kemampuan perusahaan dalam membayar kewajiban jangka panjang. Rumusnya adalah total kewajiban dibagi total ekuitas.

4) Rasio Profitabilitas

Menurut David Wijaya (2017) Rasio profitabilitas yaitu rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan (laba), meliputi: *Gross Profit Margin*, *Basic Earning Power*, *Operating Profit Margin*, *Net Profit Margin*, *Return On Equity (ROE)*, *Return On Asset*, *Net income*, *Growth ratio*, *Net sales growth ratio*.

a) *Net Profit Margin Ratio (NPM)*

$$\text{Net Profit Margin Ratio} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Pendapatan Operasional}} \times 100\%$$

Rasio ini dihitung dari laba bersih pendapatan operasional. Rumusnya adalah laba bersih dibagi pendapatan operasional. Angka ini menunjukkan beberapa besar persentase pendapatan bersih yang dibandingkan dengan pendapatan yang diterima dari kegiatan operasionalnya. Semakin besar rasio ini semakin baik karena dianggap kemampuan perusahaan dalam mendapatkan laba cukup tinggi.

b) *Return on Asset (ROA)*

$$\text{Return on Investment} = \frac{\text{Laba Bersih Sebelum Pajak}}{\text{Total Asset}} \times 100\%$$

Merupakan rasio terhadap laba sebelum pajak dengan total asset. Rumusnya adalah laba bersih dibagi dengan total asset. Rasio ini digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen bank dalam memperoleh keuntungan (laba) secara keseluruhan.

c) *Return on Equity*

$$\text{Return on Equity} = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Total Modal Sendiri}} \times 100\%$$

Merupakan rasio terhadap laba setelah pajak dengan modal sendiri. Rumusnya adalah laba bersih setelah pajak dibagi dengan modal atau ekuitas. Rasio ini digunakan untuk membandingkan antara laba bersih bank dengan modal sendiri.

5) Rasio Aktivitas

Rasio ini menggambarkan aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam menjalankan operasinya baik dalam kegiatan penjualan, pembelian dan kegiatan lainnya. Rasio ini antara lain:

a) *Inventory Turn Over*

$$\text{Inventory Turn Over} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Persediaan}} \times 100\%$$

Rasio ini menunjukkan beberapa cepat perputaran persediaan dalam siklus produksi normal. Semakin besar rasio ini semakin baik karena dianggap bahwa penjualan berjalan cepat.

b) *Total Assets Turn Over*

$$\text{Total Assets Turn Over} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Total Asset}} \times 100\%$$

Rasio ini menunjukkan perputaran total aktiva diukur dari volume penjualan dengan kata lain seberapa jauh kemampuan semua aktiva menciptakan penjualan. Semakin tinggi rasio ini semakin baik.

c) *Working Capital Turn Over*

$$\text{Working Capital Turn Over} = \frac{\text{Penjualan Bersih}}{\text{Modal Kerja}} \times 100\%$$

Rasio ini digunakan untuk mengukur atau menilai keefektifan modal kerja perusahaan selama periode tertentu.

d) *Fixed Assets Turn Over*

$$\text{Fixed Assets Turn Over} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Total Aktiva Tetap}} \times 100\%$$

Rasio ini digunakan untuk mengukur berapa kali dana yang ditanamkan dalam aktiva tetap berputar dalam satu periode

11. Komponen Pengukur Kinerja Keuangan

Dalam penelitian yang dilakukan untuk mengukur kinerja perusahaan dengan menggunakan analisis rasio keuangan. Dengan analisis rasio yang digunakan adalah rasio likuiditas, rasio solvabilitas, rasio profitabilitas, dan rasio

aktifitas. Adapun komponen untuk mengukur rasio tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Aktiva lancar adalah kas dan aktiva-aktiva lain yang dapat ditukarkan menjadi kas (uang) dalam jangka waktu satu tahun.
- b. Hutang lancar (hutang jangka pendek) adalah kewajiban-kewajiban yang akan jatuh tempo dalam satu tahun.
- c. Kas adalah saldo uang tunai yang ada di perusahaan.
- d. Persediaan merupakan barang-barang yang dimiliki perusahaan untuk dijual kembali atau digunakan dalam kegiatan perusahaan.
- e. Aktiva tetap yaitu aktiva bernilai besar yang sifatnya tetap atau permanen, digunakan dalam kegiatan perusahaan dan tidak untuk dijual kembali dalam kegiatan normal.
- f. Kewajiban jangka panjang yaitu utang yang jatuh temponya lebih dari satu tahun.
- g. Modal merupakan hak pemilik atas hak perusahaan.
- h. Laba bersih yaitu selisih lebih semua pendapatan dan keuntungan terhadap semua beban dan kerugian.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dijadikan referensi oleh peneliti dalam pembuatan penelitian selanjutnya. Dimana penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sudah melakukan penelitian dan hasil dari penelitian itu dijadikan inspirasi dan acuan baru oleh peneliti yang

sekarang atau yang akan datang. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang terkait dengan judul tema yang sedang penulis kaji.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	M. Rizky Langgeng Pradana Dan Devi Farah Azizah (2018)	Dampak Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Keuangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata rasio Net Profit Margin mengalami peningkatan sebesar 66,4% sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia, rasio <i>Return On Equity</i> mengalami peningkatan sebesar 8% sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia, rasio <i>Return On Asset</i> mengalami penurunan sebesar 8,4% sesudah penerapan akuntansi sumber
2	Gede Novian Suteja (2018)	Analisis Kinerja Keuangan dengan Metode Altman Z-Score Pada PT Ace Hardware Indonesia Tbk	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan nilai dengan menggunakan metode Altman Z-Score dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 selalu menunjukkan angka diatas 2,99 yang berarti bahwa kondisi keuangan perusahaan dalam keadaan sehat.

3	Dina Septi Rahmayeli & Doni Marlius (2018)	Analisis Kinerja Keuangan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Batang Kapas Pesisir Selatan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat likuiditas pada Tahun 2013 sampai dengan 2015 terlihat kurang efisien atau kurang baik. Tingkat solvabilitas perusahaan pada Tahun 2013 sampai dengan 2015 terlihat sangat baik. Walaupun disana terlihat bahwa setiap tahun terjadi penurunan dan peningkatan, baik dari segi debt ratio maupun debt equity ratio. Dari tingkat rasio profitabilitas perusahaan dari Tahun 2013 sampai dengan 2015 secara keseluruhan juga menunjukkan rasio yang berfluktuasi atau tidak menentu dari tahun ketahun.
4	Sabda Rizky Juliana & Sumani (2019)	Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum Dan Sesudah Melakukan Initial Public Offering (IPO)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlu adanya pengoptimallan penggunaan dana IPO untuk pengembalian utang jangka panjang sehingga memperbaiki stuktur modal perusahaan. Perusahaan juga harus menaikkan profitabilitas dengan menggunakan dana IPO, misalnya memperbesar kapasitas produksi dengan membeli mesin baru atau berekspansi ke daerah baru untuk menaikkan penjualan.
5	Yane Devi Anna & Dita Rari Dwi R.T (2019)	<i>Sustainability Rreporting</i> : Analisis Kinerja Keuangan dan Nilai Perusahaan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja keuangan tidak dapat memediasi pengaruh <i>sustainability reporting</i> berdasarkan aspek kinerja ekonomi, kinerja sosial dan kinerja lingkungan terhadap nilai perusahaan.

