

**IMPLEMENTASI *HUMAN RESOURCE ACCOUNTING* DALAM
PENGELOLAAN BIAYA PADA UMKM INDUSTRI
BATIK TATSAKA KECAMATAN CLURING
KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Oleh:

Silviana Sofiatul Wardah
NIM: 212105030072

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
FEBRUARI 2025**

**IMPLEMENTASI *HUMAN RESOURCE ACCOUNTING* DALAM
PENGELOLAAN BIAYA PADA UMKM INDUSTRI
BATIK TATSACA KECAMATAN CLURING
KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar sarjana Akuntansi (S.Akun)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Akuntansi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh
Silviana Sofiatul Wardah
NIM: 212105030072

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
FEBRUARI 2025**

**IMPLEMENTASI *HUMAN RESOURCE ACCOUNTING* DALAM
PENGELOLAAN BIAYA PADA UMKM INDUSTRI
BATIK TATSAKA KECAMATAN CLURING
KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar sarjana Akuntansi (S.Akun)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Akuntansi Syariah

Oleh

Silviana Sofiatul Wardah
NIM. 212105030072

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Dosen Pembimbing
JEMBER



Abdur Rakhman Wijaya, S.E., M.Sc.
NIP. 199510182022031004

**IMPLEMENTASI HUMAN RESOURCE ACCOUNTING DALAM
PENGELOLAAN BIAYA PADA UMKM INDUSTRI
BATIK TATSAKA KECAMATAN CLURING
KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Syariah (S. Akun)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Akuntansi Syariah

Hari : Rabu

Tanggal : 26 February 2025

Tim Penguji

Ketua

Dr. Hj. Nurul Widvawati Islami Rahayu, S.Sos., M.Si.
NIP. 197509052005012003

Sekretaris

Abdur Rakhman Wijaya, S.E., M.Sc.
NIP. 199510182022031004

Anggota :

1. Dr. Retna Anggitaningsih, S.E., MM. CRMP.
2. Abdur Rakhman Wijaya, S.E., M.Sc.

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



MOTTO

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu”. (Qs. An-Nisa ayat 29).*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

* Kementerian agama RI, Al-qur'an terjemahan dan penjelasan ayat tentang wanita shafiya (Solo: PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2016), 83

PERSEMBAHAN

Segala pagi bagi Allah Subhanahu Wata'la yang telah memberikan nikmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya sehingga sampai saat ini, saya masih diberi kekuatan untuk berpikir dan menyelesaikan karya tulis ini. Sebagai tanda dan kasih yang tulus ku persembahkan karya tulis ini kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Saiful Bahri dan Ibu Ariyati yang tak pernah berhenti mendoakan, mencintai dan menyayangi saya, yang selalu memberikan dukungan dan perjuangan untuk keberhasilan saya agar menjadi mahasiswa yang berilmu dan bermanfaat untuk orang lain
2. Tak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada kakak saya Muhammad Khoirudin Nur Iskandar dan Adik saya Mohammad Fachri Hidayatulloh yang telah memberikan saya kekuatan, semangat dan dukungan yang luar biasa untuk keberhasilan saya.
3. Guru-guru saya, guru TPQ, Sekolah Dasar, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, dan Dosen yang telah memberikan saya pengetahuan yang luar biasa hingga saya bisa membedakan mana yang baik dan yang benar. Bisa mengantarkan saya menjadi manusia yang berpikir dan berilmu.
4. Teman-teman saya, keluarga Akuntansi Syariah 3 yang telah menemani saya selama belajar di kampus, memberikan dukungan dan menjadi pemantik untuk bersaing di dalam kegiatan belajar, teman saya yang berada di kost Lenny Kusuma Wardhani, Wafirotul Izzatil Muqomah, Shinta Fahma Diana, Nailatul Karimah dan Nanda Novia Anggraini yang

selalu memberikan pemahaman dan solusi yang baik kepada saya, beserta teman saya waktu MTs dan MAN yang masih berhubungan baik dengan saya sampai sekarang dan selalu menyemangati dan memberikan motivasi sampai dititik skripsi ini.

5. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu sampai selesai.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil 'alamin, segala puji bagi Allah SWT, atas nikmat karunia serta hidayah-Nya. Tak lupa sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Atas kehendak Allah SWT yang telah memberikan karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi dengan judul "*Implementasi Human Resource Accounting dalam Pengelolaan Biaya Pada UMKM Industri Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi*".

Penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik tanpa adanya segala usaha do'a serta dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM., selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M., Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember.
3. Ibu Dr. Nur Ika Mauliyah, SE., M.Ak. selaku Ketua Prodi Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember.

4. Ibu Siti Indah Purwaning Yuwana, S.Si., MM., selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan perhatian sehingga saya bisa menyelesaikan kuliah ini.
5. Bapak Abdur Rakhman Wijaya, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, dan perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis sangat menyadari bahwa penelitian dan tulisan ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca khususnya bagi akademik di Prodi Akuntansi Syariah Universitas Islam Negeri Jember Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Wassalamualaikum Wr. Wb

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 05 Februari 2025

Penulis

ABSTRAK

Silviana Sofiatul Wardah, 2025: *Implementasi Human Resource Accounting Dalam Pengelolaan Biaya Pada UMKM Industri Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi*

Kata Kunci: *Human Resource Accounting, Resource Based View, Efisiensi*

Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia, namun masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). *Human Resource Accounting* (HRA) menjadi pendekatan yang dapat membantu UMKM dalam mengelola biaya tenaga kerja secara strategis dan efisien. Dengan mengadopsi perspektif *Resource-Based View* (RBV), UMKM dapat mengoptimalkan sumber daya unik mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah 1) Bagaimana implementasi *Human Resource Accounting* dalam pengelolaan biaya pada UMKM Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi? 2) Apa saja manfaat dan kendala yang dihadapi UMKM Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi dalam penerapan HRA? 3) Bagaimana pendapat/persepsi karyawan UMKM Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi tentang pengelolaan biaya tenaga kerja dengan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas?

Tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mendeskripsikan implementasi *Human Resource Accounting* dalam pengelolaan biaya pada UMKM Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi. 2) Untuk mendeskripsikan manfaat dan kendala yang dihadapi UMKM Batik Tatsaka dalam penerapan HRA. 3) Untuk mendeskripsikan pendapat/persepsi karyawan UMKM Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi tentang pengelolaan biaya tenaga kerja dengan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *theoretical framework qualitative research*. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pemilik usaha, pengelola biaya, serta karyawan, yang selanjutnya dianalisis dengan teknik reduksi, penyajian data, dan verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Batik Tatsaka belum sepenuhnya menerapkan prinsip HRA dalam pencatatan dan pelaporan biaya tenaga kerja. Pengelolaan biaya tenaga kerja masih dilakukan secara manual, dengan sistem pencatatan sederhana dan pelaporan yang belum terdigitalisasi. Namun, efisiensi operasional tetap dijaga melalui sistem kerja borongan, pelatihan internal tanpa biaya tambahan, serta penerapan strategi produksi yang berfokus pada minimalisasi pemborosan bahan baku.

DAFTAR ISI

HALAMAN	
HALAMAN SAMPUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian.....	1
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Istilah.....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Penelitian Terdahulu.....	14
B. Kajian Teori	26
1. Resource Based View Theory	26

2. Human Capital Theory	26
3. Human Resource Accounting.....	29
4. Manajemen Biaya	33
5. Pengertian UMKM	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	43
B. Lokasi Penelitian.....	44
C. Subyek Penelitian	44
D. Teknik Pengumpulan Data	45
E. Analisis Data	47
F. Keabsahan Data.....	48
G. Tahap-tahap Penelitian.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	50
B. Penyajian Data dan Analisis.....	55
C. Pembahasan Temuan.....	86
D. Kerangka Hasil Penelitian	93
BAB V PENUTUP.....	97
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 2. 2 Kriteria UMKM	41
Tabel 2. 3 Kriteria Jumlah Karyawan	42



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka RBV	27
Gambar 4. 1 Lokasi Batik Tatsaka.....	52
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Batik Tatsaka.....	53
Gambar 4. 3 Jenis Batik Tatsaka.....	62
Gambar 4. 4 Proses Pewarnaan Batik	66
Gambar 4. 5 Produksi Batik Tatsaka	75
Gambar 4. 6 Kerangka Hasil Penelitian.....	94



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Di Indonesia, sektor UMKM atau Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah memiliki peran yang sangat esensial dengan memberikan kontribusi signifikan terhadap pendapatan nasional.¹ Namun, pertumbuhan UMKM di Indonesia sering terhambat oleh keterbatasan modal, pemasaran, distribusi, serta kurangnya tenaga kerja terampil, yang berdampak pada inovasi, ekspansi pasar, dan produktivitas.² UMKM, termasuk industri batik, berkontribusi besar terhadap perekonomian Indonesia, baik dalam hal penciptaan lapangan kerja maupun kontribusi terhadap PDB (Produk Domestik Bruto).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu kunci untuk meningkatkan daya saing UMKM. Namun, banyak UMKM belum memahami pentingnya *Human Resource Accounting* (HRA) dalam mengelola biaya SDM, yang padahal dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan efisiensi operasional. Kurangnya pemahaman ini membuat UMKM sulit memaksimalkan SDM sebagai aset bisnis. Pengelolaan biaya SDM yang efektif melalui HRA membantu mengidentifikasi pengeluaran untuk pelatihan dan kesejahteraan karyawan, sehingga mendukung produktivitas

¹ Mochammad Yerianto and M Mustaqim, "Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Perencanaan Keuangan Dan Sikap Love Of Money Terhadap Perilaku Keuangan Pada Pelaku Umkm Batik Di Kabupaten Sidoarjo," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 8, no. 1 (2024): 1063–79.

² Tambunan, (2021). *UMKM di Indonesia, perkembangan, kendala, dan tantangan*, Indonesia: Prenada, 7-8.

dan pertumbuhan berkelanjutan.³

Human Resource Accounting merujuk sebagai cabang ilmu akuntansi yang berfokus pada manusia sebagai sumber daya perusahaan. Sebagai bagian dari aset perusahaan, sumber daya manusia (SDM) perlu diukur dan dilaporkan. Pengukuran dalam *Human Resource Accounting* tidak hanya berdasarkan biaya operasional, tetapi juga sebagai pengeluaran atau investasi modal. Oleh karena itu, SDM dalam suatu perusahaan harus dinilai mulai dari proses seleksi, perekrutan, pelatihan, hingga pengembangan kemampuan karyawan, sehingga perkembangan nilai SDM sebagai aset perusahaan dapat diketahui dalam periode tertentu.⁴

Menurut PSAK No. 19, aset merujuk sebagai sumber daya yang dikuasai oleh perusahaan akibat dari kejadian di masa lalu dan diharapkan akan memberikan manfaat ekonomi di masa depan. Sumber daya manusia dapat dikategorikan sebagai aset karena memiliki manfaat ekonomi di masa mendatang, mirip dengan aset-aset lainnya.⁵

Human Resource Accounting menganggap manusia sebagai aset berharga, bukan sekadar pengeluaran. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola biaya sumber daya manusia secara strategis dan efisien untuk memaksimalkan potensi karyawan sambil menjaga anggaran. Dengan Pendekatan *Resource Based View* (RBV), yang menekankan pentingnya

³ Almadina Nurramadhania, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi," *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 3, no. 1 (2023): 83–89.

⁴ Widjaja, 2004, *Akuntansi Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.

⁵ IAI, *PSAK NO.19 Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Aset Tak Berwujud* (Jakarta: Salemba Empat, 2010).

sumber daya unik yang sulit ditiru, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan harus dilakukan tanpa membebani biaya. Sumber daya dan kemampuan unik perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan memberikan keunggulan kompetitif jika dikelola dengan baik dan direncanakan sebagai modal jangka panjang.⁶

HRA berperan dalam mengelola dan mengoptimalkan biaya, pengembangan, serta pemeliharaan SDM, memungkinkan perusahaan memanfaatkan tenaga kerja sebagai aset strategis, selaras dengan teori *Resource Based View* (RBV) dengan konsep *human capital*. RBV menyoroti bahwa sumber daya langka, bernilai, dan sulit ditiru, seperti SDM berkualitas, dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Melalui HRA, manajer dapat memantau penggunaan SDM secara efisien dan memahami dampak keuangan dari berbagai praktek pengelolaannya, sehingga memungkinkan perencanaan investasi jangka panjang dalam SDM sebagai modal strategis. Hal ini mendukung penerapan RBV, dimana pengelolaan SDM yang baik meningkatkan produktivitas dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.⁷

Di tengah tantangan yang dihadapi UMKM, seperti keterbatasan modal, pemasaran, dan kurangnya tenaga kerja terampil, pemanfaatan *Human Resource Accounting* (HRA) menjadi sangat relevan. HRA

⁶ Christopher J Collins, "Expanding the Resource Based View Model of Strategic Human Resource Management," in *Strategic Human Resource Management and Organizational Effectiveness* (Routledge, 2022), 107–134.

⁷ Sri Mulyati and Hayatun Nafiza, "Pengaruh Biaya Sumber Daya Manusia Dan Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat," *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 8, no. 2 (2020): 97–108.

membantu mengukur nilai SDM dan mengelola biaya pengembangan karyawan. Meski potensinya sudah diakui, banyak UMKM termasuk Tatsaka Batik, yang belum sepenuhnya menerapkan prinsip HRA dalam pengelolaan biaya, karena sebagian besar UMKM belum menerapkan HRA, yang mana biasanya penerapan HRA dilakukan di perusahaan besar. Batik Tatsaka ini mempunyai karyawan yang cukup banyak dibanding industri batik di Desa Tampo. Karena fokusnya adalah *Human Resource Accounting* (HRA), titik utamanya adalah karyawan, sehingga peneliti mengambil objek penelitian ini.

UMKM belum sepenuhnya menerapkan prinsip HRA dalam pengelolaan biaya. Penelitian ini berfokus pada analisis implementasi HRA di Tatsaka Batik untuk mengoptimalkan SDM dan meningkatkan kinerja usaha, serta memahami peran HRA dalam membantu UMKM menghadapi tantangan dan menciptakan nilai tambah.

Tatsaka Batik sebuah industri yang terdapat di Banyuwangi, yang berfokus pada produksi dan penjualan berbagai jenis batik, seperti batik cap, semi warna, batik tulis, dan semi tulis. Industri batik ini berdiri pada tahun 2010 dan terletak di Desa Tampo, Kecamatan Cluring, yang mayoritas penduduknya adalah pengrajin batik. Salah satu pengrajin batik terkenal yang telah beroperasi cukup lama di Desa Tampo adalah Batik Tatsaka yang dimiliki oleh Edi Fitriyanto. Usaha ini telah mengalami perkembangan yang signifikan dan berhasil memperoleh izin beroperasi sejak tahun 2012 oleh

bupati Banyuwangi pada masanya.⁸

Batik Tatsaka dikenal dengan keunikan motif cerah yang membedakannya dari batik tradisional, menarik pasar luas hingga internasional. Untuk mendukung keberlanjutannya, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien. Dengan menerapkan HRA, Batik Tatsaka dapat mengelola biaya pelatihan dan pengembangan tenaga kerja secara optimal, sehingga meningkatkan efisiensi biaya, produktivitas, dan keuntungan. Hal ini mendasari pemilihan Batik Tatsaka sebagai objek penelitian.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya kesenjangan dalam penerapan *Human Resource Accounting* (HRA) di UMKM di Indonesia. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa seluruh responden UMKM yang diteliti belum melakukan penilaian HRA pada usaha mereka.⁹ Hal ini disebabkan oleh perbedaan signifikan antara masalah akuntansi nilai sumber daya manusia dan pengukuran biaya, di mana pengukuran biaya lebih bersifat historis bersifat tidak pasti. Sebaliknya, penelitian oleh lainnya menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan HRA secara terstruktur dapat berhasil mengelola sumber daya manusia melalui pengukuran kinerja dan identifikasi nilai serta biaya kontribusi.¹⁰ Berdasarkan hal tersebut, maka masih ada celah penelitian atau hasil penelitian yang masih belum mencapai

⁸ Vega, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi, 02 Oktober 2024

⁹ Anna Sutrisna Sukirman, Andi Gunawan, And Samsul Bahri, "Penerapan Human Resource Accounting Dalam Laporan Keuangan Umkm," in *Seminar Nasional Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M)*, vol. 5, 2020, 181–185.