6	Muhamad Fatikh Satrio Ardi, Desminter & Fitri Yetty (2020)	Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Tekstil dan Garment Di BEI	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel Likuiditas yang diukur dengan Rasio Lancar menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa variabel Likuiditas berpengaruh Negatif terhadap Financial Distress pada perusahaan Tekstil dan garment di indonesia pada periode 2016-2018.
7	Syamsuddin, Chahyono & Haeruddin Saleh (2022)	Analisis Penerapan <i>Knowledge Management</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor DPRD Kabupaten Maros	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa <i>knowledge management</i> dapat memberikan dampak yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dimana dengan adanya <i>knowledge management</i> maka pegawai dapat memecahkan setiap masalah dalam bekerja, mendapatkan pengetahuan baru dari hasil berbagi pengetahuan dengan pegawai lainnya serta selalu menciptakan inovasi-inovasi baru dalam bekerja, sehingga hal ini memberikan kepuasan bagi pegawai dalam bekerja.
8	Indah Syamsuddin & Arifuddin Mane (2022)	Analisis Kinerja Keuangan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Makassar Di Masa Pandemi Covid-19	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kinerja keuangan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar lebih memprioritaskan belanja rutin seperti belanja pegawai dan belanja barang, dari pada belanja modal. dalam merealisasikan pendapatannya yaitu Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) bisa dikatakan sangat efektif atau sangat baik. Dilihat dari rasio pertumbuhan pendapatan mengalami kenaikan secara terus menerus yang berarti bahwa adanya pertumbuhan pendapatan secara positif dan peningkatan

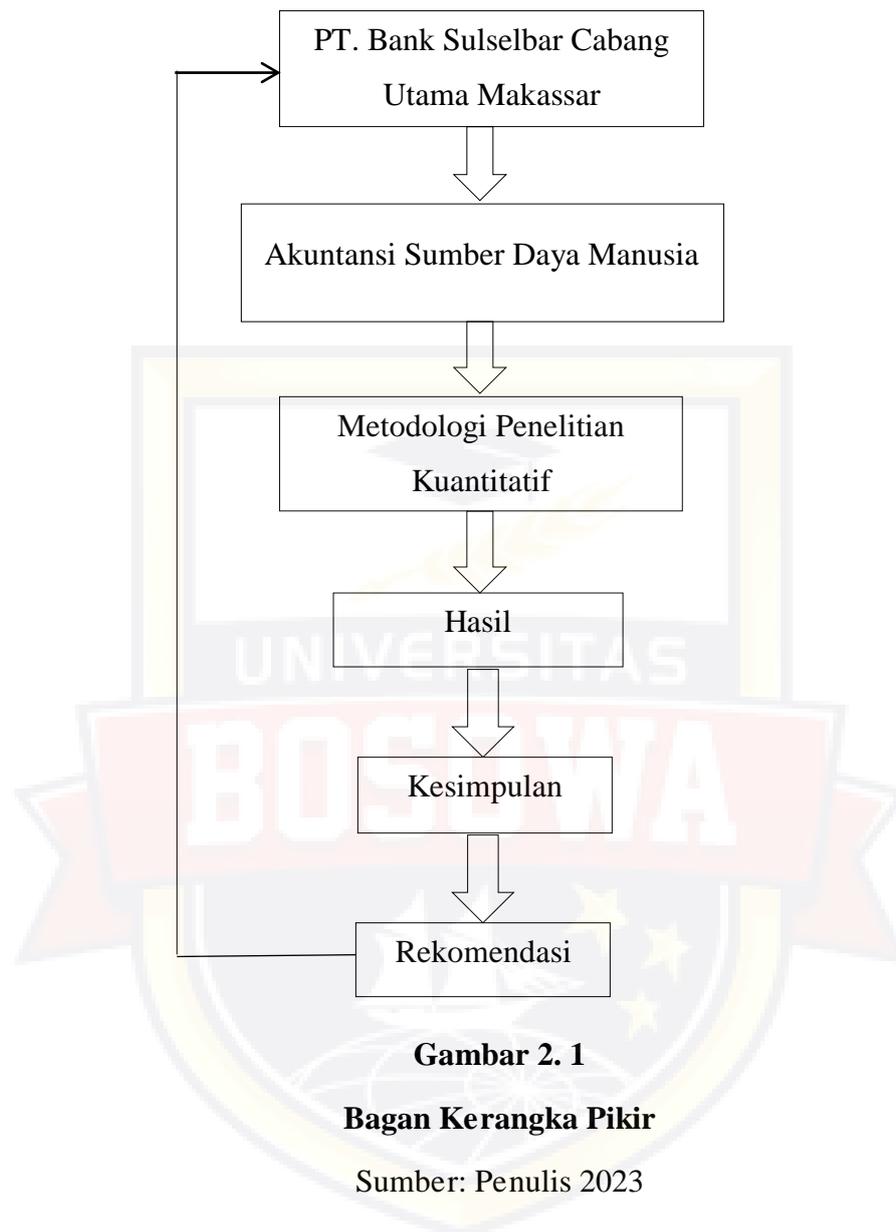
			atas kinerja pendapatan.
9	Indah Syamsuddin & Arifuddin Mane (2020)	Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan Metode <i>Risk Profil, Good Corporate Governance, Earning, Capital</i> (RGEC) Sebagai <i>Early Warning System</i> (EWS) Pada PT. Bank Sulselbar Makassar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengukuran kondisi kesehatan PT. Bank Sulselbar Makassar dengan <i>early warning system</i> menunjukkan bahwa besar tingkat sensitivitas kinerja keuangan PT.Sulselbar terhadap faktor-faktor RGEC untuk periode 2015-2017 yaitu NPL sebesar 0,15; LDR sebesar 0,045; ROA sebesar -0,94; serta CAR sebesar 0,23.

Sumber: Penulis 2023

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari beberapa penelitian terdahulu yang penulis ambil sebagai acuan penyusunan skripsi ini, Adapun yang menjadi persamaan dari penelitian penulis adalah tentang Kinerja Keuangan sedangkan yang menjadi perbedaannya yaitu penulis menggunakan Akuntansi Sumber Daya Manusia sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja keuangan pada PT. bank Sulselbar.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka pikir menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini memiliki kerangka pikir yang akan dijelaskan pada Gambar 2.1.

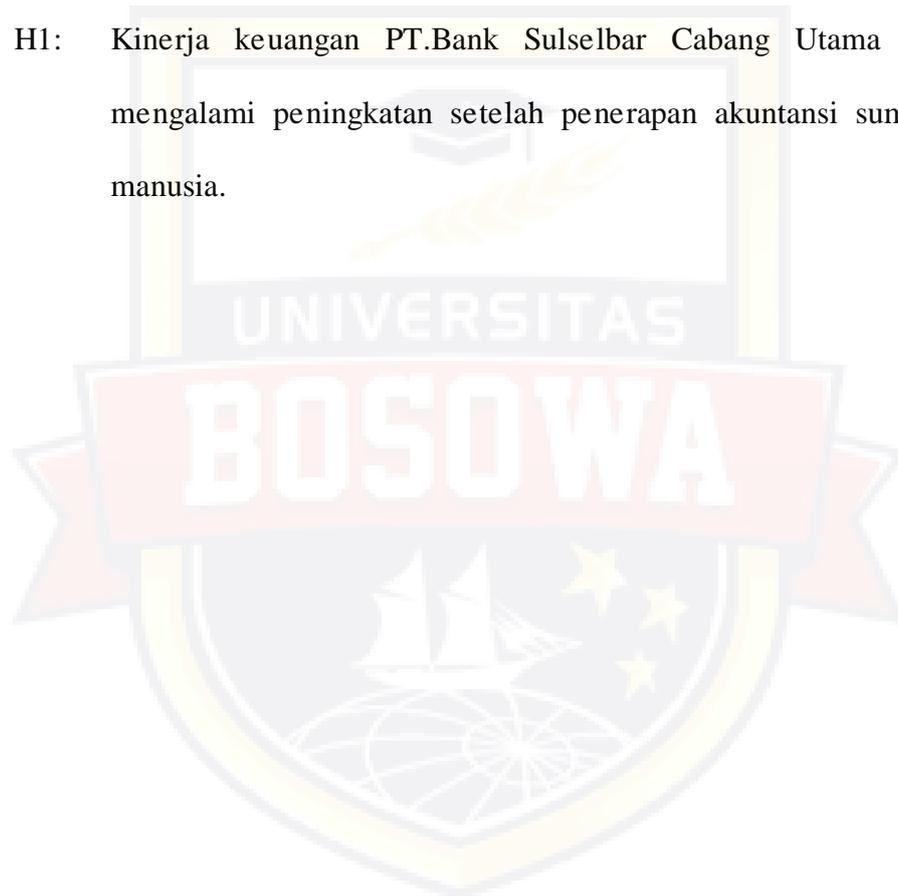


Berdasarkan bagan kerangka pikir diatas menunjukkan bagaimana menganalisa penerapan akuntansi sumber daya manusia dalam menilai kinerja keuangan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar ini diteliti dengan menggunakan metodologi penelitian secara kuantitatif, yang mana hasilnya nanti memberikan *feedback* atas temuan yang dikaitkan dengan teori kemudian direkomendasikan kembali kepada pihak perusahaan.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah perkiraan sementara atas segala rumusan persoalan riset berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang bersifat sementara karena solusi yang didapatkan didasarkan teori, belum didasari fakta empiris. (Sugiyono, 2019). Adapun hipotesis yang dirumuskan yaitu:

H1: Kinerja keuangan PT.Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar mengalami peningkatan setelah penerapan akuntansi sumber daya manusia.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif yang dimana peneliti ingin menemukan fakta tentang Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia Dalam Menilai Kinerja Keuangan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank SULSELBAR Cabang Makassar yang beralamat di Jl. DR. Ratulangi No.16, Mangkura, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan yang bergerak dalam bidang perbankan komersial yang sebagian besar layanan diarahkan kepada Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat, Adapun waktu yang dibutuhkan dalam merampungkan penelitian ini adalah kurang lebih dari satu bulan yaitu bulan Juli 2023.

C. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan rasio keuangan. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan instrument untuk mengumpulkan data, instrument penelitian yang digunakan adalah dokumen yang berhubungan dengan laporan rasio keuangan dalam menilai kinerja keuangan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.

D. Variabel Penelitian

Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Akuntansi Sumber Daya Manusia: Yaitu membantu mencatat mengenai penyajian investasi sumber daya manusia dalam laporan keuangan.
2. Kinerja Keuangan: Merupakan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengendalikan sumber daya yang dimilikinya.

E. Jenis dan Sumber data

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif berupa data-data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka yang berada di PT.Bank Sulselbar Cabang Makassar dan penjelasan mengenai akuntansi sumber daya manusia dalam kinerja keuangan.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dilapangan dengan menggunakan metode observasi yang dilakukan dengan karyawan PT.Bank Sulselbar Cabang Makassar yang mengetahui dan memahami tentang permasalahan yang diteliti.

b. Data Sekunder

Sedangkan data sekunder dalam penelitian adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekundernya adalah perhitungan rasio keuangan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, metode ini dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung ditempat penelitian mengenai penerapan akuntansi sumber daya manusia menunjang kinerja keuangan PT.Bank Sulselbar Cabang Makassar.
2. Tinjauan Pustaka (*Literature Review*), Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah penelitian kepustakaan, dengan mengumpulkan data dengan cara mempelajari catatan-catatan yang sudah ada. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan dokumen-dokumen dan arsip yang berhubungan dengan penelitian.
3. Dokumentasi (*Dokumentation*), Penelitian ini juga menggunakan teknik dokumentasi untuk mencari data-data maupun catatan yang terkait dan berhubungan dengan kegiatan penelitian PT. Bank Sulselbar Cabang Makassar.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian penulis menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana yang dapat memberikan gambaran yang sebenarnya tentang Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia terhadap pelaporan Neraca dan Laba Rugi.

Analisis Regresi linear Sederhana ini berguna untuk mengetahui pengaruh nilai SDM (biaya pelatihan karyawan) terhadap laporan keuangan (Laba rugi) yaitu dengan rumus dibawah ini :

$$Y = a + b \cdot X + e$$

Keterangan:

Y= Nilai dari variabel dependen

a = Konstanta, yaitu nilai Y jika X = 0

b = Koefisien Regresi

X = Laba Rugi

e = Nilai Residu

H. Definisi Operasional

Akuntansi membentuk kegiatan dalam perusahaan yang memberikan berita akuntansi mengenai situasi keuangan. Berita akuntansi tersebut diterima lewat pengidentifikasian transaksi, penulisan, pengelompokan, serta pemberitaan keuangan yang bermanfaat untuk staf perusahaan yang berkepentingan dalam melakukan pertimbangan.

Sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan sehingga tercapai tujuan bersama.

Tujuan akuntansi sumber daya manusia yaitu untuk mengendalikan dan merencanakan sumber daya manusia pada suatu entitas.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai yang dalam pelaksanaan tugas pekerjaan berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja keuangan adalah cara untuk menganalisis dan mengetahui serta melihat sejauh mana suatu perusahaan atau organisasi dalam mengerjakan laporan keuangan yang sesuai dengan standar operasional perusahaan yang berlaku di perusahaan tersebut.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 tanggal 13 Juli 1961 nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara.

Berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara No. 002 tahun 1964 tanggal 12 Februari 1964, nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara dengan modal dasar Rp250.000.000. Dengan pemisahan antara Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dengan Propinsi Tingkat I Sulawesi Tenggara, maka pada akhirnya Bank berganti nama menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan.

Dengan lahirnya Peraturan Daerah No. 01 tahun 1993 dan penetapan modal dasar menjadi Rp25 milyar, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan sebutan Bank BPD Sulsei dan berstatus Perusahaan Daerah (PD). Selanjutnya dalam rangka perubahan status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) diatur dalam Peraturan Daerah No. 13 tahun 2003 tentang Perubahan Status Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi

Selatan dari PD menjadi PT dengan Modal Dasar Rp. 650 milyar. Akta Pendirian PT telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI berdasarkan Surat Keputusan No. C-31541.HT.01.01 tanggal 29 Desember 2004 tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat Bank Sulsel, dan telah diumumkan pada Berita Negara Republik Indonesia No. 13 tanggal 15 Februari 2005, Tambahan No. 1655/2005.