¹⁰ Rizky Ananda Dafitra Siregar and Nurlaila Nurlaila, "Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan," *Anggaran: Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi* 2, no. 1 (2024): 316–326.

suatu kesimpulan. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengisi celah tersebut dan menggali jawaban dengan penelitian kualitatif menggunakan kerangka teoritis (*Theoretical-framework qualitative research*)

Meskipun terdapat dua perspektif yang berbeda mengenai penerapan HRA di mana satu menunjukkan kurangnya penerapan dan yang lain menunjukkan keberhasilan melalui pendekatan terstruktur belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji HRA dalam konteks pengelolaan biaya di UMKM batik, khususnya di Tatsaka Batik. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana HRA dapat diterapkan dalam pengelolaan biaya di Tatsaka Batik, serta untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasinya dalam konteks UMKM di sektor industri kreatif.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “**IMPLEMENTASI *HUMAN RESOURCE ACCOUNTING* DALAM PENGELOLAAN BIAYA PADA UMKM INDUSTRI BATIK TATSAKA KECAMATAN CLURING KABUPATEN BANYUWANGI**”.

B. Fokus Penelitian

Perumusan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan istilah fokus penelitian. Bagian ini mencantumkan semua rumusan masalah yang dicari jawabannya melalui proses penelitian.¹¹ Penekanan kajiannya seperti yang dinyatakan, sebagai berikut:

¹¹ Tim Penyusun, *Karya Tulis Ilmiah* (Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021). 92

1. Bagaimana implementasi *Human Resource Accounting* dalam pengelolaan biaya pada UMKM Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi?
2. Apa saja manfaat dan kendala yang dihadapi UMKM Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi dalam penerapan HRA?
3. Bagaimana pendapat/persepsi karyawan UMKM Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi tentang pengelolaan biaya tenaga kerja dengan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sesuatu yang akan dicapai atau ditangani dalam sebuah penelitian.¹² Berikut tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mendeskripsikan implementasi *Human Resource Accounting* dalam pengelolaan biaya pada UMKM Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi
- 2) Untuk mendeskripsikan manfaat dan kendala yang dihadapi UMKM Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi dalam penerapan HRA
- 3) Untuk mendeskripsikan pendapat/persepsi karyawan UMKM Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi tentang pengelolaan biaya tenaga kerja dengan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas.

¹² Muhammad Ramdhan, *Metode Penelitian*, ed. Aidil Amin Effendy (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021). 13

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian mencakup kontribusi penting yang dihasilkan dari penyelesaian studi ini.¹³

1) Manfaat teoritis

Memperkaya literatur mengenai persepsi penerapan akuntansi sumber daya manusia dalam konteks UMKM, khususnya industri batik. Pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana perusahaan kecil seperti UMKM dapat mengukur dan mengelola nilai sumber daya manusianya, serta dampaknya terhadap efisiensi biaya, akan menambah khazanah keilmuan dalam bidang akuntansi sumber daya manusia.

2) Manfaat praktis

a. Bagi UMKM industri batik tatsaka

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada UMKM tentang pentingnya menilai dan mengelola karyawan sebagai aset yang berharga, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk memperluas penerapan HRA dengan mempertimbangkan aspek tambahan, seperti kepuasan kerja karyawan dan produktivitas dalam jangka panjang. Hal ini penting agar penerapan HRA tidak hanya

¹³ Tim Penyusun, *Karya Tulis Ilmiah*, bk. 93.

efektif secara biaya, tetapi juga mendukung kesejahteraan karyawan dan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

E. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap judul penelitian ini, maka peneliti perlu menjelaskan terlebih dahulu yang dimaksud dengan judul penelitian “Implementasi *Human Resource Accounting* Dalam Pengelolaan Biaya Pada UMKM Industri Batik Tatsaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi”. Berikut ini adalah penjelasan sekaligus pembatasan istilah untuk variabel tersebut, yaitu:

1. Resource Based View

Resource Based View (RBV) adalah kerangka kerja manajerial yang digunakan untuk menentukan sumber daya strategis yang dapat dimanfaatkan perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. RBV mengusulkan bahwa perusahaan heterogen karena mereka memiliki strategi yang berbeda karena mereka memiliki campuran sumber daya yang berbeda. RBV memfokuskan perhatian manajerial pada sumber daya internal perusahaan dalam upaya untuk mengidentifikasi aset, kapabilitas, dan kompetensi yang berpotensi memberikan keunggulan kompetitif yang unggul.

Menurut RBV, organisasi dapat dianggap sebagai kumpulan sumber daya fisik, sumber daya manusia dan sumber daya organisasi. Sumber daya organisasi yang berharga, langka, tidak

dapat ditiru secara sempurna dan tidak dapat diganti secara sempurna adalah sumber utama keunggulan kompetitif yang berkelanjutan untuk kinerja superior yang berkelanjutan.¹⁴

2. *Human Resource Accounting*

Human Resource Accounting (HRA) merupakan suatu pendekatan dalam akuntansi yang bertujuan untuk mengukur, mengelola, dan melaporkan nilai sumber daya manusia dalam suatu organisasi. HRA berfokus pada pengakuan bahwa karyawan merupakan aset yang bernilai bagi perusahaan, bukan hanya sebagai biaya. Dengan demikian, HRA berusaha untuk menilai kontribusi karyawan terhadap kinerja perusahaan dan memberikan informasi yang relevan bagi manajemen dalam pengambilan keputusan.¹⁵

3. Manajemen Biaya

Manajemen biaya adalah suatu konsep yang sangat luas. Informasi proses mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengelompokkan, dan melaporkan informasi biaya dalam rangka penentuan biaya produk, pelanggan, pemasok dan objek relevan lainnya serta untuk keperluan perencanaan, pengendalian, perbaikan berkelanjutan, dan pengambilan keputusan.¹⁶

Objek kegiatan manajemen biaya adalah biaya. Manajemen

¹⁴ Imam Ghozali, 25 Teori Besar (Grand Theory) Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis. Semarang: Yoga Pratama, 2020, hlm 157

¹⁵ Amin Widjaja. Akuntansi Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Rineka Cipta, 1995, Jakarta.

¹⁶ Deden Mulyana, Manajemen Biaya, Universitas Siliwangi:LP2M, 2011, hlm 2.

biaya berarti serangkaian langkah-langkah mulai dari penyusunan satu rencana biaya sampai kepada tindakan yang perlu dilakukan jika terdapat perbedaan yang sudah ditetapkan (rencana) dengan yang sesungguhnya.

4. UMKM

Berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), UMKM memiliki definisi yang beragam berdasarkan skala usahanya. Usaha Mikro didefinisikan sebagai usaha produktif yang dimiliki oleh individu atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.

Sementara itu, Usaha Kecil merupakan usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dilakukan oleh individu atau badan usaha, dan tidak menjadi bagian dari anak perusahaan atau cabang usaha menengah maupun besar. Kriteria khusus untuk Usaha Kecil juga diatur dalam undang-undang. Adapun Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang juga berdiri sendiri, dijalankan oleh individu atau badan usaha, dan tidak merupakan anak perusahaan atau cabang dari usaha kecil maupun besar. Usaha ini memiliki jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan yang telah ditentukan oleh peraturan undang-undang.¹⁷

5. Batik

¹⁷ Hamdani, Mengenal Usaha Mikro dan Menengah Lebih Dekat, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020, hlm 1.

Batik adalah kerajinan yang memiliki nilai seni tinggi dan telah menjadi bagian dari budaya Indonesia (khususnya Jawa) yang merupakan warisan nenek moyang bangsa Indonesia sejak dahulu kala. Sejarah pembatikan di Indonesia berkaitan dengan perkembangan kerajaan Majapahit dan kerajaan sesudahnya. Batik identik etimologis dikaitkan dengan suatu teknik proses dari mulai penggambaran motif hingga pelorodan. Salah satu yang menjadi ciri khas dari batik adalah cara penggambaran motif pada kain ialah melalui proses pemalaman yaitu mengoleskan cairan lilin yang ditempatkan pada wadah yang bernama canting dan cap.¹⁸

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari:

BAB I Pendahuluan, bab ini adalah dasar dalam sistematika penelitian skripsi, yang berisikan konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II Kajian Pustaka, bab ini berisi mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini serta kajian teori.

BAB III Metode Penelitian, bab ini membahas tentang metode yang digunakan peneliti mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

¹⁸ Adi Kusrianto, *Batik Filosofi, Motif dan Kegunaan*, Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2013, hlm 302.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan , bab ini berisi mengenai gambar obyek penelitian, penyajian data dan analisis data, pembahasan temuan dan kerangka hasil penelitian.

BAB V Penutup, bab ini merupakan akhir dari penelitian skripsi yang berisi mengenai simpulan dan saran-saran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini, peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, serta menyusun ringkasan untuk penelitian yang telah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan. Langkah ini membantu untuk mengidentifikasi sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang akan dilakukan.¹⁹

Berdasarkan penelitian terdahulu, penulis merujuk pada beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperbaiki penelitian penulis. Berikut adalah penelitian terdahulu dengan beberapa judul terkait :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Anna Sutrisna Sukirman, Andi Gunawan, dan Samsul Bahri (2020) dengan judul “*Penerapan Human Resource Accounting Dalam Laporan Keuangan UMKM*”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh responden UMKM penelitian belum melakukan penilaian human resource accounting pada usahanya. Adapun alasannya yaitu adanya masalah akuntansi untuk nilai sumber daya manusia berbeda signifikan dengan masalah pengukuran biaya. Pengukuran biaya melibatkan penelusuran biaya dan mengakumulasiannya. Hal tersebut, sebagian besar merupakan proses historis. Nilai berorientasi pada masa depan, dan bukan pada masa lalu.

¹⁹ Tim Penyusun, *Karya Tulis Ilmiah*, bks. 93–94.

Dengan demikian, akuntansi sumber daya manusia memerlukan prediksi dan bersifat tidak pasti. Para pengusaha merasa hal tersebut merupakan hal yang sangat sulit dan memakan waktu untuk melakukan hal tersebut. Sehingga potensi penerapan akuntansi sumber daya manusia pada usaha UMKM khususnya pada bidang mebel masih jauh dari harapan yang seharusnya.²⁰

Persamaan dari penelitian ini adalah kedua penelitian menyoroti penerapan akuntansi sumber daya manusia (HRA) dalam konteks UMKM serta metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif. Sedangkan perbedaan terletak di objek penelitian yang mana penelitian sebelumnya meneliti penerapan HRA dalam berbagai jenis UMKM, tanpa fokus pada industri tertentu. Sedangkan penelitian meneliti UMKM Batik Tatsaka di industri Banyuwangi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Eri Triharyati dan Emma Nursita (2020) dengan judul "*Kajian Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Laporan Laba Rugi dan Neraca Di PT. BPR Sindang Binaharta Kota Lubuklinggau*".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia akan menunjukkan bahwa laba bersih yang lebih besar tercermin pada laporan laba rugi. Peningkatan ini terjadi karena biaya pendidikan dan pelatihan sudah diamortisasi dan biaya tersebut diakui sebagai aset perusahaan. Pada neraca, baik berdasarkan Akuntansi

²⁰ Anna Sutrisna Sukirman, Andi Gunawan, and Samsul Bahri, "Penerapan Human Resource Accounting Dalam Laporan Keuangan Umkm," in *Seminar Nasional Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M)*, vol. 5, 2020, 181–185.

Konvensional maupun Akuntansi Sumber Daya Manusia, juga akan menunjukkan peningkatan. Peningkatan ini terjadi karena biaya pendidikan dan pelatihan diakui sebagai aset perusahaan.²¹

Persamaan dari penelitian kedua penelitian menekankan pentingnya penerapan ASDM untuk meningkatkan transparansi dalam pelaporan keuangan terkait SDM dan mendorong efisiensi biaya. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya fokus pada pengaruh ASDM terhadap laporan laba rugi dan neraca di PT. BPR, sebuah perusahaan jasa keuangan (bank), sedangkan penelitian peneliti fokus pada pengelolaan biaya SDM dalam UMKM industri batik Tatsaka di Banyuwangi tanpa menyoroti laporan keuangan secara rinci.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Satria Darma (2020) dengan judul *“Eksistensi Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset”*.

Hasil penelitian menunjukkan menghasilkan agar adanya dorongan melalui riset-riset empiris untuk membuat keseragaman dalam pengukuran nilai manusia dan juga upaya untuk meninjau kembali definisi dari aset sehingga sumber daya manusia mendapatkan pengakuan sebagai aset dan diakui sebagai General Accepted Accounting Principle (GAAP).²²

Persamaan dari penelitian ini kedua penelitian membahas konsep

²¹ Ery Triharyati and Emma Nursita, “Kajian Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Laporan Laba Rugi Dan Neraca Di Pt. Bpr Sindang Binaharta Kota Lubuklinggau,” *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)* 3, no. 1 (2020).

²² Satria Darma, “Eksistensi Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset,” *JAS (Jurnal Akuntansi Syariah)* 4, no. 1 (2020): 1–15.

Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM), yakni bagaimana sumber daya manusia dianggap sebagai aset penting dalam organisasi dan peran ASDM dalam mencatat, mengukur, dan melaporkannya serta menggunakan metode deskriptif analisis. Sedangkan perbedaan terletak di objek penelitian secara khusus peneliti meneliti UMKM di industri batik di Banyuwangi, sementara penelitian tentang eksistensi SDM sebagai aset lebih umum dan mungkin meneliti perusahaan besar atau berbagai jenis organisasi.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sania Khan (2021) dengan judul *“Impact of human resource accounting on organizations’ financial performance in the context of SMEs”*.

Hasil Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa anova dan nilai koefisien menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari HRA terhadap efisiensi modal manusia, profitabilitas organisasi, dan pengembalian ekuitas. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan UMKM di Arab Saudi menyadari manfaat HRA bagi organisasi, dan satu-satunya kekhawatiran adalah perlunya inisiatif implementasi yang cepat dari manajemen, yang mungkin dilakukan dengan meningkatkan kesadaran di seluruh negeri. Namun, tidak ada pengaruh signifikan dari HRA terhadap pengembalian aset. Studi ini memberikan kontribusi kepada perusahaan UMKM, departemen sumber daya manusia, dan pengambil keputusan manajerial untuk memahami konsep HRA dan kegunaannya dalam memberikan perbedaan positif pada laporan

keuangan mereka.²³

Persamaan dalam penelitian ini kedua penelitian membahas penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (HRA) dalam konteks UMKM. Sedangkan perbedaannya adalah Penelitian sebelumnya menggunakan metode regresi linier serta lebih berfokus pada dampak HRA terhadap kinerja keuangan secara menyeluruh, termasuk indikator seperti laba, return on investment (ROI), dan efisiensi keuangan. Sementara peneliti ini menggunakan metode kualitatif dan fokus pada pengelolaan biaya SDM di UMKM Batik Tatsaka.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Dedi Karmana, Budi Lesmana, dan Dadad Zaenal M. (2021) dengan judul "*Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Dan Dampaknya Terhadap Laporan Keuangan Dan Kinerja Perusahaan*".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT "P" menerapkan pelaporan biaya sumber daya manusia (SDM) yang mencakup biaya akuisisi dan pengembangan sebagai beban dalam periode terkait. Perusahaan membutuhkan informasi yang lebih realistis karena biaya SDM yang besar. Dengan menggunakan akuntansi sumber daya manusia, PT "P" mencatat peningkatan dalam laporan laba rugi dibandingkan akuntansi konvensional, serta mencantumkan investasi SDM dan akumulasi amortisasinya dalam neraca, yang berdampak

²³ Sania Khan, "Impact of Human Resource Accounting on Organizations' Financial Performance in the Context of SMEs," *Accounting* 7, no. 3 (2021): 621–628.

positif pada kinerja keuangan.²⁴

Persamaan dari penelitian ini adalah keduanya fokus pada penerapan konsep ASDM, yang bertujuan untuk menghitung dan melaporkan investasi perusahaan pada sumber daya manusianya serta aspek pengelolaan biaya terkait sumber daya manusia. Sedangkan perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian yang mana penelitian sebelumnya terletak di perusahaan besar atau sektor formal dengan skala operasional yang lebih luas, sementara itu, peneliti berfokus pada UMKM, khususnya industri batik di Banyuwangi.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Anisah Sihalohe dan Mekar Meilisa Amalia (2022) dengan judul “*Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pt. Catur Karya Sentosa*”.

Hasil penelitian menunjukkan perbandingan laporan keuangan perusahaan sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia. Sebelumnya, pengeluaran untuk sumber daya manusia diakui sebagai beban dalam laporan konvensional. Setelah penerapan HRA, pengeluaran tersebut diakui sebagai investasi, yang berdampak positif pada laba perusahaan. Keuntungan sebelum penerapan HRA sebesar Rp 727.873.133 meningkat menjadi Rp 786.103.314 setelah penerapan.²⁵

Persamaan dari penelitian ini adalah membahas tentang Akuntansi Sumber Daya Manusia dan menggunakan penelitian secara

²⁴ Budi Lesmana, Dedi Karmana, and Dadad Zainal Musadad, “Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Dan Dampaknya Terhadap Laporan Keuangan Dan Kinerja Perusahaan,” *JRAK (Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis)* 7, no. 2 (2021): 1–9.