Rencana masuknya pemerintah provinsi Sulawesi Barat dalam jajaran pemegang saham terbesar di bank pembangunan daerah ini yang didukung oleh keputusan Para Pemegang Saham (RUPS). Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI serta keputusan Gubernur Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan (PT.Bank Sulsel) berubah nama menjadi PT.Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT.Bank SulselBar pada tanggal 26 mei 2011. Sehingga setiap perjanjian atau kontrak baik dengan nasabah maupun mitra usaha tetap berlaku dan dipergunakan sampai dengan batas waktu yang disepakati.

Perubahan status PT.Bank Sulselbar dilakukan melalui pelaksanaan peluncuran logo baru PT.Bank Sulselbar ke publik yang kemudian menandai dimulainya lembaran baru perjalanan Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulaesi Barat yang menampilkan wajah baru dengan panggilan PT.Bank Sulselbar dengan logo baru yang berupa layar berkembang yang sarat

makna dan dinamis dalam mengiringi setiap langkah PT. Bank Sulselbar untuk senantiasa menjadi Bank kebanggaan seluruh masyarakat Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat.

B. Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi Bank yang terbaik di Kawasan Indonesia Timur dengan dukungan manajemen dan sumber daya manusia yang profesional serta memberikan nilai tambah kepada Pemda dan masyarakat.

2. Misi

- a) Penggerak dan pendorong laju pembangunan ekonomi daerah
- b) Pemegang Kas Daerah dan atau melaksanakan penyimpanan uang daerah
- c) Salah satu sumber pendapatan asli daerah

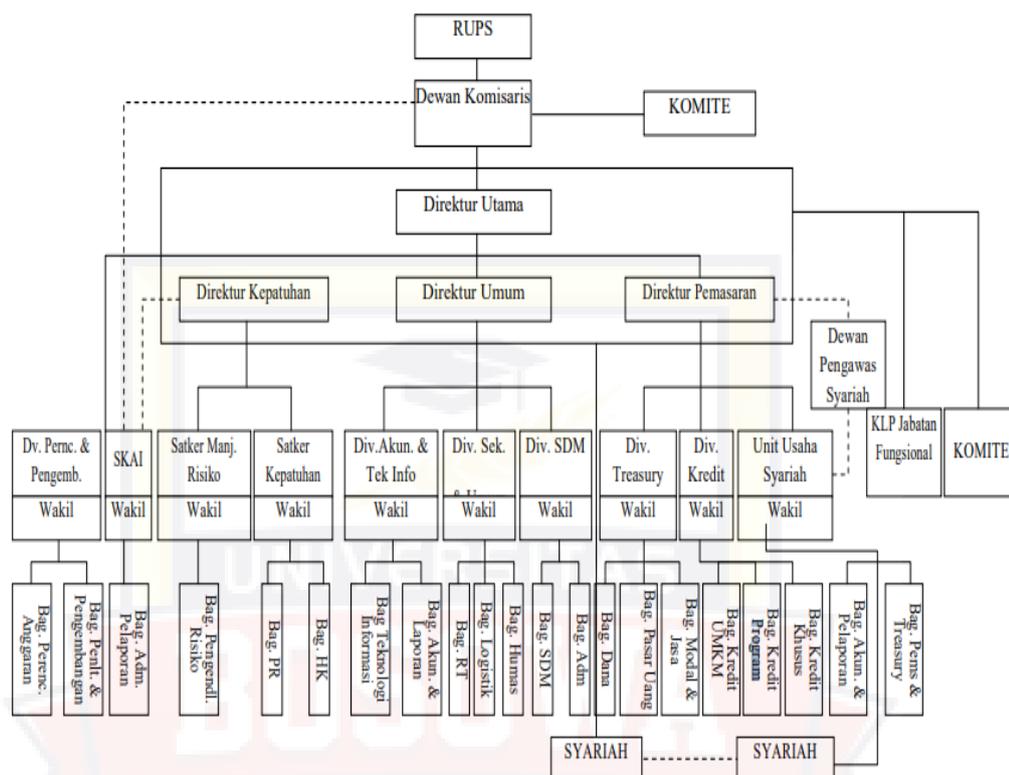
3. Motto

Dalam rangka mengantisipasi perkembangan dunia perbankan saat ini dan akan datang serta persaingan global, PT. Bank SulSelbar memiliki motto

“MAJU BERSAMA MENUJU SUKSES”.

Artinya : PT. Bank SulSelbar memiliki tekad untuk secara terus menerus meningkatkan kinerja dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diamanatkan stakeholder dengan penuh rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi dalam upaya mencapai keberhasilan secara bersama-sama.

C. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

STURUKTUR ORGANISASI PT. BANK SULSELBAR MAKASSAR

Sumber : PT. Bank Sulselbar Makassar

1. Susunan Organisasi

- Organisasi Bank disusun berdasarkan fungsi, tugas dan kebutuhan Bank dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas di semua bidang.
- Dalam melakukan fungsi organisasi sebagaimana dimaksud ayat 1 pasal ini, maka tata kerja yang merupakan rincian tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing unit kerja akan diatur lebih

lanjut dalam suatu Surat Keputusan Direksi yang disesuaikan dengan Kebutuhan Bank.

- c. Susunan Organisasi Bank yang terdiri dari Kantor Pusat dan Kantor-Kantor cabang di bawahnya
- d. Tugas dan fungsi dari masing-masing Susunan Organisasi dapat dilihat pada pasal 5 sampai dengan pasal 20 dalam Surat Keputusan ini.
- e. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas-tugas, divisi/SKAI serta kantor cabang dibantu oleh satuan-satuan struktural dan/atau fungsional yang disesuaikan dengan kebutuhan dan bertanggung jawab kepada masing-masing Pemimpin Divisi/SKAI dan Pemimpin Cabang.

2. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

- a. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) adalah pemegang kekuasaan tertinggi pada Organisasi Bank.
- b. Untuk merumuskan Kebijakan umum, menjalankan pengawasan, pengendalian dan pembinaan Bank dibentuk Dewan Pengawas yang bertanggung jawab kepada pemegang saham.

3. Dewan Pengawas

- a. Dewan Pengawas terdiri dari sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang anggota dan sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang anggota, dimana salah seorang diantaranya ditunjuk sebagai ketua.

- b. Dewan Pengawas mempunyai tugas menetapkan Kebijakan Umum Bank dan melakukan Pengawasan, Pengendalian dan Pembinaan terhadap Bank.

4. Direksi

- a. Direksi terdiri dari 4 (empat) orang Direktur utama, Direktur Umum, Direktur Pemasaran, dan Direktur Kepatuhan.
- b. Direktur Utama mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi dalam pelaksanaan tugas-tugas antara anggota Direksi dan melakukan pembinaan serta pengendalian terhadap SKAI/Divisi/Cabang berdasarkan Azas keseimbangan dan keserasian.

5. Divisi SKAI Divisi dan SKAI merupakan unsur pembantu utama Direksi yang jumlah, nama serta tugas-tugasnya disesuaikan dengan kebutuhan yang ditetapkan oleh intern Bank.

6. Divisi Administrasi Keuangan dan Pengolahan Data Elektronika (PDE) Divisi Administrasi Keuangan dan Pengolahan Data Elektronika (PDE) mempunyai tugas pokok merencanakan dan merumuskan Kebijakan Umum Direksi dalam bidang Administrasi Keuangan dan PDE.

7. Divisi Sekretariat dan Umum Divisi Sekretariat dan Umum mempunyai tugas pokok merencanakan dan merumuskan Kebijakan Umum Direksi dalam bidang Kesekretariatan, Kearsipan, Bidang Hubungan Masyarakat, Hukum, Bidang Logistik, dan Kerumahtanggaan.

8. Divisi Sumber Daya Manusia Divisi Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok merencanakan dan merumuskan Kebijakan Umum Direksi dalam bidang Sumber Daya Manusia termasuk administrasi personalia serta pengembangan sumber daya manusia.
9. Divisi Treasuri Divisi Treasuri mempunyai tugas pokok merencanakan dan merumuskan Kebijakan Umum Direksi dalam bidang Treasuri dan Pelayanan Jasa Perbankan baik dalam negeri maupun hubungan luar negeri.
10. Divisi Kredit Divisi Kredit mempunyai tugas pokok merencanakan dan merumuskan Kebijakan Umum Direksi bidang perkreditan termasuk pengendalian dan penyelamatan kredit.
11. Divisi Perencanaan, Pengembangan dan Kepatuhan Divisi Perencanaan, Pengembangan dan Kepatuhan mempunyai tugas pokok merencanakan dan merumuskan Kebijakan Umum Direksi dalam bidang Perencanaan dan Pengembangan serta menetapkan langkah-langkah yang diperlukan guna memastikan kepatuhan Bank.

D. Analisis Hasil Penelitian

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah persamaan regresi linier sederhana untuk menjelaskan sejauh mana hubungan sebab akibat antar variabel faktor penyebab terhadap variabel akibatnya. Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan Prediktor sedangkan variabel akibat dilambangkan Y atau disebut juga dengan Respon. Dalam penelitian ini model penelitian regresi linier sederhana yang disusun

untuk mengetahui pengaruh nilai SDM (biaya pelatihan karyawan) terhadap laporan keuangan (Neraca dan Laba rugi). Secara bersama-sama adalah $Y = a + bX$.

Tabel 4.1
Operasional Penelitian

Keterangan	Definisi	Indikator
Akuntansi Sumber Daya Manusia (Biaya Pelatihan Karyawan)	Proses pengukuran dan pengidentifikasian sumber daya manusia melalui pelatihan maupun pengembangan sumber daya manusia sebagai sumber organisasi suatu perusahaan	1. Pengetahuan 2. Ketrampilan 3. Sikap
Kinerja Keuangan (Laporan Neraca dan Laba Rugi)	Laporan tertulis yang memberikan informasi tentang posisi keuangan dan perubahan-perubahan serta hasil yang di capai selama periode tertentu	1. Relevan 2. Andal 3. Dapat di bandingkan 4. Dapat di pahami

Sumber : Penulis, 2023

Adapun biaya pelatihan pegawai dari keseluruhan yang dihitung pertahun selama 5 periode (2018-2022) :

Tabel 4.2
Biaya Pelatihan Pegawai (Jumlah Jutaan Rupiah)
Tahun 2018-2022

Jenis Biaya Pelatihan	Tahun				
	2018	2019	2020	2021	2022
Biaya Pelatihan Dasar	2.354	7.192	11.746	11.017	12.324
Biaya Pelatihan Fungsional	353.211	275.279	312.355	337.008	467.387
Biaya Pelatihan Manajerial	9.055	8.068	15.000	11.017	10.898
Biaya Pelatihan Lain-Lain	8.255	7.125	11.289	15.444	9.288
Total Biaya Pelatihan	372.875	297.664	350.390	364.576	499.897

Sumber : PT. Bank Sulselbar Makassar 2023

Data pada tabel diatas adalah total biaya pelatihan pegawai yang dilakukan pada PT Bank SulSelbar Cabang Utama Makassar setiap tahun mulai dari periode 2018-2022. Pelatihan tersebut dilakukan sebanyak dua kali dari masing-masing pelatihan dalam setahun dan dianggap berpengaruh terhadap pelaporan keuangan (Laba Rugi) dan jika kita lihat ada perubahan biaya yang dikeluarkan oleh PT Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar yaitu pada tahun 2018-2022 yaitu pada tahun 2018 biaya yang keluarkan sebesar 372.875 dan mengalami penurunan pada tahun 2019, namun pada tahun 2020-2022 mengalami kenaikan yang signifikan artinya bahwa PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar lebih memperhatikan kualitas SDM dilihat dari bertambahnya biaya pelatihan Pegawai pertahunnya.

Adapun data yang telah dikumpulkan dari total biaya pelatihan periode 2018-2022 dan laporan Neraca serta laba rugi sebagai berikut :

Tabel 4.3
Data Yang Di Kumpulkan

Tahun	Akuntansi SDM (Pelatihan Pegawai)	Kinerja Keuangan (Laba Rugi)
2018	372.875	29.778
2019	297.664	26.455
2020	350.390	30.972
2021	364.576	60.336
2022	499.897	44.979

Sumber : Peneliti, Diolah 2023

Data pada tabel di atas merupakan total biaya pelatihan karyawan pertahun (periode 2018-2022) dan total dari laporan laba rugi periode desember 2018-2022, kemudian akan dianalisis dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh nilai SDM (biaya pelatihan pegawai) terhadap kinerja keuangan (laba rugi) pada PT.Bank SulSelbar Makassar.

Adapun analisi data menggunakan persamaan regresi linear sederhana Pada laporan laba rugi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4
Regresi Linear Sederhana (SDM terhadap Kinerja Keuangan)
Biaya Pelatihan Pegawai (Jumlah Jutaan Rupiah)
Tahun 2018-2022

Tahun	SDM (X)	Laporan Laba Rugi (Y)	X²	Y²	XY
2018	372.875	29.778	139.035	886.729	11.103.471
2019	297.664	26.455	88.603	699.867	7.874.701
2020	350.390	30.972	122.773	959.264	10.852.279
2021	364.576	60.336	132.915	3.640.432	21.997.057
2022	499.897	44.979	249.897	2.023.110	22.484.867
Total	1.885.402	192.520	733.223	8.209.404	74.312.393

Sumber : Peneliti, Diolah 2023

Perhitungan nilai a dan b berdasarkan persamaan regresi linear sederhana

a. Menghitung Konstanta (a) :

$$a = \frac{(\sum y \cdot \sum x^2) - (\sum y \cdot \sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(192.520 \times 733.223) - (192.520 \times 74.312.393)}{5(733.223) - (1.885.402)^2}$$

$$a = -39.41$$

Dari hasil analisis menggunakan metode regresi linear sederhana dihasilkan bahwa nilai konstan (Y) sebesar -39.41 artinya bahwa nilai (Y) bernilai Negatif, terjadi hubungan negatif antara biaya pelatihan dan laporan laba rugi.

b. Menghitung Koefisien Regresi (b) :

$$b = \frac{n (\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{n (\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{5 (74.312.393) - (1.885.402 \times 192.520)}{5 (733.223) - (1.885.402)^2}$$

$$b = 102$$

Dari Hasil analisis menggunakan metode regresi linear sederhana dihasilkan bahwa nilai konstan (X) sebesar 102 artinya bahwa nilai (X) bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara biaya pelatihan dan laporan laba rugi.

E. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan Variabel dependen (Y) analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Dalam penelitian ini persamaan regresi linear sederhana yang disusun untuk mengetahui pengaruh antara Pengukuran Nilai sumber daya manusia (biaya pelatihan karyawan) terhadap laporan keuangan (laba rugi) (sebagai variabel dependen) secara bersama-sama adalah $Y = a + bX$ dalam melakukan analisis nilai sumber daya manusia (X) terhadap kinerja keuangan (Y) digunakan analisis regresi sederhana, dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil analisis regresi sederhana yang diperoleh maka koefisien untuk variabel bebas $X = 102$ dan konstan sebesar $-39,41$ sebagai model persamaan regresi Yang diperoleh adalah: $Y = -39.41 + 102 X$

Dimana : $Y =$ Laporan Keuangan (Neraca dan laba Rugi)

$X =$ Nilai Sumber Daya Manusia (Biaya pelatihan karyawan)

$a =$ Konstan (nilai Y apabila $X = 0$)

$b =$ Konstan regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

- a. Nilai konstan (Y) sebesar -39.41 artinya jika biaya pelatihan karyawan (X) nilainya adalah 0 maka laporan Laba Rugi (Y) nilainya negatif yaitu sebesar -39.41 .
- b. Koefisien regresi $b = 102$, Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara biaya pelatihan dengan laporan laba rugi. semakin naik biaya pelatihan maka semakin meningkat nilai pada laporan laba rugi.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengukuran akuntansi sumber daya manusia dan perhitungan rasio keuangan yang telah disajikan pada penjelasan hasil analisis dan pada tabel-tabel diatas, maka dapat diketahui perkembangan akuntansi sumber daya manusia tahun 2018-2022 dan rasio profitabilitas PT Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar periode Desember tahun 2018-2022 yang dijelaskan Analisis Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Keuangan :

Salah satu sumber informasi yang penting bagi para pengguna kinerja keuangan dalam pengambilan suatu keputusan ekonomi adalah melalui kinerja keuangan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa laporan keuangan masih memiliki banyak kekurangan dalam menyajikan informasi yang dibutuhkan oleh beberapa pihak karena dibutuhkan analisis atas laporan keuangan. Analisis akuntansi adalah kegiatan yang dilakukan sebelum seorang yang akan melakukan analisis keuangan atas laporan keuangan perusahaan. Sumber daya manusia untuk meningkatkan keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan yang mungkin dapat juga mengancam kelangsung hidup perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik.

Akuntansi sumber daya manusia juga dapat membantu para manajer memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk itu diperlukannya analisis laporan keuangan. Hal ini dapat dilihat jika nilai SDM (biaya pelatihan pegawai) meningkat pada tahun ke tahun yang mengakibatkan laporan neraca dan laba rugi juga meningkat seperti yang kita lihat pada tahun yaitu pada tahun 2019 biaya yang dikeluarkan sebesar 297.664.000 dan mengalami kenaikan pada tahun 2020-2021 yaitu sebesar 350.390.000 dan 364.576.000 artinya bahwa PT Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar lebih memperhatikan kualitas SDM dilihat dari bertambahnya biaya pelatihan pegawai pertahunnya. Artinya semakin besar biaya pelatihan pegawai yang dikeluarkan oleh perusahaan maka semakin meningkat juga laporan neraca dan laba rugi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pelatihan dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pengukuran nilai SDM (biaya pelatihan pegawai) dan Kinerja Keuangan berpengaruh.
2. Walaupun tidak dilakukan pelatihan SDM, kinerja keuangan pada PT Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar nilai kinerja keuangan di sebut -39.41 dengan hasil factor nilai dianggap tetap.
3. Jika PT Bank Sulsebar Cabang Utama Makassar melakukan koefisien kinerja keuangan naik maka regresi linear kinerja keuangan sebesar 62,6%.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian maka penulis dapat menyarankan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan rasio profitabilitas PT Bank SulSeBar Cabang Utama Makassar sebaiknya lebih efisien lagi dalam menggunakan asset dan modal perusahaan sehingga dapat menekan biaya modal perusahaan serta keuntungannya, karena efisiensi terhadap biaya modal akan menyebabkan profitabilitas perusahaan akan lebih baik.

2. Untuk menghasilkan kinerja keuangan yang lebih sehat maka PT Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar harus lebih meningkatkan akuntansi sumber daya manusia yang ada untuk mendapatkan keuntungan yang baik karena Bank yang sehat adalah bank yang dapat mengayomi masyarakat, laporan keuangan yang efisien serta dapat memanfaatkan asset serta modal yang ada.



DAFTAR PUSTAKA

- Andreas L. (2020). Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Rasio Profitabilitas dalam Mengukur Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi*. (5)
- Samryn (2021). *Akuntansi Biaya* : Bandung Grasindo.
- Hamali. (2019). Sumber Daya Manusia Dalam Suatu Organisasi atau perusahaan. *Jurnal Ekonomi*. Vol.20 (2).
- Riniwati. (2019). Sumber Daya Manusia di Lingkungan Organisasi Personil. Malang: UB Press.
- Juliana, Sabda Rizky. Sumani. (2019). Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum Dan Sesudah Melakukan Initial Public Offering (IPO). *Jurnal Akuntansi*. Vol.13 (2): 121.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Ikhsan. (2008). Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Akuntansi Manajemen Lingkungan*.
- Lase, Lidia Putri Diana. Telaumbanua, Aferiaman. Harefa, Agnes Renostini. (2022). Analisis Kinerja Keuangan Dengan Pendekatan Rasio Profitabilitas. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ekonomi*. Vol.1 (2): 255-256.
- Mulyadi. (2019). Pengukuran Nilai SDM Menunjang Sumber Ekonomi Dimasa Yang Akan Datang. *Journal Akuntansi dan Ekonomi*.
- Novika, Windari. Siswanti, Tutik. (2022). Pengaruh Perputaran Kas, Perputaran Piutang Dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur-Subsektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di BEI Periode Tahun 2017-2019). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*. Vol.2 (1): 54.
- Nurnilamsari, Ririn. (2022). Analisis Kinerja Keuangan Pada PT. Bank Mandiri Tbk Tahun 2016-2020. *Skripsi*. Nusa Tenggara Barat: Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Polapa, Adelina Livia. (2021). Analisis Laporan Keuangan untuk Menilai Kinerja Keuangan PT. Rembang Bangun Persada. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.