²⁵ Nurul Anisah Sihalohe And Mekar Meilisa Amalia, “Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pt. Catur Karya Sentosa,” *Warta Dharmawangsa* 16, no. 4 (2022): 623–637.

kualitatif. Sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Anisah Sihalocho dan Mekar Meilisa Amalia terletak pada objek penelitian pada PT. Catur Karya Sentosa, sedangkan peneliti pada Industri Batik Tatsaka.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Muriyana, Dina Hana Prameswari, Erwinia Ocvianti, dan Wulan Budi Astuti (2023) dengan judul *“Pengaruh Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Indonesia”*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntansi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur Indonesia dan memberikan rekomendasi investasi Sumber Daya Manusia perlu perhatian khusus, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan.²⁶

Persamaan dari penelitian ini adalah kedua penelitian membahas penerapan ASDM, yaitu bagaimana perusahaan menghitung dan mengelola biaya terkait sumber daya manusia. Sedangkan perbedaan terletak pada objek penelitian yang mana penelitian sebelumnya pada perusahaan manufaktur besar di Indonesia, sedangkan peneliti berfokus pada UMKM industri batik yang skalanya lebih kecil serta metode penelitian sebelumnya menggunakan metode analisis regresi berganda sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif.

²⁶ Muriyana Muriyana et al., “Pengaruh Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Indonesia,” *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)* 4 (2023): 66–75.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Armansyah dan Saparuddin Siregar (2024) dengan judul: “*Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Pada Lembaga Filantropi*”.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, masalah utama dalam menggunakan sumber daya manusia sebagai aset adalah tentang, bagaimana organisasi mengukur sumber daya manusia dan mengungkapkannya dalam laporan keuangan meskipun secara definisi sudah layak disebut sebagai aset. Sebagai Kesimpulan dari penelitian ini adalah HRA masih membutuhkan penelitian lebih lanjut, terutama tentang untuk menentukan jenis organisasi yang cocok untuk menerapkan HRA dalam laporan keuangan.²⁷

Persamaan dalam penelitian ini Keduanya menerapkan akuntansi sumber daya manusia sebagai pendekatan untuk mengelola dan memanfaatkan aset SDM, dengan metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif. Perbedaan terletak di objek penelitian yang mana penelitian sebelumnya pada lembaga filantropi, yang umumnya bersifat non-profit, sedangkan penelitian ini terletak pada UMKM industri batik di Banyuwangi, yaitu entitas usaha yang berfokus pada pencapaian keuntungan.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan, Wahyu Syarvina dan Nurul Jannah (2024) dengan judul *Analisis Penerapan Sistem Akuntansi*

²⁷ Armansyah Armansyah and Saparuddin Siregar, “Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Pada Lembaga Filantropi,” in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, vol. 1, 2020, 601–606.

Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Honda Servis”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia pada bengkel honda servis masih kurang baik dikarenakan kurangnya tenaga ahli pada beberapa bidang tertentu seperti, kepala bengkel dan kepala mekanik, guna untuk menstabilkan sistem akuntansi, meminimalisir terjadinya masalah pada bengkel, dan memaksimalkan tanggung jawab serta kedisiplinan kinerja karyawan.²⁸

Persamaan dalam penelitian kedua penelitian menyoroti penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) dalam bisnis serta metode kualitatif yang digunakan. Sedangkan Perbedaan Penelitian sebelumnya fokus pada meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan ASDM di Bengkel Honda Servis, sebuah usaha di bidang jasa. Sementara penelitian peneliti fokus pada pengelolaan biaya SDM di UMKM industri batik.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Rizky Ananda Dafitra Siregar dan Nurlaila Nurlaila (2024) dengan judul *“Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.*

Hasil penelitian menunjukkan perusahaan ini berhasil mengelola sumber daya manusia (SDM) melalui fungsi akuntansi sumber daya manusia dengan pendekatan terstruktur. Melibatkan pengukuran kinerja karyawan, identifikasi nilai, dan biaya kontribusi, perusahaan

²⁸ Agung Setiawan, Wahyu Syarvina, and Nurul Jannah, “Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Honda Servis,” *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 7, no. 2 (2024): 1771–1781.

menunjukkan komitmen pada manajemen SDM yang terukur. Strategi tersebut bertujuan menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa dihargai dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan.²⁹

Persamaan dari penelitian ini yaitu kedua penelitian fokus pada penerapan ASDM dalam organisasi untuk mengukur, mencatat, dan melaporkan informasi terkait investasi pada sumber daya manusia serta menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaan terletak di objek penelitian yang mana penelitian sebelumnya meneliti PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sedangkan peneliti meneliti di industri Batik Tatsaka Banyuwangi.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
1.	Anna Sutrisna Sukirman, Andi Gunawan, dan Samsul Bahri (2020)	“Penerapan <i>Human Resource Accounting</i> Dalam Laporan Keuangan UMKM”	Pembahasan penerapan akuntansi sumber daya manusia (HRA) dalam konteks UMKM serta metode penelitian yang digunakan.	Objek penelitian yang mana penelitian sebelumnya meneliti penerapan HRA dalam berbagai jenis UMKM, sedangkan penelitian ini UMKM di industri batik	Penelitian menunjukkan responden UMKM belum menerapkan akuntansi sumber daya manusia karena kesulitan dalam penilaian nilai SDM dan pengukuran biaya. Penerapan akuntansi ini di sektor mebel masih jauh dari harapan.
2.	Eri Triharyati dan Emma Nursita	“Kajian Penerapan Akuntansi Sumber	Pembahasan penerapan ASDM untuk mendorong	Fokus penelitian dan objek penelitian	Penelitian menunjukkan akuntansi sumber daya manusia

²⁹ Siregar and Nurlaila, “Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.”

	(2020)	Daya Manusia Terhadap Laporan Laba Rugi dan Neraca Di PT. BPR Sindang Binaharta Kota Lubuklinggau”	efisiensi biaya dan metode penelitian yang digunakan		meningkatkan laba bersih dan neraca karena biaya pendidikan dan pelatihan diakui sebagai aset dan diamortisasi.
3.	Satria Darma (2020)	“Eksistensi Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Asset”	Pembahasan penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (HRA) dalam konteks UMKM	Fokus penelitian, objek penelitian serta metode penelitian yang digunakan	Penelitian mendorong riset empiris untuk menciptakan keseragaman dalam pengukuran nilai manusia dan meninjau kembali definisi aset agar SDM diakui sebagai aset sesuai dengan GAAP.
4.	Sania Khan (2021)	<i>“Impact of human resource accounting on organizations’ financial performance in the context of SMEs”</i>	Pembahasan penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (HRA) dalam konteks UMKM	Fokus penelitian, objek penelitian serta metode penelitian yang digunakan	Penelitian menunjukkan HRA berpengaruh positif terhadap efisiensi modal manusia, profitabilitas, dan pengembalian ekuitas UMKM di Arab Saudi, tetapi tidak terhadap pengembalian aset. Ini mendorong penerapan HRA dalam laporan keuangan.
5.	Dedi Karmana, Budi Lesmana, dan Dadad Zaenal M.	“Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	Fokus pada penerapan konsep ASDM serta aspek pengelolaan biaya	Perbedaan terletak pada objek penelitian	Penelitian menunjukkan PT "P" melaporkan biaya SDM sebagai beban, namun dengan

	(2021)	Dan Dampaknya Terhadap Laporan Keuangan Dan Kinerja Perusahaan”			akuntansi SDM, laporan laba rugi meningkat, dan neraca mencakup investasi SDM dan amortisasinya.
6.	Nurul Anisah Sihalo dan Mekar Meilisa Amalia (2022)	“Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pt. Catur Karya Sentosa”.	Pembahasan tentang Akuntansi Sumber Daya Manusia dan menggunakan penelitian secara kualitatif.	Perbedaan terletak pada objek penelitian	Penelitian menunjukkan bahwa penerapan akuntansi SDM mengubah pengeluaran dari beban menjadi investasi, serta meningkatkan laba
7.	Muriyana, Dina Hana Prameswari, Erwinia Ocvianti, dan Wulan Budi Astuti (2023)	“Pengaruh Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Indonesia”.	Pembahasan penerapan ASDM (Akuntansi Sumber Daya Manusia)	Perbedaan terletak pada objek penelitian	Penelitian ini menunjukkan akuntansi SDM berpengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan dan merekomendasikan investasi dalam pelatihan serta pengembangan karyawan.
8.	Armansyah dan Saparuddin Siregar (2024),	“Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Pada Lembaga Filantropi”	Pembahasan penerapan Human Resource Accounting dan Metode penelitian menggunakan deskriptif kualitatif.	Objek penelitian dan fokus penelitian	Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengukuran dan pelaporan SDM sebagai aset masih menjadi kendala, dan HRA membutuhkan penelitian lebih lanjut untuk penerapannya.
9.	Agung Setiawan, Wahyu Syarvina dan	“Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Sumber	Pembahasan penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	Fokus penelitian, objek penelitian serta metode penelitian yang	Penelitian menunjukkan pelaksanaan akuntansi SDM di bengkel Honda

	Nurul Jannah (2024)	Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Honda Servis”	(ASDM) dalam bisnis serta metode kualitatif yang digunakan.	digunakan	kurang optimal karena kekurangan tenaga ahli, namun pelatihan karyawan sudah berjalan baik.
10.	Rizky Ananda Dafitra Siregar dan Nurlaila Nurlaila (2024)	“Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”	Penerapan ASDM serta metode penelitian yang digunakan.	Objek penelitian	Penelitian di PT. Perkebunan Nusantara III menemukan pengelolaan SDM bidang keuangan kurang optimal karena kurangnya pengawasan dan transparansi biaya.

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

B. Kajian Teori

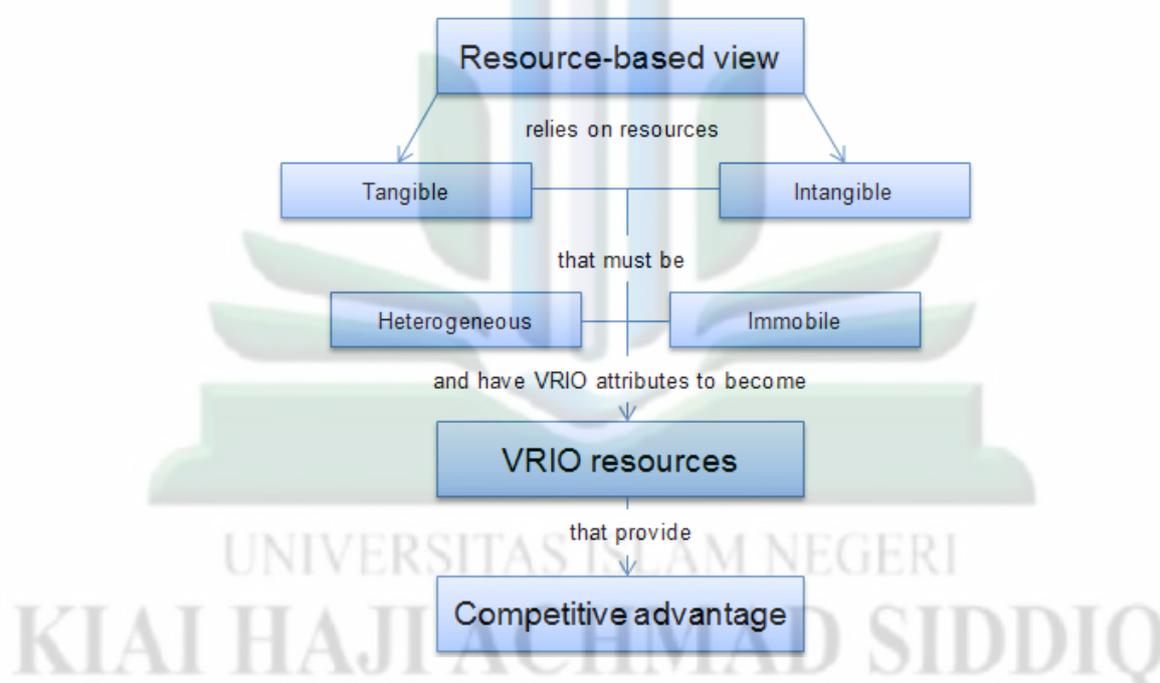
Bagian ini menyajikan pembahasan mengenai teori yang dijadikan perspektif dalam penelitian. Pembahasan teori yang relevan dengan penelitian secara lebih luas dan mendalam akan membantu peneliti memperdalam pemahaman dalam menganalisis permasalahan yang ingin diselesaikan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.³⁰

1) *Resource Based View Theory*

Resource Based View (RBV) menganalisis dan menafsirkan sumber daya organisasi untuk memahami bagaimana organisasi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. RBV adalah model yang

³⁰ Penyusun, *Karya Tulis Ilmiah*, bk. 94.

memandang sumber daya sebagai kunci untuk mencapai kinerja unggul suatu perusahaan. Jika sebuah sumber daya memiliki atribut VRIO, *Value* (Bernilai), *Rarity* (Langka), *Imitability* (Sukar Ditiru), dan *Organization* (Terorganisasi), sumber daya tersebut memungkinkan perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan keunggulan kompetitif.



Gambar 2. 1 Kerangka RBV

Sumber: Ovidijus Jurevicius, "Kerangka RBV". 2023. <https://strategicmanagementinsight.com/tools/resource-based-view/>, Diakses 17 Desember 2024.

RBV difokuskan pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan kombinasi sumber daya yang tidak dapat dimiliki atau dibangun dengan cara yang sama oleh pesaing. Sumber daya yang tidak dapat dengan mudah ditransfer atau dibeli, yang membutuhkan kurva pembelajaran yang diperluas atau perubahan besar dalam iklim dan

budaya organisasi, lebih cenderung unik bagi organisasi dan, oleh karena itu, lebih sulit untuk ditiru oleh pesaing. Varian kinerja antara perusahaan tergantung pada kepemilikannya atas input dan kemampuan unik.³¹

1) Prinsip-prinsip utama teori *Resource Based View* (RBV) dan Penerapannya pada Manajemen Strategis:

Teori (RBV) menekankan bahwa keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dapat dicapai oleh perusahaan dengan memiliki dan mengendalikan aset yang berharga, langka, sulit ditiru, dan memiliki organisasi yang diperlengkapi untuk memanfaatkannya dengan baik. Dalam konteks manajemen strategis, RBV menunjukkan bahwa perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia, fisik, dan organisasionalnya secara strategis untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.³²

2) Hubungan Antara Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Manajemen Biaya dalam Konteks Strategi Organisasi:

Praktik manajemen sumber daya manusia (HRM) tidak hanya berfungsi sebagai pengungkit untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, tetapi juga dapat berkontribusi dengan membentuk kendala mobilitas dari sisi penawaran dan permintaan. Selain itu, praktik manajemen sumber daya manusia

³¹ Khusnul Khotimah, "Pandangan Berbasis Sumber Daya (RBV) Dalam Pembahasan Organisasi Ekonomi," *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 5, no. 1 (2017): 31–41.

³² Imam Ghazali, *25 Teori Besar (Grand Theory) Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*. Semarang: Yoga Pratama, 2020, hlm 157

hijau (GHRM) dan modal intelektual hijau juga telah terbukti berdampak positif pada keberlanjutan perusahaan, menyoroti peran penting HRM dalam mendukung keberlanjutan bisnis.³³

- 3) Pengaruh Teori RBV terhadap Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Biaya:

Teori *Resource Based View* (RBV) telah digunakan sebagai dasar dalam penelitian manajemen sumber daya manusia strategis (SHRM), menekankan pentingnya praktik HRM dalam berkontribusi pada keunggulan kompetitif perusahaan yang berkelanjutan. Teori ini telah diperluas untuk mencakup tekanan normatif, alokasi sewa, dan arsitektur sumber daya manusia sebagai faktor penting yang mempengaruhi efek SHRM terhadap kinerja perusahaan, memberikan wawasan tentang hubungan antara manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia itu sendiri, dan kinerja organisasi.³⁴

2) *Human Capital Theory*

Human capital secara bahasa tersusun atas dua kata dasar yaitu manusia dan kapital (modal). Kapital diartikan sebagai faktor produksi yang digunakan untuk membuat suatu barang atau jasa tanpa mengonsumsinya selama proses produksi. Berdasarkan definisi kapital tersebut, manusia dalam human capital merupakan suatu bentuk modal

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana, 2017, hlm 6.