- PSAK. (2021). Pengertian Asset. *Buku PSAK*. (19)
- Rachmanti, Diajeng Amatullah Azizah. Hariyadi, Misrin. Andrianto. (2019). Analisis Penyusunan Laporan Keuangan Umkm Batik Jumput Dahlia Berdasarkan Sak-Emkm. *Jurnal Balance*. Vol.16 (1): 34.
- Rahmayeli, Dina Septi. Marlius, Doni. (2020). Analisis Kinerja Keuangan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Batang Kapas Pesisir Selatan. *Jurnal Bisnis, Akuntansi dan Manajemen*.: 5.
- Rosmawati. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sinoa Kabupaten Bantaeng. *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Selviana, Nur. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar. *Skripsi*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Supriyono. (2020). Akuntansi Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Kemampuan Pegawai. *Journal Bussiness and Management*.
- Syamsuddin. Chahyono. Saleh, Haeruddin. (2022). Analisis Penerapan *Knowledge Management* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Dprd Kabupaten Maros. *Journal of Business and Management*. Vol.5 (1): 83.
- Syamsuddin, Indah. Mane, Arifuddin. (2022). Analisis Kinerja Keuangan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Makassar Di Masa Pandemi Covid-19. *Skripsi*. Makassar: Universitas Bosowa.
- Syamsuddin, Indah. Mane, Arifuddin. (2020). Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan Metode *Risk Profil, Good Corporate Governance, Earning, Capital* (RGEC) Sebagai Early Warning System (Ews) Pada PT.Bank Sulselbar Makassar. *Skripsi*. Makassar: Universitas Bosowa.
- Syamsuddin, Indah. Mane, Arifuddin. (2021). Analisis Kinerja Keuangan Pada PT.Ace Hardware Tbk. *Skripsi*. Makassar: Universitas Bosowa.
- Riyanto. (2020). Dasar – dasar Pembelajaran Perusahaan. Yogyakarta
- Sujarweni, Wiratna. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Putra. (2019). *Jurnal Akuntansi*. Vol.1 (2).

Suteja, I Gede Novian. (2020). Analisis Kinerja Keuangan dengan Metode Altman Z-Score Pada PT Ace Hardware Indonesia Tbk. *Jurnal Moneter*. Vol.5 (1): 17.

Wibisono, Muhammad. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Luas Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Wijaya, David. (2017). Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya. Jakarta: PT. Grasindo.



LAMPIRAN



LAMPIRAN 1


Bank Sulselbar

Makassar, 19 September 2023

Nomor : SR/ /B/MKS/IX/2023
Lamp. : -
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Universitas Bosowa Makassar
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Di
Tempat

Menunjuk surat No. A./31191/FEB/UNIBOS/IX/2023 tanggal 19 September 2023 perihal Izin Penelitian, atas nama Mahasiswa (i) tersebut di bawah ini:

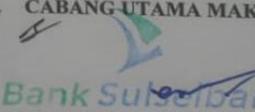
Nama : Nur Elsyah Tri Ayu
NIM : 4519013013
Program Studi : Akuntansi

Untuk melakukan penelitian pada PT Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar Dengan Judul “ Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Dalam Menilai Kinerja Keuangan Pada Cabang Utama Makassar ”

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum melaksanakan Penelitian terlebih dahulu melaporkan diri pada Pemimpin Seksi Umum dan Personalia PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar.
2. Harus mentaati peraturan yang berlaku
3. Data yang diperoleh yang sifatnya rahasia tidak dapat di sampaikan kepada siapapun baik secara lisan maupun tulisan.
4. Setelah selesai mengadakan Penelitian, maka diharuskan menyerahkan laporan mengenai hasil yang diperolehnya pada seksi umum dan Personalia PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar .
5. Apabila Point-point tersebut diatas tidak dapat dipenuhi, maka kami tidak akan memberikan surat keterangan penelitian dan atau sejenisnya.

Demikian disampaikan untuk diketahui.


**PT. BANK SULSELBAR
CABANG UTAMA MAKASSAR**

Supriyanto
Pjs. Pemimpin

Tembusan :
- Arsip

PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI SELATAN DAN SULAWESI BARAT
Kantor Pusat : Jl. DR. Ratulangi No. 16 - Makassar 90125
Tel. +62-411 859171 (Hunting) Fax. +62-411 859-178
Web Site : www.banksulselbar.co.id

LAMPIRAN 2

LAPORAN KEUANGAN PUBLIKASI

PT. BANK SULSELBAR

No.		POS - POS	31 DES 2020	31 DES 2019
LAPORAN POSISI KEUANGAN (NERACA) PER 31 DESEMBER 2020 DAN 2019 (dalam jutaan rupiah)				
ASET				
1.	Kas		10,754	9,006
2.	Penempatan pada Bank Indonesia		94,452	52,658
3.	Penempatan pada bank lain		-	265,000
4.	Surat berharga dimiliki		181,203	-
5.	Pembiayaan berbasis piutang		770,094	660,059
6.	Pembiayaan bagi hasil		247,675	190,595
7.	Pembiayaan sewa		-	-
8.	Aset produktif lainnya		-	-
9.	Cadangan kerugian penurunan nilai aset produktif (-/-)		14,152	3,194
10.	Aset tetap dan inventaris		7,007	6,077
11.	Aset non produktif		-	-
12.	Aset lainnya		171,177	202,923
TOTAL ASET			1,468,211	1,383,124
LIABILITAS				
LIABILITAS				
1.	Dana simpanan wadiah		270,481	148,921
2.	Dana investasi nonprofit sharing		606,815	634,796
3.	Liabilitas kepada Bank Indonesia		-	-
4.	Liabilitas kepada bank lain		3,145	3,377
5.	Surat berharga diterbitkan		50,000	50,000
6.	Liabilitas lainnya		4,048	6,817
7.	Dana investasi profit sharing		-	-
8.	Dana usaha		503,049	502,575
9.	Saldo laba (rug)		30,673	36,638
TOTAL LIABILITAS			1,468,211	1,383,124
LAPORAN KOMITMEN DAN KONTINJENSI PER 31 DESEMBER 2020 dan 2019 (dalam jutaan rupiah)				
No.	POS-POS	31 DES 2020	31 DES 2019	
I. TAGIHAN KOMITMEN				
1.	Fasilitas Pembiayaan yang belum ditarik	-	-	
2.	Posisi valas yang akan diterima dari transaksi spot dan forward	-	-	
3.	Lainnya	-	-	
II. KEWAJIBAN KOMITMEN				
1.	Fasilitas Pembiayaan yang belum ditarik	-	-	
2.	Posisi valas yang akan diserahkan untuk transaksi spot dan forward	-	-	
3.	Lainnya	-	-	
III. TAGIHAN KONTINJENSI				
LAPORAN LABA RUGI DAN PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN UNTUK TAHUN-TAHUN YANG BERAKHIR PADA TANGGAL 31 DESEMBER 2020 DAN 2019 (dalam jutaan rupiah)				
No.	POS-POS	31 DES 2020	31 DES 2019	
PENDAPATAN DAN BEBAN OPERASIONAL				
A. Pendapatan dan Beban Operasional dari Penyaluran Dana				
1.	Pendapatan dari Penyaluran Dana	120,591	83,997	
a.	Pendapatan dari piutang	74,953	49,882	
b.	Pendapatan dari bagi hasil	18,874	15,865	
c.	Pendapatan Sewa	-	-	
d.	Lainnya	26,764	18,250	
2.	Bagi hasil untuk pemilik dana investasi -/-	48,998	40,669	
a.	Non profit sharing	48,998	40,669	
b.	Profit sharing	-	-	
3.	Pendapatan setelah distribusi bagi hasil	71,593	43,328	
B. Pendapatan dan Beban Operasional selain dari Penyaluran Dana				
1.	Keuntungan/ Kerugian penjabaran transaksi valuta asing	-	-	
2.	Pendapatan bank selaku mudharib dalam mudharabah mugayyadah	-	-	
3.	Komisil/ provisi/ fee dan administrasi	1,471	802	
4.	pendapatan lainnya	9,245	2,422	
5.	Beban bonus wadiah -/-	7	4	
6.	Kerugian penurunan nilai aset keuangan (impairment) -/-	20,146	2,506	
7.	Kerugian terkait risiko operasional -/-	-	-	
8.	Kerugian penurunan nilai aset lainnya (nonkeuangan) -/-	-	-	
9.	Beban tenaga kerja -/-	18,969	10,238	
10.	Beban lainnya -/-	12,215	7,349	
Pendapatan/ Beban Operasional Lainnya Bersih		(40,621)	(16,873)	
LABA / RUGI OPERASIONAL		30,972	26,455	
PENDAPATAN DAN BEBAN NON OPERASIONAL				
1.	Keuntungan/ Kerugian penjualan aset tetap dan inventaris	1	-	
2.	Pendapatan/ beban non operasional lainnya	(300)	(152)	
LABA / RUGI NON OPERASIONAL		(299)	(152)	
LABA / RUGI TAHUN BERJALAN SEBELUM PAJAK		30,673	26,303	
PAJAK penghasilan		-	-	
LABA / RUGI BERSIH TAHUN BERJALAN		30,673	26,303	
PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN				
1.	Pos-pos yang tidak akan direklasifikasi ke laba rugi	-	-	
2.	Pos-pos yang akan direklasifikasi ke laba rugi	-	-	
PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN TAHUN BERJALAN SETELAH PAJAK		-	-	
TOTAL LABA/RUGI KOMPREHENSIF TAHUN BERJALAN		-	-	


LAPORAN KEUANGAN PUBLIKASI UNIT USAHA SYARIAH
PT. BANK SULSELBAR

 PER 31 DESEMBER 2021 DAN 2020 SERTA UNTUK TAHUN-TAHUN
 YANG BERAKHIR PADA TANGGAL 31 DESEMBER 2021 DAN 2020

LAPORAN POSISI KEUANGAN (NERACA)

 PER 31 DESEMBER 2021 dan 2020
 (dalam jutaan rupiah)

NO	POS - POS	31 DES 2021	31 DES 2020
ASET			
1.	Kas	9,778	10,754
2.	Penempatan pada Bank Indonesia	530,433	94,452
3.	Penempatan pada bank lain	30,000	-
4.	Surat berharga dimiliki	410,179	181,203
5.	Pembiayaan berbasis piutang	865,334	770,094
6.	Pembiayaan bagi hasil	383,824	247,676
7.	Pembiayaan sewa	-	-
8.	Aset produktif lainnya	-	-
9.	Cadangan kerugian penurunan nilai aset produktif (-/-)	9,664	14,152
10.	Aset tetap dan inventaris	7,938	7,007
11.	Aset non produktif	-	-
12.	Aset lainnya	11,889	171,177
	TOTAL ASET	2,239,511	1,468,211
LIABILITAS			
LIABILITAS			
1.	Dana simpanan wadiah	294,990	270,481
2.	Dana investasi <i>nonprofit sharing</i>	835,733	606,815
3.	Liabilitas kepada Bank Indonesia	-	-
4.	Liabilitas kepada bank lain	4,259	3,145
5.	Surat berharga diterbitkan	-	50,000
6.	Liabilitas lainnya	5,105	4,048
7.	Dana investasi <i>profit sharing</i>	-	-
8.	Dana usaha	1,039,396	503,049
9.	Saldo laba (rugi)	60,028	30,673
	TOTAL LIABILITAS	2,239,511	1,468,211

LAPORAN KOMITMEN DAN KONTINJENSI

 PER 31 DESEMBER 2021 dan 2020
 (dalam jutaan rupiah)

NO	POS-POS	31 DES 2021	31 DES 2020
I. TAGIHAN KOMITMEN			
1.	Fasilitas Pembiayaan yang belum ditarik	-	-
2.	Posisi valas yang akan diterima dari transaksi spot dan forward	-	-
3.	Lainnya	-	-
II. KEWAJIBAN KOMITMEN			
1.	Fasilitas Pembiayaan yang belum ditarik	-	-
2.	Posisi valas yang akan diserahkan untuk transaksi spot dan forward	-	-
3.	Lainnya	-	-
III. TAGIHAN KONTINJENSI			

LAPORAN LABA RUGI DAN PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN

 UNTUK TAHUN-TAHUN YANG BERAKHIR PADA
 TANGGAL 31 DESEMBER 2021 DAN 2020
 (dalam jutaan rupiah)

NO	POS-POS	31 DES 2021	31 DES 2020
PENDAPATAN DAN BEBAN OPERASIONAL			
A. Pendapatan dan Beban Operasional dari Penyaluran Dana			
1.	Pendapatan dari Penyaluran Dana	134,989	120,591
a.	Pendapatan dari piutang	80,375	74,953
b.	Pendapatan dari bagi hasil	20,950	18,874
c.	Pendapatan Sewa	-	-
d.	Lainnya	33,664	26,764
2.	Bagi hasil untuk pemilik dana investasi -/-	45,113	48,998
a.	<i>Non profit sharing</i>	45,113	48,998
b.	<i>Profit sharing</i>	-	-
3.	Pendapatan setelah distribusi bagi hasil	89,876	71,593
B. Pendapatan dan Beban Operasional selain dari Penyaluran Dana			
1.	Keuntungan/ Kerugian penjabaran transaksi valuta asing	-	-
2.	Pendapatan bank selaku mudharib dalam mudharabah muqayyadah	-	-
3.	Komisi/ provisi/ fee dan administrasi	2,748	1,471
4.	pendapatan lainnya	21,030	9,245
5.	Beban bonus wadiah -/-	8	7
6.	Kerugian penurunan nilai aset keuangan (impairment) -/-	16,462	20,146
7.	Kerugian terkait risiko operasional -/-	329	-
8.	Kerugian penurunan nilai aset lainnya (nonkeuangan) -/-	-	-
9.	Beban tenaga kerja -/-	19,851	18,969
10.	Beban lainnya -/-	16,638	12,215
	Pendapatan/ Beban Operasional Lainnya Bersih	(29,510)	(40,621)
	LABA / RUGI OPERASIONAL	60,366	30,972
PENDAPATAN DAN BEBAN NON OPERASIONAL			
1.	Keuntungan/ Kerugian penjualan aset tetap dan inventaris	11	1
2.	Pendapatan/ beban non operasional lainnya	(349)	(300)
	LABA / RUGI NON OPERASIONAL	(338)	(299)
	LABA / RUGI TAHUN BERJALAN SEBELUM PAJAK	60,028	30,673
	Pajak penghasilan	-	-
	LABA / RUGI BERSIH TAHUN BERJALAN	60,028	30,673
PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN			
1.	Pos-pos yang tidak akan direklasifikasi ke laba rugi	-	-
2.	Pos-pos yang akan direklasifikasi ke laba rugi	-	-
	PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN TAHUN BERJALAN SETELAH PAJAK	-	-
	TOTAL LABA/RUGI KOMPREHENSIF TAHUN BERJALAN	-	-

LAMPIRAN 3 :**DOKUMENTASI**