³⁴ Imam Ghazali, *25 Teori Besar (Grand Theory) Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*. Semarang: Yoga Pratama, 2020, hlm 160.

seperti halnya mesin dan teknologi. Manusia juga memiliki peran atau tanggung jawab dalam segala aktifitas ekonomi, seperti produksi, konsumsi, dan transaksi.³⁵

1) Prinsip-prinsip utama *Human Capital Theory*:

Human Capital Theory menekankan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang berharga dan berfokus pada transformasi pekerja menjadi sumber daya yang kompetitif. Teori ini juga menyoroti pentingnya memahami nilai individu dalam organisasi dan kebutuhan manajemen untuk mengukur, mengakui, dan menilai sumber daya manusia secara efektif. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang menunjukkan kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan seluruh tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian yang tepat terhadap modal manusia diyakini dapat meningkatkan efisiensi organisasi dan membantu pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Prinsip-prinsip *Human Capital Theory* menekankan bahwa manusia adalah aset ekonomi yang bernilai dan dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan. Teori ini mendorong investasi dalam sumber daya manusia sebagai langkah penting untuk meningkatkan produktivitas, pendapatan, dan pertumbuhan ekonomi, baik di tingkat individu maupun organisasi.³⁶

³⁵ Michael B. Pausen, *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, Spreanger Netherlands, 2011, hlm 405.

³⁶ Michael B. Pausen, *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, Spreanger Netherlands, 2011, hlm 406.

2) Korelasi Antara Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Manajemen Biaya:

Model akuntansi biaya sumber daya manusia, seperti Model Aset dan Model Utilitas Sumber Daya, dipilih berdasarkan ruang lingkup kekuasaan dan tanggung jawab manajer, serta klasifikasi pusat tanggung jawab dalam organisasi. Penghargaan terhadap sumber daya manusia terbukti dapat meningkatkan efisiensi organisasi dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, analisis strategis terhadap sumber daya manusia, yang menjadi bagian dari pengukuran kinerja strategis dan sistem manajemen, telah terbukti meningkatkan kinerja organisasi dan pasar, di mana pengambilan keputusan manajerial memegang peran penting.³⁷

Korelasi antara Akuntansi Sumber Daya Manusia (HRA) dan Manajemen Biaya terletak pada bagaimana kedua konsep ini mendukung pengelolaan biaya yang lebih efisien terkait tenaga kerja dan pengembangan sumber daya manusia. HRA menyediakan data yang sangat diperlukan untuk manajemen biaya dalam hal pengukuran biaya, penilaian efektivitas investasi SDM, perencanaan anggaran, serta optimalisasi produktivitas karyawan.

3) Pengaruh Teori Sumber Daya Manusia terhadap Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia.

Human Capital Theory telah diperluas ke bidang ekonomi dan

³⁷ Blocher, Manajemen Biaya 2, Jakarta: Salemba Empat, 2007, hlm 92

manajemen, dengan penekanan pada kontribusi modal manusia terhadap kinerja baik di tingkat negara maupun perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia strategis, semakin ditekankan bahwa sumber daya manusia berperan sebagai mediator dalam hubungan antara praktik SDM dan kinerja perusahaan. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan kinerja, keterlibatan, dan pengembangan karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif.³⁸

Teori Sumber Daya Manusia terhadap Manajemen Strategis SDM menekankan pentingnya mengelola karyawan sebagai aset utama yang berharga dan sebagai investasi jangka panjang. Pendekatan ini mendorong perusahaan untuk berfokus pada pengembangan karyawan, peningkatan kompetensi, dan penciptaan lingkungan yang mendukung produktivitas serta inovasi.³⁹

4) Implikasi Praktis Menggunakan Teori Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan terencana dalam mengelola karyawan dan sumber daya manusia mereka, yang mendukung berbagai proses organisasi serta membantu mencapai tujuan melalui penggunaan dan investasi sumber daya manusia yang efektif. Akuntansi sumber daya manusia berperan penting dalam membantu organisasi mengembangkan strategi untuk akuisisi, ekspansi, dan diversifikasi di masa depan, memengaruhi

³⁸ Yoyo sudaryo,dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta:Andi, 2018.

³⁹ Aditya Ari Cristian, Manajemen Strategis, Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2016, hlm

pengambilan keputusan yang lebih baik.⁴⁰

Investasi dalam sumber daya manusia dan manajemen berbasis sumber daya manusia dapat meningkatkan daya saing internasional perusahaan dengan menargetkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, meningkatkan stok modal manusia, menambah nilai investasi, dan meningkatkan efisiensi dalam penggunaannya.⁴¹

Kesimpulannya, *Human Capital Theory* menekankan nilai manusia dan perlunya pengukuran, akuntansi, dan penilaian modal manusia. Ini memiliki implikasi praktis bagi organisasi, termasuk peningkatan efisiensi organisasi, pencapaian tujuan organisasi, dan peningkatan daya saing internasional. Korelasi antara akuntansi sumber daya manusia dan manajemen biaya dipengaruhi oleh penilaian sumber daya manusia dan analitik sumber daya manusia strategis, yang memainkan peran penentu dalam kinerja organisasi dan pasar. Manajemen sumber daya manusia strategis bertujuan untuk memaksimalkan kinerja, keterlibatan, dan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, selaras dengan prinsip-prinsip teori sumber daya manusia.

3) *Human Resource Accounting*

Human Resource Accounting (HRA) merupakan proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia

⁴⁰ Nyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019, hlm 04.

⁴¹ Nyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019, hlm 05.

serta pengomunikasian informasi ini kepihak-pihak yang berkepentingan. Konsep yang bertujuan untuk mengenali dan mengukur nilai sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut definisi akuntansi dan sumber daya manusia yang diberikan di atas, akuntansi manusia sebagai sumber daya organisasi dikenal dengan istilah akuntansi sumber daya manusia. Hal ini mencakup penghitungan biaya yang ditanggung oleh bisnis dan organisasi lain ketika merekrut, memilih, melatih, dan mengembangkan sumber daya manusia. Mengukur biaya yang terkait dengan penggantian sumber daya manusia suatu perusahaan adalah aspek lain dari akuntansi sumber daya manusia.⁴²

Sumber daya manusia menurut al-qur'an adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan menjadi khalifah Allah SWT. Manusia diberikan potensi oleh Allah yang berupa beragama sejak manusia itu dilahirkan, potensi disebut *fitriah*, sebagaimana firman Allah dalam surah Ar-Ruum ayat 30:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam); (sesuai) *fitriah* Allah disebabkan Dia telah menciptakan manusia menurut (*fitriah*) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah. (Itulah) agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.” (Qs. Ar-Rum ayat 30)

⁴² Ikhsan, Akuntansi Sumberdaya Manusia (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 72.

1) Prinsip-prinsip utama *Human Recourse Accounting*:

Akuntansi Sumber Daya Manusia (HRA) mengakui bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi pengembangan organisasi. HRA bertujuan untuk mengukur biaya dan nilai sumber daya manusia, yang secara tradisional tidak diakui sebagai aset dalam neraca keuangan.

Beberapa metode penilaian sumber daya manusia meliputi pendekatan biaya standar, biaya penggantian, biaya peluang, dan nilai ekonomi, yang semuanya membantu dalam memberikan nilai yang lebih akurat terhadap kontribusi sumber daya manusia dalam organisasi. Akuntansi Sumber Daya Manusia (HRA) menekankan pentingnya mengelola, mengukur, dan melaporkan nilai karyawan sebagai aset strategis organisasi. HRA membantu organisasi dalam memahami kontribusi karyawan terhadap kinerja jangka panjang, serta dalam membuat keputusan yang lebih baik terkait pengelolaan, pengembangan, dan retensi sumber daya manusia.⁴³

2) Kontribusi terhadap Kinerja Organisasi:

Akuntansi Sumber Daya Manusia (HRA) berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dengan mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih baik, seperti dalam hal akuisisi, ekspansi, dan diversifikasi, melalui pengukuran nilai sumber daya manusia. Penelitian menunjukkan bahwa HRA memiliki efek positif yang

⁴³ Palanivelu, *Accounting For Manajemen*, University Science Press, 2012, hlm 458.

signifikan terhadap efisiensi sumber daya manusia, profitabilitas organisasi, dan pengembalian ekuitas. Selain itu, disarankan agar pelaporan HRA dapat meningkatkan kualitas informasi keuangan yang tersedia bagi pengambil keputusan, sekaligus menunjukkan tanggung jawab perusahaan kepada pihak eksternal.⁴⁴

Akuntansi Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan memberikan alat untuk mengukur, mengelola, dan memaksimalkan nilai ekonomi karyawan. Dengan menyediakan informasi yang akurat dan relevan, HRA mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik, pengelolaan talenta yang efektif, dan peningkatan produktivitas karyawan, yang semuanya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

3) Tantangan Penerapan *Human Resource Accounting*:

Salah satu tantangan utama dalam penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (HRA) adalah kurangnya regulasi formal yang mengakui, mengukur, dan melaporkan sumber daya manusia dalam laporan keuangan. Studi terhadap perusahaan UKM di Arab Saudi menunjukkan perlunya inisiatif implementasi yang cepat serta peningkatan kesadaran secara nasional terkait pentingnya HRA. Selain itu, beberapa kendala dalam penerapan HRA termasuk biaya yang tinggi dan resistensi terhadap pembaruan sistem manajemen sumber

⁴⁴ Zaharudin dkk, *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*, Pekalongan: PT.Nasya Expanding Manajemen, 2021, hlm 42.

daya manusia yang diperlukan untuk mendukung proses akuntansi ini.⁴⁵

Meskipun HRA menawarkan potensi untuk memberikan wawasan yang lebih baik tentang kontribusi karyawan terhadap kinerja organisasi, tantangan-tantangan ini membuat penerapan HRA di lapangan menjadi tidak mudah dan memerlukan pendekatan yang hati-hati. Agar dapat berhasil diterapkan, perusahaan harus mengatasi masalah ini melalui inovasi dalam metode pengukuran, pelatihan yang memadai, dan strategi yang mendukung.

3. Manajemen Biaya

Manajemen biaya adalah sistem yang dirancang untuk menyediakan informasi keuangan terkait pendapatan dan biaya, serta informasi non-keuangan yang relevan mengenai kualitas dan produktivitas. Informasi ini berguna bagi manajemen untuk mengidentifikasi peluang perbaikan, merencanakan strategi, dan membuat keputusan operasional terkait pengadaan dan penggunaan sumber daya yang diperlukan oleh organisasi.

Manajemen biaya juga merupakan sistem terintegrasi yang memperlihatkan keterkaitan dengan sistem lainnya, seperti sistem desain dan pengembangan, sistem pembelian dan produksi, sistem pelayanan konsumen, serta sistem pemasaran dan distribusi. Berdasarkan pengertian ini, manajemen perusahaan harus memusatkan perhatian pada analisis

⁴⁵ Ikhsan, Akuntansi Sumberdaya Manusia (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm 74.

rantai nilai (value chain analysis) dalam pengelolaan biaya mereka.⁴⁶

4. Pengertian UMKM

1) Usaha Mikro

Usaha Mikro adalah usaha produktif yang dimiliki oleh individu atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang.

2) Usaha Kecil.

Menurut Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2008, tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), UMKM memiliki definisi yang beragam berdasarkan skala usahanya. Usaha Mikro adalah usaha yang dimiliki oleh setiap orang atau badan usaha perorangan yang memiliki kriteria sesuai dengan Undang Undang tersebut.⁴⁷

Sementara itu, berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 99 Tahun 1998, Usaha Kecil diartikan sebagai kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil, dengan mayoritas sektor usahanya tergolong usaha kecil, yang perlu dilindungi dari persaingan usaha yang tidak sehat.

Adapun kriteria usaha kecil menurut UU No. 9 tahun 1995 tentang Usaha Perjalanan Wisata adalah sebagai berikut:

⁴⁶ Deden Mulyana, “Manajemen Biaya Menyikapi Lingkungan Bisnis Kontemporer” (Unsil Library Publisher, 2023).

⁴⁷ Iven Budianto and Nur Ika Mauliyah, “Pengaruh Tingkat Pemahaman Penyusunan Laporan Keuangan Terhadap Kemudahan Implementasi Akuntansi Dan Manfaat Informasi Akuntansi Pada Usaha Mikro Kuliner Di Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi,” in *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, vol. 3, 2021.

- a) Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200.000.000, - (Dua Ratus Juta Rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha
- b) Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 1.000.000.000,- (Satu Milyar Rupiah)
- c) Milik Warga Negara Indonesia
- d) Berdiri secara mandiri, tidak merupakan anak perusahaan atau cabang dari perusahaan lain, serta tidak dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan Usaha Menengah atau Usaha Besar.
- e) Berbentuk usaha orang perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hukum, termasuk koperasi.

Usaha kecil menurut Undang-Undang No. 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil, dan menengah memiliki kriteria sebagai berikut:

- (1) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- (2) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

3) Usaha Menengah

Usaha Menengah sebagaimana dimaksud Inpres No.10 tahun 1998 adalah usaha bersifat produktif yang memenuhi kriteria kekayaan usaha bersih lebih besar dari Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak sebesar Rp10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha serta dapat menerima kredit dari bank sebesar Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) s/d Rp.5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah).

Usaha Menengah dalam UU no. 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Kriteria usaha menengah :

- a) Pada umumnya telah memiliki manajemen dan organisasi yang lebih baik, lebih teratur bahkan lebih modern, dengan pembagian tugas yang jelas antara lain, bagian keuangan, bagian pemasaran dan bagian produksi;

- b) Telah melakukan manajemen keuangan dengan menerapkan sistem akuntansi dengan teratur, sehingga memudahkan untuk auditing dan penilaian atau pemeriksaan termasuk oleh perbankan;
- c) Telah melakukan aturan atau pengelolaan dan organisasi perburuhan, telah ada Jamsostek, pemeliharaan kesehatan dll;
- d) Sudah memiliki segala persyaratan legalitas antara lain izin tetangga, izin usaha, izin tempat, NPWP, upaya pengelolaan lingkungan dll;
- e) Sudah akses kepada sumber-sumber pendanaan perbankan;
- f) Pada umumnya telah memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik.

Kriteria UMKM berdasarkan Asset dan omzet bisa dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2. 2 Kriteria UMKM

No	Uraian	Aset	Omzet
1.	Usaha Mikro	Maks. 50 Juta	Maks. 300 Juta
2.	Usaha Kecil	>50 Juta	>300 Juta – 2,5 Milliar
3.	Usaha Menengah	>500 Juta – 10 Milliar	>2,5 Milliar – 50 Milliar

Sumber: Data diolah dari uwais inspirasi indonesia

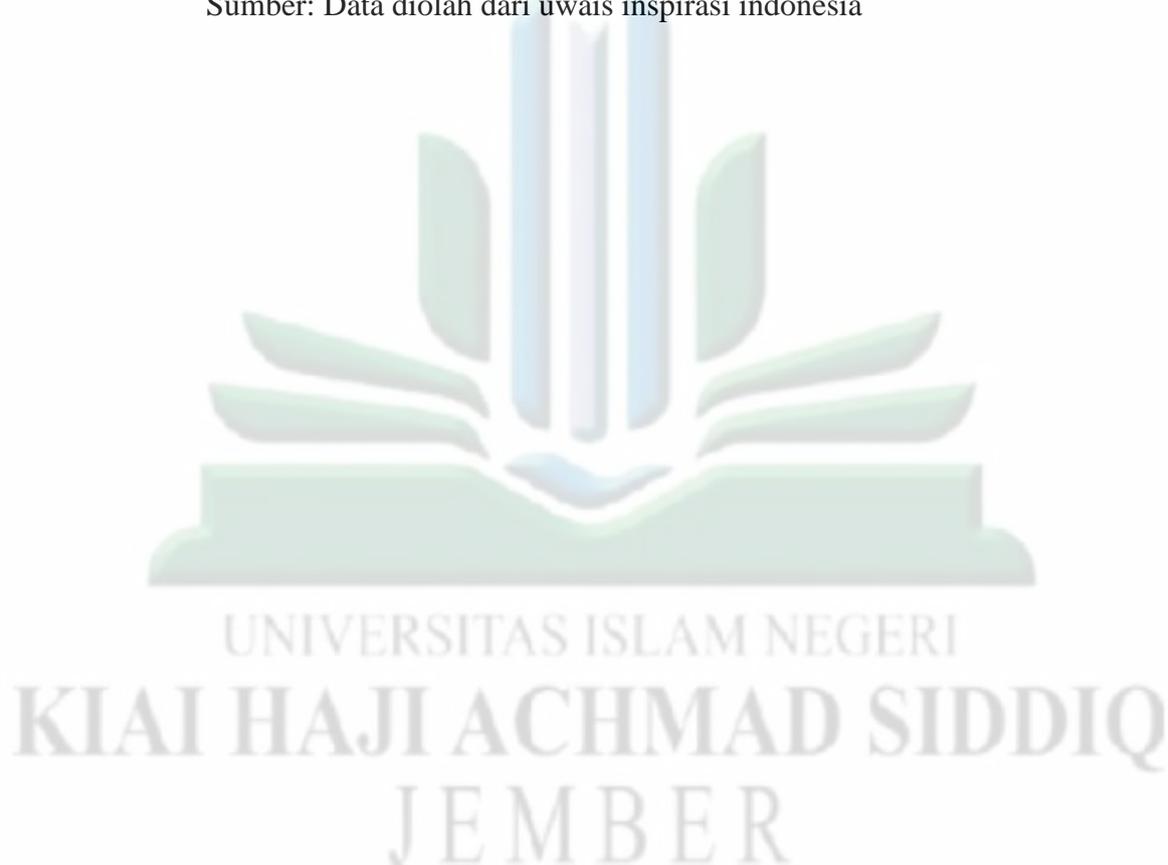
Kriteria jumlah karyawan berdasarkan jumlah tenaga kerja atau jumlah tenaga kerja atau jumlah karyawan merupakan suatu tolak ukur yang digunakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) untuk

menilai usaha kecil atau besar, sebagai berikut:⁴⁸

Tabel 2. 3 Kriteria Jumlah Karyawan

	Usaha Mikro	Usaha Kecil	Usaha Menengah	Usaha Besar
Jumlah Tenaga Kerja	>4 Orang	5-19 Orang	20-99 Orang	≥100 Orang

Sumber: Data diolah dari uwais inspirasi indonesia



⁴⁸ S E Nuramalia Hasanah et al., *Mudah Memahami Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM)* (uwais inspirasi indonesia, 2020).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kualitatif, metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci.⁴⁹

Jenis penelitian yang diterapkan adalah kualitatif kerangka teoritis. Kerangka ini membantu dalam merumuskan pertanyaan penelitian serta mengarahkan wawancara dan diskusi, sehingga penelitian tetap fokus.⁵⁰ Kerangka teoretis dalam penelitian kualitatif menyediakan struktur untuk memahami dan menginterpretasi data, seringkali dengan menyarankan konsep dan hubungan yang perlu dieksplorasi. Kerangka teoretis membimbing analisis kualitatif dengan memberikan gambaran umum tentang cerita yang muncul dari hasil analisis dan memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap deskripsi kaya yang dihasilkan oleh analisis tersebut.⁵¹

⁴⁹ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif," (Bandung: ALABETA, CV, 2013), bk. 15.

⁵⁰ Helen Elise Green, "Use of Theoretical and Conceptual Frameworks in Qualitative Research," *Nurse researcher* 21, no. 6 (2014).

⁵¹ Casey M Garvey and Rachel Jones, "Is There a Place for Theoretical Frameworks in Qualitative Research?," *International Journal of Qualitative Methods* 20 (2021): 1609406920987959.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UMKM industri Batik Tatzaka, yang berlokasi di desa Tampo, kecamatan Cluring, kabupaten Banyuwangi. Alasan peneliti mengambil lokasi penelitian ini karena Kecamatan Cluring dikenal sebagai daerah penghasil batik yang memiliki potensi besar dalam industri kreatif. Lokasi ini sangat cocok untuk penelitian tentang implementasi *Human Resource Accounting* (HRA) di industri batik. Peneliti memilih Batik Tatzaka karena usaha ini belum menerapkan HRA dalam pengelolaan sumber daya manusianya yang mana dibatik ini memiliki 35 karyawan yang terdiri dari 2 marketing, 3 bagian cat, 12 bagian canting, 15 bagian pewarna dan 3 penjahit yang bisa menjadi acuan dalam penerapan human resource accounting.⁵² Dengan kondisi ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dan potensi penerapan HRA agar dapat meningkatkan pengelolaan biaya di UMKM tersebut.

C. Subyek Penelitian

Pada bagian ini dilaporkan siapa yang dijadikan informan atau subyek penelitian.⁵³ Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan dengan sengaja berdasarkan kriteria tertentu. Subyek penelitian ini diantaranya:

- a. Bapak Edi Fitriyanto sebagai owner Batik Tatsaka yang memahami visi, strategi, dan keseluruhan pengelolaan bisnis.
- b. Ibu Erfin sebagai pengelola biaya sebagai pengelola biaya yang

⁵² Vega, diwawancarai oleh penulis, 02 oktober 2024

⁵³ Penyusun, *Karya Tulis Ilmiah*, bk. 95.

memiliki tanggung jawab langsung dalam mengelola aspek keuangan dan alokasi biaya.

- c. Karyawan dari Batik Tatsaka yang terlibat dalam operasional sehari-hari dan dapat memberikan perspektif praktis terkait penerapan manajemen biaya di lapangan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.⁵⁴

Metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif terus berkembang, namun pada dasarnya terdapat cara utama untuk mengumpulkan informasi, yaitu:

- a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi awal untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti, atau ketika peneliti ingin menggali informasi lebih mendalam dari responden. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara langsung dengan narasumber melalui sesi tanya jawab.⁵⁵ Peneliti menggunakan wawancara terstruktur yang mana setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpulan data mencatatnya. Dengan wawancara terstruktur ini pula, pengumpulan data dapat menggunakan

⁵⁴ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif," 224.

⁵⁵ Ibid., 231.

beberapa pewawancara mempunyai keterampilan yang sama, maka diperlukan training kepada calon wawancara.⁵⁶ Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara langsung dengan subyek yang sudah ditentukan yaitu owner dan karyawan dari industri batik tatsaka.

Alat yang digunakan selama wawancara antara lain:

1. Buku dan alat tulis, yang berfungsi untuk mencatat hal-hal penting selama proses wawancara,
2. Ponsel, yang digunakan untuk merekam suara narasumber serta mengambil foto saat peneliti melakukan wawancara dengan narasumber.

Adapun data yang akan diperoleh dengan menggunakan Teknik wawancara adalah:

- 1) Implementasi *Human Resource Accounting* dalam pengelolaan biaya pada UMKM Batik Tatsaka
- 2) Manfaat dan kendala yang dihadapi UMKM Batik Tatsaka dalam penerapan HRA
- 3) Pendapat/persepsi karyawan UMKM Tatsaka Batik tentang pengeolaan biaya tenaga kerja dengan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah rekaman peristiwa yang telah terjadi di masa lalu. Menurut Sugiyono, dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau

⁵⁶ Ibid., 233.

karya monumental seseorang. Dalam penelitian ini, studi dokumentasi digunakan untuk memperkuat kredibilitas data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara.⁵⁷ Dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Profil Batik Tatsaka yang meliputi sejarah, visi dan misi.
- 2) Struktur organisasi di Batik Tatsaka.
- 3) Pengelolaan biaya UMKM Batik Tatsaka
- 4) Data Kepegawaian
- 5) Dokumen Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses menyusun dan mencari data secara sistematis yang diperoleh dari pengumpulan informasi, kemudian diorganisasikan ke dalam beberapa kategori, diuraikan ke dalam unit-unit, disintesis, disusun dalam pola tertentu, dipilih bagian-bagian penting untuk dipelajari, dan diambil kesimpulan agar mudah dipahami oleh peneliti maupun orang lain. Setelah data terkumpul, peneliti harus melakukan analisis agar data tersebut dapat memberikan pemahaman yang jelas, baik bagi dirinya maupun pihak lain.⁵⁸ Teknik analisis data meliputi:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses berpikir yang sensitif, memerlukan kecerdasan serta wawasan yang luas dan mendalam. Bagi peneliti pemula, berdiskusi dengan teman atau orang yang dianggap ahli dapat

⁵⁷ Ibid., 396.

⁵⁸ Suharsaputra Uhar, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*, Cet.1. (Bandung: PT. Revika Aditama, 2012), bk. 217.

membantu dalam proses reduksi data. Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang ingin dicapai. Dalam penelitian kualitatif, tujuan utama adalah pada penemuan.⁵⁹

b. Penyajian data

Setelah proses reduksi data selesai, langkah berikutnya adalah mendisplaykan data. Menurut Sugiyono dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan bentuk lainnya.

c. Kesimpulan dan verifikasi

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merujuk pada temuan baru yang sebelumnya tidak ada. Temuan tersebut bisa berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih samar atau tidak jelas, sehingga setelah diteliti menjadi lebih terang.⁶⁰

F. Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang di peroleh. Pada teknik pengumpulan data diatas telah dijelaskan bahwa peneliti menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi yang digunakan yaitu triangulasi sumber yang mana untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh

⁵⁹ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif," 249.

⁶⁰ Ibid., 253.

melalui beberapa sumber untuk menghasilkan kesimpulan yang harus disepakati (*member check*) oleh beberapa sumber tersebut.⁶¹

G. Tahap-tahap Penelitian

Dalam penelitian ini terbagi 3 tahapan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

a. Tahap pra lapangan

- 1) Menentukan objek yang digunakan untuk penelitian.
- 2) Menyusun konsep penelitian.
- 3) Membuat instrumen atau pertanyaan untuk wawancara pada subjek penelitian

b. Tahap pelaksanaan penelitian

Tempat penelitian sudah memberikan izin dan peneliti langsung melakukan pengumpulan data melalui

- 1) Wawancara dengan Owner Batik Tatsaka.
- 2) Wawancara dengan Pengelola Biaya
- 3) Wawancara dengan Karyawan Batik Tatsaka.

c. Tahap akhir penelitian

- 1) Data yang sudah terkumpul disajikan dalam bentuk penulisan hasil penelitian.
- 2) Menganalisis data sesuai tujuan.

⁶¹ Ibid., 125.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

Bagian ini mendeskripsikan gambaran umum obyek penelitian dan diikuti oleh sub-sub bahasan disesuaikan fokus yang diteliti. Penelitian ini berfokus pada UMKM Batik Tatsaka yang berada di Desa Tampo, Kecamatan Cluring, Kabupaten Banyuwangi.

1. Sejarah Batik Tatsaka

Batik Tatsaka didirikan oleh Bapak Edi Fitriyanto pada tahun 2010. Berdirinya Batik Tatsaka berawal dari pengalaman Bapak Edi bekerja di sebuah usaha batik di Desa Tampo. Minatnya yang kuat di bidang batik, ditambah dukungan dari teman-temannya, memotivasinya untuk memanfaatkan peluang di sektor tekstil dengan mendirikan usahanya sendiri. Produksi pertamanya dipasarkan di sekolah-sekolah di Banyuwangi dan secara bertahap usahanya berkembang. Niat awal Bapak Edi mendirikan usaha batik ini adalah untuk memperbaiki kondisi ekonomi keluarganya, menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar, serta melestarikan warisan budaya batik yang telah ada sejak nenek moyang. Selain itu, ia juga ingin mengembangkan potensi diri dalam dunia batik.

Pada awal usahanya, Bapak Edi hanya mempekerjakan kurang dari 10 orang dan bekerja dengan pengalaman yang terbatas. Namun,

berkat kegigihan dan ketekunan, permintaan produk batiknya semakin meningkat dan jumlah tenaga kerjanya pun bertambah hingga saat ini mempunyai 29 karyawan. Pada tahun 2012, usahanya yang bernama "Batik Tatsaka" resmi mengantongi izin usaha oleh bupati banyuwangi pada masanya. Nama "Tatsaka" sendiri memiliki arti "Rajanya Ular," yang melambangkan bahwa Batik Tatsaka selalu menjadi pemimpin atau unggul dan senantiasa berada di garis terdepan. Inovasi yang dilakukan oleh Bapak Edi, yaitu mengkombinasikan motif dan warna yang lebih menarik, menjadikan batiknya banyak diminati oleh konsumen. Salah satu motif andalan Batik Tatsaka adalah motif "Gajah Oleng" yang menjadi ikon batik khas Banyuwangi.

Setiap tahun, produksi Batik Tatsaka terus berkembang, baik dalam hal jumlah pekerja maupun kelengkapan alat dan perlengkapan batik. Selain kain batik, Batik Tatsaka juga memproduksi berbagai barang inovatif seperti udeng, syal, tas, sepatu batik, baju batik, taplak meja, dan berbagai produk batik lainnya, yang turut memperluas jangkauan pasarnya. Dalam pengelolaannya, UMKM Batik Tatsaka berupaya mengadopsi praktik-praktik akuntansi sumber daya manusia (*Human Resource Accounting*) untuk meningkatkan efisiensi dan profitabilitas, khususnya terkait pengelolaan biaya tenaga kerja.

2. Visi dan Misi UMKM Industri Batik Tatsaka

a) Visi UMKM

Visi usaha Batik Tatsaka adalah melestarikan budaya batik,

menumbuhkan cinta pada kebudayaan batik Indonesia terutama batik khas Banyuwangi, dan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat sekitar.

b) Misi UMKM

Misi usaha Batik Tatsaka sebagai berikut :

- 1) Menyejahterakan masyarakat sekitar
- 2) Menyediakan produk yang berkualitas demi menjaga kepuasan pelanggan.
- 3) Menjalankan usaha dengan etika dan kejujuran.
- 4) Bekerjasama dengan institusi pendidikan atau lembaga lain untuk mengembangkan pemasaran batik.

3. Lokasi Batik Tatsaka

Batik Tatsaka berlokasi di Jalan SMAN 1 Cluring, Simbar II Kulon Ban Cluring, Desa Tampo, Kecamatan Cluring, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur 68482, Indonesia.



Gambar 4. 1 Lokasi Batik Tatsaka

Sumber: Dokumen Industri Batik Tatsaka

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi berfungsi untuk mengelola dan menjalankan operasional bisnis dengan efektif. Berikut adalah gambaran umum mengenai tugas-tugas dari berbagai posisi dalam struktur organisasi usaha batik:



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Batik Tatsaka

Sumber: Dokumen Industri Batik Tatsaka

a. Owner

Owner bertanggung jawab mengawasi dan memimpin seluruh kegiatan yang dilakukan di industri dengan bantuan bagian marketing. Selain itu, owner juga bertanggung jawab atas kerugian yang mungkin terjadi di industri dan memiliki wewenang untuk membuat serta menetapkan peraturan perusahaan.

b. Pengelola Biaya

Pengelola biaya memiliki tugas utama menyusun anggaran keuangan batik, mengatur gaji karyawan, dan mengelola pengelolaan keuangan termasuk penyusunan laporan keuangan sederhana produksi. Pengelola biaya juga bertanggung jawab atas pengelolaan sirkulasi keuangan industri secara menyeluruh.

c. Marketing

Bagian marketing bertugas menyambut dan melayani tamu yang datang ke toko, serta menerima dan memproses pesanan pelanggan baik secara langsung maupun melalui platform online. Marketing juga memberikan saran kepada pelanggan terkait pilihan produk, motif, warna, dan kebutuhan mereka. Selain itu, marketing bertanggung jawab mempromosikan produk batik kepada calon pelanggan melalui media sosial dan marketplace, mengelola akun online, mengunggah produk, serta menjalankan live streaming untuk promosi. Mereka juga menyusun laporan keuangan sederhana terkait pemasukan dan pengeluaran, mengurus proses pengemasan batik, dan mengkoordinasikan semua proses produksi hingga produk siap jadi.

d. Produksi

Bagian produksi adalah salah satu kunci dari berjalannya usaha yang didirikan, bagian produksi dibagi menjadi tiga bagian sebagai berikut :

1. Canting

Bagian ini bertugas menggambar pola batik pada kain menggunakan cairan malam, menciptakan motif yang menarik untuk konsumen.

2. Stamp/cap

Bertugas mencetak motif batik pada kain putih menggunakan cap sesuai dengan motif yang diminta konsumen.

3. Pewarnaan

Bagian pewarnaan memberikan warna pada kain yang telah dibuat motifnya oleh bagian canting atau cap, memastikan hasilnya menarik dan sesuai motif.

4. Penjahit

Bagian ini bertugas menjahit berbagai produk batik sesuai pola dan desain, seperti pakaian, tas, dan syal. Penjahit juga memotong kain, memeriksa kualitasnya, menyesuaikan ukuran pesanan, serta memastikan jahitan rapi, kuat, dan memenuhi standar kualitas.

B. Penyajian Data dan Analisis

Bagian ini memuat tentang uraian data dan temuan yang diperoleh dengan menggunakan metode dan prosedur yang diuraikan seperti bab III. Uraian ini berisi deskripsi data yang disusun berdasarkan topik sesuai dengan pertanyaan penelitian. Hasil analisis data berupa temuan penelitian yang disajikan dalam bentuk pola, tema, tren, atau motif yang muncul dari

data.

1. Implementasi *Human Resource Accounting* dalam pengelolaan biaya pada UMKM Batik Tatsaka

Implementasi adalah penerapan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi ke dalam tindakan nyata, yang menghasilkan dampak seperti peningkatan pengetahuan, keterampilan, atau perubahan nilai dan sikap. Proses ini menjadi bagian penting dari keseluruhan kebijakan, dengan tujuan untuk mencapai sasaran tertentu menggunakan sumber daya dan fasilitas yang tersedia dalam waktu yang telah ditentukan.⁶²

1.1 Pencatatan Biaya SDM

Pencatatan biaya sumber daya manusia adalah proses penilaian biaya yang dikeluarkan organisasi untuk memperoleh, mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerjanya. Pengukuran ini dilakukan agar perusahaan bisa mengidentifikasi dan mengoptimalkan biaya yang terkait dengan sumber daya manusia (SDM) sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan peneliti dapat disajikan data mengenai “Bagaimana Batik Tatsaka mengukur biaya SDM seperti gaji dan pelatihan?”, Mbak Vega selaku karyawan bagian marketing menanggapi :

⁶²Husyain, oktavianus dkk, *Kurikulum merdeka (Impelemntasi dan Pengaplikasian)*, (SELAT MEDIA PATNERS: Yogyakarta). 2024, 161

Pengukuran biaya sdm kayak gaji dan pelatihan itu pencatatannya masih sederhana, di sini belum menerapkan sistem akuntansi jadi kita mencatatnya manual tapi teratur. Untuk pelatihan sendiri kita dari *ownernya* langsung jadi nanti belajarnya di awal baru kita berkreasi sendiri nggak ada biaya yang dibebani. Untuk biaya gaji kami mencatatnya sebagai pengeluaran, dan penggajian disini setiap karyawan beda-beda, untuk bagian marketing sendiri itu hitungannya per bulan Rp1.000.000-Rp2.000.000, sedangkan bagian produksi itu borongan biasanya per minggu Rp300.000-Rp1.000.000. Jadi setiap bulan nanti ketemu pengeluarannya berapa.⁶³

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada

Mbak Ima selaku bagian marketing Batik Tatsaka mengungkapkan

bahwa:

Pelatihan ini nggak ada biaya khusus buat ngelatih anak-anak, jadi macam-macam semisal di bagian produksi nanti dilatih atau diajari sendiri sama pak edinya langsung, kalau saya ya dari Mbak Vega ini yang ngajarin kan Mbak Vega yang paling lama bekerja disini.⁶⁴

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada Mas

Adi selaku kepala produksi pewarnaan mengungkapkan bahwa:

Pelatihan itu kita nggak butuhin biayanya berapa soalnya Pak Edi selalu mengajari kita caranya produksi sesuai bidangnya masing-masing, kayak semisal saya bagian pewarnaan ya nanti diajari upgrade skill pencampuran warna yang menarik, tapi sebelumnya saya pernah mencanting juga terus tertarik dibagian pewarnaan ya sudah sampai sekarang di bagian ini, jadi untuk biaya pelatihan itu tidak ada.⁶⁵

Berdasarkan hasil wawancara Batik Tatsaka belum menerapkan sistem akuntansi formal untuk pencatatan biaya SDM. Pencatatan dilakukan secara manual dan teratur, dengan gaji karyawan yang bervariasi. Gaji bagian marketing dihitung bulanan antara

⁶³ Vega, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi 13 Oktober 2024.

⁶⁴ Ima, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi 17 November 2024.

⁶⁵ Adi, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi 17 November 2024.

Rp1.000.000-Rp2.000.000, sementara bagian produksi menggunakan sistem borongan mingguan sekitar Rp300.000-Rp1.000.000. Pelatihan karyawan baru dilakukan secara informal oleh pemilik atau karyawan senior, tanpa biaya khusus. Meskipun efisien, sistem ini mungkin perlu ditingkatkan untuk mendukung pengembangan kompetensi karyawan di masa depan.

1.2 Pelaporan Biaya SDM

Pelaporan biaya SDM (Sumber Daya Manusia) adalah proses mencatat, menghitung, dan melaporkan semua biaya yang terkait dengan tenaga kerja dalam sebuah perusahaan. Biaya ini mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, biaya pelatihan, asuransi karyawan, serta biaya lainnya yang berhubungan langsung dengan pengelolaan SDM.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai “Metode apa yang digunakan untuk mencatat biaya SDM, dan bagaimana sistem pelaporannya?”, Mbak Vega selaku marketing mengungkapkan bahwa:

Metodenya itu tadi masih manual dicatat di buku kas, nanti ketemu laba ruginya berapa intinya pendapatannya dicatat nanti dikurangi sama beban-beban yang dikeluarkan di batik ini, pokok setiap bulannya nanti diperiksa lagi.⁶⁶

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada Mbak Ima selaku bagian marketing Batik Tatsaka mengungkapkan bahwa:

Jadi sebelum ke ibu Erfin selaku yang pegang keuangan kita bagian marketing kan bagian menerima orderan juga, jadi kita

⁶⁶ Vega, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

mencatat di nota setiap ada yang order, nanti nota-nota itu kita rekap dan kita serahkan ke ibu erfin.⁶⁷

Berdasarkan wawancara Batik Tatsaka mencatat biaya SDM secara manual menggunakan buku kas, seperti yang dijelaskan oleh Mbak Vega. Setiap bulan, pendapatan dan pengeluaran, termasuk beban SDM, dihitung untuk mengetahui laba-rugi. Mbak Ima menambahkan bahwa bagian marketing mencatat orderan pelanggan yang kemudian diserahkan ke bagian keuangan untuk diproses lebih lanjut. Proses ini meskipun manual, terstruktur dengan baik antara bagian marketing dan keuangan.

1.3 Pengelolaan Biaya

Pengelolaan biaya berfokus pada cara perusahaan memastikan efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja sambil menjaga kualitas produksi.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai “Apa langkah-langkah yang dilakukan untuk memastikan efisiensi biaya produksi?”, Bapak Hendrik selaku kepala produksi cap mengungkapkan bahwa:

Kami bagian cap selalu bekerja dengan teliti dan harus hati-hati, soalnya bagian cap juga butuh ketelitian tinggi ya meskipun semisal ada kesalahan nanti bisa dihapus tapi dibiasakan dengan hati-hati. Jadi kain yang kami gunakan tidak perlu mengganti dan diulang, sehingga biaya tetap efisien. Biasanya dalam sehari kami bagian cap menghasilkan 30 sampai 50 kain tergantung tingkat rumitnya motif, saya selalu berkoordinasi dengan pak ansori dan pak ahmad terkait target produksi tercapai tanpa menambah biaya lebih.⁶⁸

⁶⁷ Ima, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi 17 November 2024

⁶⁸ Hendrik, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi 13 Oktober 2024

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada Ibu Marwiyah selaku kepala produksi bagian canting menanggapi bahwa:

Kalau di bagian canting agar tetap efisien kami fokus pada hasil kerja agar kain yang kami hasilkan tidak cacat dan langsung bisa dijual meskipun lama pengerjaannya tidak masalah yang penting hasil produk kain memuaskan. Seperti kami menjaga suhu malam atau lilin batik tetap stabil agar hasil canting rapi dan tidak ada pemborosan di bahan. Dari canting sendiri kurang lebih sehari menghasilkan 20-30 kain, soalnya orang canting sendiri terdapat 7 orang jadi membantu dalam menghasilkan produksi kain canting semakin banyak.⁶⁹

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada Mas Adi selaku kepala produksi pewarnaan menanggapi bahwa:

Kami menggunakan sistem borongan di bagian pewarnaan, yang membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih cepat dan efisien. Dalam sehari, tim pewarnaan bisa menyelesaikan 50 kain dengan pengerjaan 13 anak, dengan waktu kerja dari jam 7.30 pagi sampai jam 4 sore. Semakin banyak kain yang dihasilkan, semakin besar upah yang didapat, jadi sistem ini memastikan bahwa biaya yang dikeluarkan sesuai dengan hasil yang diperoleh.

Berdasarkan hasil wawancara, Batik Tatsaka menjaga efisiensi biaya produksi dengan pendekatan yang hati-hati di setiap bagian. Di cap, Bapak Hendrik memastikan ketelitian untuk menghindari pemborosan, menghasilkan 30-50 kain per hari. Di canting, Ibu Marwiyah fokus pada kualitas dan suhu malam yang stabil, menghasilkan 20-30 kain per hari. Di pewarnaan, sistem borongan mendorong efisiensi, dengan tim menghasilkan hingga 50 kain per

⁶⁹ Marwiyah, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

hari. Semua ini membantu perusahaan mengontrol biaya tanpa mengorbankan kualitas.

1.4 Sistem Pelatihan

Sistem pelatihan adalah rangkaian program atau kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan mengenai “Bagaimana proses pelatihan karyawan baru dilakukan? Apakah ada anggaran yang dialokasikan?”, Mbak Vega selaku marketing menanggapi bahwa:

Kami biasanya tidak memiliki anggaran khusus untuk pelatihan karyawan baru di bagian produksi, terutama di bagian pewarnaan. Karena itu, karyawan lama yang sudah berpengalaman akan membimbing karyawan baru dengan sabar dan teliti sampai mereka benar-benar menguasai tugasnya. Prosesnya dimulai dengan pembelajaran yang intensif, hingga karyawan baru tersebut mampu bekerja sendiri. Setelah itu, mereka akan dituntut untuk mandiri dan menghasilkan gradasi warna yang menarik secara konsisten.⁷⁰

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada Mas Aung selaku karyawan baru produksi pewarnaan menanggapi bahwa:

Awal saya bekerja disini juga pertama mengamati mas-mas yang lain mengerjakan proses pewarnaan, setelah saya mengamati diajari langsung sama mas edi bagaimana mencampur warna dengan benar, itu saya diajari sampai bisa dan akhirnya setelah 3 bulan kerja disini sudah bisa membuat gradasi warna baru dan bisa dipasarkan dengan harga yang sesuai di Batik Tatsaka.

⁷⁰ Vega, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

Table 4. 1 Harga Batik Tatsaka

No.	Jenis batik	Harga
1.	Batik Cap	Rp125.000
2.	Batik Semi Tulis	Rp135.000-Rp150.000
3.	Batik Kontemporer	Rp150.000
4.	Batik Tulis	Rp300.000-Rp500.000

Sumber: Data diolah dari Industri Batik Tatsaka

**Gambar 4. 3 Jenis Batik Tatsaka**

Sumber: Dokumen Industri Batik Tatsaka

Dari hasil gambar menunjukkan bahwasannya macam-macam batik di Batik Tatsaka berbeda-beda sesuai jenisnya, antara lain batik cap yang mana merupakan proses pembuatan batik dengan cara pengecatan motif yang kemudian dikombinasi dengan warna-warna yang cantik nan elegan, selain itu batik kontemporer merupakan proses pembuatan batik dengan cara mendesain motif menggunakan malam secara abstrak dan dikombinasi warna yang elegan nan mewah, selain itu ada batik tulis arang yang mana merupakan batik dengan proses

pembuatan awal mencanting motif pada kain dengan kombinasi warna yang klasik atau elegan dan mewah, selanjutnya ada batik tulis yang mana batik ini prosesnya dengan menggoreskan malam menggunakan canting pada motif yang sudah didesain pada kain dengan kombinasi warna klasik atau elegan.⁷¹

Berdasarkan hasil wawancara, Pelatihan karyawan baru di Batik Tatsaka dilakukan secara informal tanpa anggaran khusus, dengan bimbingan langsung dari karyawan lama. Proses pelatihan dimulai dengan mengamati pekerjaan yang lebih berpengalaman, diikuti dengan instruksi praktis hingga karyawan baru dapat bekerja mandiri. Setelah beberapa bulan, mereka mampu menghasilkan produk berkualitas sesuai standar perusahaan, seperti mencampur warna dan membuat gradasi.

2. Manfaat dan kendala yang dihadapi UMKM Batik Tatsaka dalam penerapan HRA

2.1 Manfaat Penerapan HRA

Penerapan HRA memberikan dampak positif bagi UMKM

Batik Tatsaka, terutama dalam:

a. Keputusan strategis

Keputusan strategis berperan penting dalam mendukung keberlanjutan dan pengembangan usaha. Dengan memanfaatkan data dari pelaporan biaya SDM, perusahaan dapat mengambil langkah-

⁷¹ Vega, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi 13 Oktober 2024

langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan mengenai “Apakah laporan biaya SDM mempengaruhi pengambilan keputusan di perusahaan?”, Mbak Vega menanggapi:

Ya, laporan biaya SDM itu penting bagi pengambilan keputusan. Misalnya, kalau kita lihat dari laporan, ada karyawan yang kontribusinya besar tapi ternyata gajinya belum sesuai, itu bisa jadi bahan pertimbangan buat menaikkan gaji dia. Terus kalau ada laporan yang menunjukkan biaya SDM terlalu tinggi dibanding hasil produksi, perusahaan bisa ambil langkah buat efisiensi, misalnya dengan memberikan pelatihan supaya kerja mereka lebih maksimal. Jadi, laporan ini kayak jadi panduan buat mengevaluasi apakah pengeluaran perusahaan untuk SDM itu sudah sesuai dengan hasil yang kita dapat.⁷²

Kesimpulan dari hasil tersebut Laporan biaya SDM di Batik

Tatsaka berperan penting dalam pengambilan keputusan. Laporan ini membantu mengevaluasi apakah gaji karyawan sesuai dengan kontribusinya dan memastikan biaya SDM tidak terlalu tinggi dibandingkan hasil produksi. Jika perlu, industri dapat melakukan efisiensi, seperti memberikan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

b. Penggunaan HRA sebagai aset

Penggunaan *Human Resource Accounting* (HRA) sebagai aset artinya memandang sumber daya manusia (SDM) bukan hanya

⁷² Vega, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

sebagai biaya, tetapi sebagai investasi penting yang memberikan nilai ekonomi bagi perusahaan. Dengan pendekatan ini, HRA bertujuan untuk menghitung, mencatat, dan melaporkan nilai SDM seperti aset lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan peneliti dapat disajikan data mengenai “Apakah Batik Tatsaka melihat SDM sebagai aset strategis?”, Mbak Vega selaku marketing menanggapi bahwa:

Iya itu pasti, kami melihat SDM sebagai aset penting, soalnya karyawan yang terampil dan bisa menghasilkan corak atau gradasi baru dapat menarik minat pembeli disini, berkat mereka sangat mempengaruhi kesuksesan di Batik Tatsaka ini, tanpa mereka kualitas produk batik yang kami hasilkan tidak akan berkembang, jadi kami menilai karyawan disini juga sebagai bagian yang penting dalam perkembangan Batik Tatsaka ini.⁷³

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada

Mas Riko selaku karyawan bagian pewarnaan mengungkapkan

bahwa:

Pewarnaan selalu membuat corak atau gradasi baru sesuai kreativitas masing-masing anak, nanti hasilnya kita coba konsultasikan ke owner, kalau semisal itu cocok untuk dipasarkan ya kami memproduksi ulang batik tersebut, jadi kalau karyawan dilihat sebagai aset itu memang iya kak, soalnya tanpa karyawan batik ini tidak akan berkembang sampai sekarang.⁷⁴

⁷³ Vega, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi 13 Oktober 2024.

⁷⁴ Riko, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi 13 Oktober 2024.



Gambar 4. 4 Proses Pewarnaan Batik

Sumber: Dokumen Industri Batik Tatsaka

Dari hasil gambar yang ditunjukkan, terlihat bahwa proses gradasi warna dilakukan oleh beberapa karyawan di bagian pewarnaan. Para karyawan dituntut untuk menciptakan gradasi warna baru yang inovatif dan menarik guna memikat minat konsumen.

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada

Bapak Hendrik selaku kepala produksi batik cap mengungkapkan bahwa:

Aset dalam karyawan juga masuk penilaian menurut saya, semisal saya ini kan kerjanya sistemnya borongan, ketika saya memproduksi lebih banyak melebihi target nanti juga dapat menguntungkan juga di Tatsaka ini.⁷⁵

Berdasarkan wawancara, dapat disimpulkan bahwa Batik Tatsaka memandang sumber daya manusia (SDM) sebagai aset penting untuk keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. Mbak Vega menyebutkan bahwa keterampilan dan kreativitas karyawan dalam menciptakan corak baru berperan besar dalam menarik

⁷⁵ Hendrik, diwawancarai penulis, Banyuwangi 13 Oktober 2024

pembeli dan meningkatkan kualitas produk. Mas Riko menambahkan bahwa kreativitas ini menjadi kunci pengembangan perusahaan, dengan hasil karya yang dikonsultasikan kepada pemilik untuk dipasarkan. Bapak Hendrik juga mengungkapkan bahwa kontribusi karyawan yang melampaui target produksi berpengaruh positif pada industri. Secara keseluruhan, semua informan sepakat bahwa SDM di Batik Tatsaka adalah aset strategis yang mendukung keberhasilan dan inovasi perusahaan.

2.2 Kendala Penerapan HRA

Meskipun terdapat manfaat, beberapa kendala menghambat penerapan HRA secara optimal, seperti:

a. Keterbatasan pengetahuan

Keterbatasan pengetahuan mengenai HRA (*Human Resource Accounting*) sering menjadi kendala dalam penerapannya di perusahaan, termasuk di Batik Tatsaka. HRA adalah konsep yang relatif baru bagi banyak pelaku usaha kecil dan menengah, sehingga pemahaman tentang bagaimana mencatat, mengevaluasi, dan menggunakan data biaya SDM untuk mendukung pengambilan keputusan masih terbatas.

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan mengenai “Pernahkah Batik Tatsaka menerapkan HRA sebelumnya?”, Mbak Vega selaku marketing menanggapi:

Human Resource Accounting sendiri kami kurang tau, disini kan pencatatanya masih manual belum menerapkan sistem

akuntansi, Meskipun kami sudah mengelola biaya SDM dengan hati-hati, yang katanya mbaknya konsep HRA sendiri belum kami terapkan disini, mungkin secara tidak sadar kami sudah menerapkan dari pertanyaan mbaknya terkait pengembangan karyawan tadi, soalnya asing apa itu HRA bagi kami.⁷⁶

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan ke Mbak

Ima selaku marketing dan menanggapi:

Kalau menurut saya akuntansi sumber daya manusia disini secara kalau dijelaskan oleh kakak nya sebenarnya secara tidak sadar juga menerapkan, soalnya kita kan ada biaya gaji sama tunjangan, meskipun nggak ada biaya pelatihan tapi gaji itu juga termasuk perhitungan juga, jadi saya contohkan gini bapak hendrik itu selaku kepala produksi cap bisa menghasilkan 30 kain dalam sehari, dan harga batik itu kan bervariasi tergantung jenisnya, semisal pak hendrik menghasilkan 30 kain batik cap dengan harga per potong batik Rp.125.000.000 jadi dikalikan aja 30 kain x Rp125.000 = Rp 3.750.000 dalam sehari, jadi itu salah satu contoh hasil kontribusi pak hendrik.⁷⁷

Berdasarkan wawancara, dapat disimpulkan bahwa Batik

Tatsaka belum secara formal mengimplementasikan konsep *Human Resource Accounting* (HRA), karena pencatatan biaya SDM masih dilakukan secara manual tanpa sistem akuntansi yang terstruktur. Namun, baik Mbak Vega maupun Mbak Ima mengungkapkan bahwa perusahaan secara tidak langsung telah menerapkan elemen HRA, terutama dalam pengelolaan gaji dan tunjangan. Contohnya, kontribusi Bapak Hendrik dihitung berdasarkan jumlah kain yang dihasilkan dan nilai jualnya, yang menunjukkan bahwa Batik Tatsaka sudah mengakui pentingnya

⁷⁶ Vega, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

⁷⁷ Ima, diwawancarai oleh penulis, 17 November 2024

menghitung nilai kontribusi karyawan dalam operasional, meskipun belum secara resmi menggunakan sistem akuntansi HRA.

b. Keterbatasan Sistem Akuntansi

Keterbatasan sistem akuntansi dapat menjadi hambatan dalam pengelolaan keuangan dan pencatatan yang akurat, termasuk di perusahaan seperti Batik Tatsaka. Salah satu keterbatasan yang sering muncul adalah minimnya sistem akuntansi yang terintegrasi atau modern, sehingga pencatatan masih dilakukan secara manual. Hal ini berpotensi menyebabkan kesalahan dalam pencatatan, keterlambatan pelaporan, atau sulitnya mengakses data keuangan yang diperlukan untuk pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan mbak vega selaku marketing mengenai “Apa tantangan yang dihadapi dalam pencatatan manual biaya SDM? Apakah pencatatan manual memberikan kendala tertentu dalam pengelolaan keuangan?”, dan menanggapi bahwa:

Pencatatan manual terkadang kurang akurat, saya dulu pernah belajar akuntansi waktu kuliah, tapi sejak saya kerja disini cuma akuntansi manual yang digunakan disini, kadang akurat juga dan kadang ada selipan entah nota yang hilang atau kelalaian dalam pencatatan biaya lainnya sehingga kurang tau kenapa biaya ini pengeluarannya banyak banget tidak sesuai anggaran.⁷⁸

⁷⁸ Vega, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi 13 Oktober 2024

Berdasarkan wawancara diatas, tantangan utama dalam pencatatan manual biaya SDM adalah akurasi yang kurang dan risiko kesalahan. Pencatatan manual sering mengalami masalah seperti kehilangan nota atau kelalaian, yang menyebabkan kesulitan dalam memastikan semua pengeluaran tercatat dengan benar. Hal ini dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara anggaran dan pengeluaran aktual, menyulitkan pengelolaan keuangan. Meskipun Mbak Vega memiliki pengetahuan akuntansi, sistem manual yang digunakan perusahaan tetap menjadi hambatan dalam mencapai pencatatan yang akurat dan konsisten.

3. Pendapat atau persepsi karyawan UMKM Batik Tatsaka tentang pengelolaan biaya tenaga kerja dengan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas

Persepsi merupakan cara seseorang memahami dan melihat sesuatu di sekitarnya berdasarkan apa yang ia rasakan. Proses ini melibatkan pengenalan, pengaturan, dan penafsiran informasi melalui panca indra manusia. Artinya, seseorang dapat menangkap informasi dari lingkungan sekitar jika ia sudah mengenali, mengatur, dan menyimpulkannya menggunakan lima inderanya.⁷⁹

3.1 Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Kerja

Pelatihan menjadi salah satu program penting yang harus dilakukan oleh setiap karyawan yang baru pertama kali masuk ke

⁷⁹ Sofiyanti, Umi. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (Bpkd) Kabupaten Pekalongan*. Diss. Universitas Islam Sultan Agung, 2022.

dalam perusahaan. Program ini memegang peranan penting sebagai faktor pendukung yang memegang peranan penting pada berbagai sektor. Signifikansi pelatihan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sudah banyak dibuktikan melalui penelitian empirik baik lokal, nasional maupun internasional.⁸⁰

Produktivitas Kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.⁸¹

a. Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas atau keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, dan optimal, baik melalui pengetahuan, keahlian, maupun pengalaman yang mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan mengenai “Bagaimana Anda belajar dan mengembangkan kemampuan membuat batik Anda di sini?”, Ibu Anik selaku bagian produksi canting menanggapi:

Dulu saya tidak bisa mencanting sama sekali, setelah bekerja disini saya dilatih dan diajari langsung oleh mas edi selaku yang punya batik ini. Setiap hari saya mencoba menyelesaikan kain, misal ada kesalahan nanti diberi tahu

⁸⁰ Maulyan, Feti Fatimah. "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review." *Jurnal Sains Manajemen* s1.1 (2019): 40-50.

⁸¹ Putra, Kadek Rista Ananda, Nengah Landra, and Ni Made Dwi Puspitawati. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan." *Emas* 3.9 (2022): 126-137.

dan diperbaiki, untuk sekarang alhamdulillah bisa membuat motif sendiri.⁸²

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada bapak hendrik selaku produksi batik cap, beliau menanggapi bahwa:

Awalnya saya diajari langsung sama pak edi, beliau menunjukkan cara mengecap batik yang benar mengikuti garis awal. Setelah itu saya mencoba dengan hati-hati lama-lama menjadi kebiasaan kalau saya bisa teliti, buktinya saya bisa menghasilkan 30 sampai 50 kain dalam sehari.⁸³

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada Mas Agus selaku bagian pewarnaan menanggapi bahwa:

Berawal dari rasa ingin tahu bagaimana cara membatik kok saya sedikit tertarik, dari situ saya diajari langsung oleh mas edi awalnya bagian canting terus lebih tertarik ke bagian pewarnaan, dari situ saya diajari bagaimana mencampurkan warna yang lebih menarik, setelah itu ya saya mencoba sendiri sampai sekarang kerja nggak kerasa udah 10 tahun disini.⁸⁴

Berdasarkan wawancara, proses pembelajaran dan pengembangan keterampilan membatik di Batik Tatsaka dilakukan melalui bimbingan langsung dari pemilik, Pak Edi, dengan pendekatan praktis dan bertahap. Karyawan memulai dengan latihan rutin, menerima arahan, dan memperbaiki kesalahan. Hal ini memungkinkan mereka menguasai keterampilan sesuai minat, seperti Ibu Anik yang kini bisa mencanting dan membuat motif sendiri, Bapak Hendrik yang memproduksi 30-50 kain cap per hari,

⁸² Anik, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

⁸³ Hendrik, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

⁸⁴ Agus, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

dan Mas Agus yang beralih dari canting ke pewarnaan setelah diajari teknik mencampur warna. Pendekatan ini meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan.

b. Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.⁸⁵ Dalam konteks sumber daya manusia (SDM), pengembangan mengacu pada upaya meningkatkan kompetensi karyawan agar mereka dapat bekerja lebih efektif dan memberikan kontribusi lebih besar bagi organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan mengenai “Apakah ada program pelatihan atau bimbingan khusus yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan kerja Anda?”, Mas

Adi selaku kepala produksi pewarnaan menanggapi bahwa:

Pelatihan khusus dari owner sendiri mbak, kecuali ada yang request kayak semisal kemaren itu ada acara gandrung sewu pasti produksi batik kami meningkat dan harus sama semua sewek batiknya, jadi motif dari sana sendiri tinggal kita bagian produksi batik cap gajah oleng, nanti bagian pewarnaan tinggal menyesuaikan warna sesuai sewek gandrung tersebut, jadi ya harus hati-hati juga.⁸⁶

Berdasarkan wawancara dengan Mas Adi, kepala produksi pewarnaan Batik Tatsaka, pelatihan karyawan bersifat internal dan

⁸⁵ Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, and Nurul Setianingrum, “Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember,” *ILTIZAMAT: Journal of economic sharia law and business studies* 3, no. 1 (2023): 67–81.

⁸⁶ Adi, diwawancarai oleh penulis, 17 November 2024.

dilakukan langsung oleh pemilik usaha, tanpa program formal. Pelatihan ini praktis dan disesuaikan dengan kebutuhan operasional. Jika ada permintaan khusus, seperti pada acara Gandrung Sewu, produksi batik ditingkatkan dengan fokus pada motif tertentu, seperti Gajah Oleng, untuk memenuhi tema yang ditetapkan. Pendekatan ini menunjukkan fleksibilitas dalam pengelolaan SDM, meskipun belum ada sistem pelatihan formal.

c. Mutu

Mutu adalah tingkat atau kualitas suatu produk, layanan, atau proses dalam memenuhi standar, kebutuhan, dan harapan yang telah ditetapkan. Mutu seringkali diukur berdasarkan keunggulan suatu produk atau layanan dalam memenuhi keinginan pelanggan, efisiensi proses, dan konsistensi hasil yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai “Bagaimana cara menangani kain yang tidak memenuhi standar kualitas? Apakah ada upaya untuk memperbaikinya?”, Mbak Vega selaku bagian marketing menanggapi bahwa:

Kalau ada kesalahan dalam produksi semisal masih ada yang bisa diperbaiki ya diperbaiki jadi nggak terbuang sia-sia dan masih dijual dengan baik, dan kalau memang parah biasanya kita warnai lain beda dengan warna custom dijadikan warna lain supaya masih bisa kita pakai entah lapisannya tas, lapisannya udeng, jadi nggak sampai yang dibuang hasil kesalahannya.⁸⁷

⁸⁷ Vega, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024



Gambar 4. 5 Produksi Batik Tatsaka

Sumber: Dokumentasi Industri Batik Tatsaka

Dari hasil gambar menunjukkan produksi tas dari Batik Tatsaka, yang mana tas dibuat biasanya dari hasil kain yang cacat atau terdapat kesalahan dalam proses produksi, sehingga kain tidak terbuang sia-sia.

Kemudian pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada mas adi selaku bagian pewarnaan menanggapi bahwa:

Kesalahan dalam pewarnaan sendiri itu nggak sering, meskipun ada kesalahannya pun masih bisa diperbaiki dengan pewarnaan yang berbeda agar bisa dijual dan nggak terbuang rugi.⁸⁸

Kemudian pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada Bapak Hendrik selaku bagian batik cap menanggapi bahwa:

Semisal ada kecacatan dalam mengecap disini ada penghapusnya jadi enak tinggal menghapus saja nggak sampai harus ganti kain lagi takutnya sama aja buang-buang biaya.⁸⁹

Batik Tatsaka memiliki metode efektif untuk menangani kain yang tidak memenuhi standar kualitas. Mbak Vega

⁸⁸ Adi, diwawancarai oleh penulis, 17 November 2024

⁸⁹ Hendrik, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

menjelaskan bahwa kain yang masih bisa diperbaiki akan diselesaikan dan dijual, sementara yang rusak parah akan diwarnai ulang untuk produk lain, seperti tas atau udeng. Mas Adi menambahkan bahwa kesalahan pewarnaan jarang terjadi, namun jika ada, kain tetap diwarnai ulang. Bapak Hendrik juga menyebutkan bahwa kesalahan cap dapat diperbaiki dengan alat khusus, sehingga kain tetap bisa dipakai. Dengan cara ini, Batik Tatsaka menghemat biaya dan tetap memanfaatkan kain yang bermasalah.

d. Efisiensi

Efisiensi adalah ukuran sejauh mana suatu sumber daya, waktu, atau usaha digunakan secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks apapun, efisiensi mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan tertentu dengan meminimalkan pemborosan atau penggunaan sumber daya secara tidak perlu.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai “Bagaimana cara Anda menyelesaikan tugas agar tetap efisien tanpa mengurangi kualitas hasil kerja?”, Bapak Hendrik selaku kepala produksi batik cap mengungkapkan bahwa:

Dikerjakan dengan hati-hati dan teliti, semisal ada masalah kayak pola yang kurang sesuai saya diskusikan dengan rekan saya bagian cap untuk mencari solusinya, biasanya kalo ada yang salah saya dan rekan langsung memperbaiki dengan menyesuaikan pola atau menambah elemen kecil,

yang penting kain bisa dijual tanpa kelihatan kecacatannya.⁹⁰

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada Ibu Marwiyah selaku kepala produksi canting menanggapi bahwa:

Mengatur suhu malam biar tetap terjaga, jika dingin kan sulit juga dan jika kepanasan nanti nggak rata malamnya, trus kalau semisal ada target itu mending saya mencantingnya konsisten, disini lebih memperhatikan kualitas produk, kalau saya tergesa-gesa takutnya pola yang saya canting kurang rapi juga, takut mengecewakan pelanggan.⁹¹

Bapak Hendrik dan Ibu Marwiyah memiliki cara efisien dalam bekerja tanpa mengurangi kualitas. Bapak Hendrik selalu teliti dan cepat berdiskusi dengan tim jika ada kesalahan pada pola, lalu memperbaikinya agar kain tetap dapat dijual tanpa cacat. Sementara itu, Ibu Marwiyah fokus menjaga suhu lilin tetap stabil saat mencanting, bekerja secara konsisten dan tidak terburu-buru untuk memastikan hasil yang rapi dan berkualitas. Kedua cara ini membantu mereka bekerja efisien sekaligus mempertahankan kualitas yang maksimal.

e. Kepuasan Karyawan dengan Sistem Pengelolaan SDM

Karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan. Jika mereka puas dengan sistem pengelolaan SDM, seperti gaji yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, dan kesempatan berkembang, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Kepuasan karyawan meningkatkan kinerja mereka, yang berujung

⁹⁰ Hendrik, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

⁹¹ Marwiyah, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan sistem SDM yang mendukung, perusahaan dapat mencapai tujuan dengan lebih efektif.⁹²

Berdasarkan hasil wawancara mengenai “Bagaimana Anda menilai kesejahteraan dan kepuasan kerja Anda di industri ini?”, mbak vega selaku bagian marketing mengungkapkan bahwa:

Saya menilai dari lingkungan kerja terlebih dahulu, semisal lingkungan kerjanya enak pasti saya nyaman, disini alhamdulillah nya karyawannya kan daerah sini saja jadi kita masih kayak saudara sendiri bukan orang lain lagi, selain itu gaji yang saya terima alhamdulillah cukup selain itu masih ada tunjangan-tunjangan yang lain juga.⁹³

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada Mbak Ima selaku marketing menanggapi bahwa:

Alhamdulillahnya saya nyaman kerja disini selain gaji yang mencukupi dan lingkungan kerja yang nyaman bisa menambah relasi disini, selain itu pengontrolan karyawan disini juga mudah.⁹⁴

Berdasarkan wawancara, Mbak Vega dan Mbak Ima merasa puas dengan kesejahteraan dan kondisi kerja di Batik Tatsaka. Mbak Vega merasa nyaman karena lingkungan kerja yang seperti keluarga, dengan gaji dan tunjangan yang mencukupi. Sementara Mbak Ima juga merasa nyaman, karena gaji yang memadai dan kesempatan untuk memperluas relasi, ditambah dengan pengontrolan karyawan yang

⁹² Iskandar, Dhany. "Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 12.1 (2018): 23-31.

⁹³ Vega, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

⁹⁴ Ima, diwawancarai oleh penulis, 17 November 2024

mudah. Keduanya merasa dihargai, yang meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Selanjutnya pertanyaan yang peneliti ajukan mengenai “Apakah sistem pengelolaan SDM berdampak pada suasana kerja di perusahaan?”, Mbak Vega selaku marketing menanggapi:

Sistem pengelolaan SDM disini alhamdulillah berdampak pada suasana kerja seperti pengaturan jadwal yang baik, penghargaan bagi karyawan yang paling berkontribusi, dan lingkungan kerja yang nyaman menjadikan suasana kerja jadi teratur dan nyaman.⁹⁵

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada Bapak Hendrik selaku kepala produksi batik cap menanggapi bahwa:

Saya merasa dihargai bekerja disini, disini lain komunikasi yang terbuka, kadang kita lawak-lawak juga sama teman-teman disini jadi nggak tegang dan menghibur bagi saya.⁹⁶

Berdasarkan wawancara, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan berkontribusi positif terhadap suasana kerja.

Menurut Mbak Vega, pengaturan jadwal kerja yang terorganisir, pemberian penghargaan, dan lingkungan yang nyaman menciptakan suasana yang kondusif. Bapak Hendrik menambahkan bahwa komunikasi terbuka dan interaksi santai antar rekan kerja membuat suasana kerja lebih menyenangkan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif.

⁹⁵ Vega, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

⁹⁶ Hendrik, diwawancarai oleh penulis, 17 November 2024

4. Analisis *Resource-Based View (RBV)* dalam Pengelolaan SDM

Teori Resource-Based View (RBV) menekankan pentingnya sumber daya unik yang tidak mudah ditiru dalam membangun keunggulan kompetitif. Implementasi RBV di UMKM Batik Tatsaka dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Sumber Daya Bernilai

Batik Tatsaka mengidentifikasi tenaga kerja sebagai aset bernilai yang dapat mendukung peningkatan efisiensi biaya dan produktivitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan mengenai “Bagaimana cara UMKM Batik Tatsaka mengidentifikasi dan menilai karyawan yang paling berkontribusi atau berharga bagi usaha?”, Mbak Vega selaku marketing Batik Tatsaka menanggapi bahwa:

Pengaturan dari owner sendiri kalau menilai karyawan yang berkontribusi lebih ke gaji mbak, jadi perannya owner itu menilai seberapa tekun, terampil dan lamanya karyawan itu bekerja disini, dari penilaian itu nanti bisa diatur mana yang lebih tinggi sistem penggajiannya, soalnya tiap karyawan itu beda mbak, kalau saya itu sebagai marketing ini per bulan, sedangkan bagian produksi itu borongan, jadi beda-beda.⁹⁷

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada bapak hendrik selaku kepala produksi batik cap menanggapi bahwa:

⁹⁷ Vega, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

Kalau saya dulu pernah dapat bonusan dari pemilik batik sendiri jadi semakin saya menghasilkan kain melebihi target per hari bonusan yang saya terima semakin banyak.⁹⁸

Kemudian pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada mas galih selaku bagian pewarnaan mengungkapkan bahwa:

Dari pewarnaan yang saya buat semakin unik dan menarik waktu itu pernah mendapat bonusan lebih dari mas edi, soalnya di pewarnaan disini itu dituntut menghasilkan gradasi baru, semisal ada yang menarik lagi pasti nanti dicontoh sama anak-anak dan bisa dipasarkan.⁹⁹

Berdasarkan wawancara di UMKM Batik Tatsaka, penilaian terhadap kontribusi karyawan dilakukan dengan cara yang bervariasi, sesuai peran dan tanggung jawab. Menurut Mbak Vega, pemilik usaha menentukan nilai kontribusi karyawan berdasarkan ketekunan, keterampilan, dan masa kerja. Gaji karyawan berbeda, dengan gaji bulanan untuk bagian marketing dan sistem borongan untuk bagian produksi. Bapak Hendrik, kepala produksi batik cap, menambahkan bahwa penghargaan berupa bonus diberikan berdasarkan target produksi harian. Mas Galih juga menjelaskan bahwa inovasi dalam pewarnaan dihargai dengan bonus tambahan. Secara keseluruhan, penghargaan diberikan berdasarkan produktivitas, kreativitas, dan pencapaian target kerja.

b. Kelangkaan

Beberapa karyawan memiliki keterampilan khusus dalam menciptakan motif batik yang unik, menjadikan mereka sumber

⁹⁸ Hendrik, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

⁹⁹ Galih, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

daya yang langka dan berharga bagi Batik Tatsaka.

Berdasarkan penelitian yang diajukan oleh informan mengenai “Apa yang membuat beberapa karyawan di UMKM Batik Tatsaka sulit untuk digantikan atau jarang ditemukan?”, Mbak Vega selaku marketing menanggapi:

Kalau karyawan yang sulit digantikan menurut saya karena batik itu kan harus belajar dulu, jadi semisal ada anak yang keluar kita tetap mempertahankan yang lama karena kan semua itu belajar lagi dari nol, dan ngajarin itu semua nggak gampang, ada anak yang daya tangkapnya cepat dan ada juga anak yang daya tangkepnya lama, jadi untuk bagian produksi lebih baik kita mempertahankan yang lama, karena kalau semisal ada karyawan yang baru pasti ada kecacatan dalam proses produksi.¹⁰⁰

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada mas adi selaku kepala produksi pewarnaan mengungkapkan bahwa:

Mungkin udah cocok sama pekerjaannya disini dan juga lingkungan kerja yang membuat mereka nyaman jadi yang mau resign kayak rugi sudah dapat relasi yang sama-sama cocok di bidang ini kayak saya di pewarnaan.¹⁰¹

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada Mbak Ima selaku marketing menanggapi bahwa:

Batik itu kan butuh keahlian khusus juga, jadi eman juga kalau semisal ada karyawan yang udah mahir tapi keluar. Untungnya disini karyawannya kebanyakan masyarakat sini juga jadi untuk jarak tidak usah jauh-jauh kerja karena di desanya sendiri ada. Desa ini juga namanya kampung batik jadi kebanyakan masyarakatnya mayoritas pembatik.¹⁰²

¹⁰⁰ Vega, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi 13 Oktober 2024

¹⁰¹ Adi, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi 17 November 2024

¹⁰² Ima, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi 17 November 2024

Selanjutnya pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada Ibu Marwiyah selaku bagian canting menanggapi bahwa:

Kalau orang luar kerja disini biasanya lama untuk proses belajarnya, tapi kalau orang sini sendiri dikarenakan disini namaya kampung batik mudah untuk melatih anak-anak yang baru kerja disini.¹⁰³

Berdasarkan wawancara, karyawan di Batik Tatsaka dianggap sulit digantikan karena beberapa alasan. Menurut Mbak Vega, membatik membutuhkan waktu belajar yang lama, sehingga karyawan lama lebih terampil dan jarang membuat kesalahan. Mas Adi menambahkan bahwa suasana kerja yang nyaman dan hubungan yang baik membuat karyawan betah. Mbak Ima menekankan bahwa keahlian khusus dalam membatik membuat karyawan yang sudah mahir sulit digantikan. Selain itu, banyak karyawan berasal dari desa batik, sehingga lebih mudah dilatih. Secara keseluruhan, karyawan sulit digantikan karena pengalaman, keahlian, dan kenyamanan kerja.

c. Sulit Ditiru

Keahlian spesifik dalam pewarnaan dan motif batik menjadikan tenaga kerja Batik Tatsaka sulit ditiru oleh kompetitor yang pada akhirnya meningkatkan daya saing.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan wawancara kepada mbak vega sebagai marketing Batik Tatsaka mengenai “Strategi apa yang digunakan oleh UMKM Batik Tatsaka untuk

¹⁰³ Marwiyah, diwawancarai oleh penulis, Banyuwangi, 13 Oktober 2024

membuat keterampilan karyawan sulit ditiru oleh usaha lain?”, dengan hasil wawancara mengungkapkan bahwa:

Untuk keterampilan karyawan itu kita asah, tapi kita ajarkan ke semua anak mbak, jadi untuk keterampilan karyawan itu kita bersama-sama menuntut untuk semuanya bisa, semisal ada satu anak mempunyai ide gradasi nanti kita ajarkan gradasi itu ke semuanya pelan-pelan mbak, takutnya kalau diajarkan ke satu anak dan anak ini libur kan ga ada yang bisa sedangkan ini kejar target dan dapat menghambat proses, intinya lebih ke gradasi yang kita hasilkan itu yang dapat menarik customer, dan anak-anak itu memang dituntut untuk menghasilkan warna gradasi yang baru mbak nanti kan tanggepannya customer wahh ini lo bagus yang ini juga menarik.¹⁰⁴

Kemudian pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada mas adi selaku kepala produksi pewarnaan menanggapi bahwa:

Pewarnaan di sini itu kan gradasinya khas, nggak semua orang bisa bikin gradasi seperti itu. Jadi kita bikin warna baru yang unik dari bahan-bahan tertentu, dan itu butuh latihan lama untuk menghasilkan pewarnaan yang konsisten. Anak baru biasanya hanya diajari yang dasar dulu, biar nanti bisa berkreasi menghasilkan gradasi yang baru lagi.¹⁰⁵

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Batik Tatsaka memiliki strategi untuk membuat keterampilan karyawannya sulit ditiru oleh usaha lain. Menurut Mbak Vega, semua karyawan diajarkan keterampilan yang sama, terutama dalam membuat gradasi warna, agar produksi tetap lancar meskipun ada yang libur. Mas Adi menambahkan bahwa gradasi warna khas Batik Tatsaka membutuhkan latihan panjang untuk konsistensi, dengan karyawan

¹⁰⁴ Vega, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

¹⁰⁵ Adi, diwawancarai oleh penulis, 17 November 2024

baru memulai dari dasar dan terus dilatih untuk berinovasi. Pendekatan ini membuat keterampilan mereka unik dan sulit ditiru oleh pesaing.

d. Organisasi

UMKM Batik Tatsaka berupaya mengelola SDM secara terstruktur melalui pengaturan divisi dan pelatihan, sehingga memaksimalkan potensi dan kontribusi karyawan terhadap pengelolaan biaya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan wawancara kepada mbak vega sebagai marketing Batik Tatsaka mengenai “Bagaimana UMKM Batik Tatsaka mengatur diri agar karyawan bisa bekerja dengan potensi terbaik mereka?”, dengan hasil wawancara mengungkapkan bahwa:

Agar karyawan bisa bekerja dengan potensi terbaik biasanya kita kasih reward jalan-jalan terus ada bonus-bonus tunjangan ketika kita menyelesaikan orderan dengan tepat waktu tanpa rijket biasanya seperti itu.¹⁰⁶

Kemudian pertanyaan yang sama peneliti ajukan kepada Mbak Ima sebagai marketing menanggapi bahwa:

Disini yang saya lihat kalau mas edi menilai memastikan untuk mengenal setiap karyawan secara pribadi, mengenali kemampuan mereka dan memberikan tugas yang sesuai dengan keahlian masing-masing. Misalnya, ibu marwiyah lebih ahli di bagian canting bukan pewarnaan jadi mas edi lebih fokuskan ibu marwiyah di bagian canting, bukan pewarnaan.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Vega, diwawancarai oleh penulis, 13 Oktober 2024

¹⁰⁷ Ima, diwawancarai oleh penulis, 17 November 2024

Hasil wawancara menunjukkan bahwa Batik Tatsaka memiliki pendekatan yang efektif untuk memaksimalkan kinerja karyawannya. Menurut Mbak Vega, reward berupa jalan-jalan dan bonus tunjangan diberikan jika pesanan selesai tepat waktu tanpa cacat. Mbak Ima menambahkan bahwa Mas Edi, pemilik usaha, mengenal karyawannya secara pribadi dan menyesuaikan tugas dengan kemampuan mereka, seperti menempatkan Ibu Marwiyah di bagian mencanting yang sesuai keahliannya. Pendekatan ini mencerminkan penghargaan terhadap karyawan melalui apresiasi dan penugasan yang sesuai kemampuan.

C. Pembahasan Temuan

Bab ini merupakan gagasan peneliti, keterkaitan antara kategori-kategori dan dimensi-dimensi, posisi temuan dengan temuan-temuan sebelumnya, serta penafsiran dan penjelasan dari temuan yang diungkap dari lapangan.¹⁰⁸

1. Implementasi *Human Resource Accounting* dalam pencatatan biaya SDM

Pada bab hasil dan temuan penelitian menyajikan hasil wawancara di Industri Batik Tatsaka Banyuwangi yang berisi gambaran Temuan-temuan disusun berdasarkan aspek pencatatan biaya SDM, pelaporan biaya SDM, pengelolaan biaya, dan sistem pelatihan. Batik Tatsaka belum menerapkan sistem akuntansi formal dalam pencatatan biaya SDM, tetapi pengelolaan secara manual telah dilakukan dengan teratur. Pencatatan manual ini mencakup gaji dan tunjangan, meskipun

¹⁰⁸ Tim penyusun, karya tulis ilmiah, 97

efisiensinya terbatas karena risiko kehilangan data atau kelalaian.

Temuan ini relevan dengan konsep dasar *Human Resource Accounting* (HRA), yang mengakui SDM sebagai aset strategis dan menekankan pentingnya pengukuran serta pelaporan biaya SDM untuk mendukung efisiensi operasional.¹⁰⁹ Namun, praktik manual seperti yang dilakukan Batik Tatsaka belum mencerminkan penerapan HRA secara optimal karena belum ada pengelolaan berbasis sistem yang dapat memberikan nilai strategis terhadap pengembangan SDM.

Penelitian Sukirman, Gunawan, dan Bahri (2020) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa sebagian besar UMKM di Indonesia belum menerapkan sistem akuntansi formal untuk mencatat biaya SDM.¹¹⁰ Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman serta kesulitan dalam menilai SDM sebagai aset. Sebaliknya, penelitian oleh Nurlaila (2024) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan HRA terstruktur mampu meningkatkan efisiensi biaya dan pengelolaan SDM.¹¹¹ Oleh karena itu, Batik Tatsaka dapat menjadikan HRA sebagai langkah strategis untuk meningkatkan pencatatan dan pengelolaan biaya SDM.

¹⁰⁹ Rajalakshmi & Gomathi, (2015). Cost effective metrics through HRA, 251–256.

¹¹⁰ Sukirman, Anna Sutrisna, Andi Gunawan, and Samsul Bahri. "Penerapan *Human Resource Accounting* Dalam Laporan Keuangan Umkm." *Seminar Nasional Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M)*. Vol. 5. No. 1. 2020.

¹¹¹ Siregar dan Nurlaila, "Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan," 316–26.

2. Efisiensi dan produktivitas melalui pengelolaan biaya

Batik Tatsaka berusaha memastikan efisiensi biaya tanpa mengorbankan kualitas produksi. Misalnya, bagian cap mengutamakan ketelitian untuk meminimalkan kesalahan dan pemborosan kain. Hal ini selaras dengan pendekatan Manajemen Biaya yang menekankan efisiensi dalam penggunaan sumber daya untuk mendukung produktivitas dan pengendalian biaya.

Strategi pengelolaan biaya ini dapat dikaitkan dengan prinsip *Human Resource Accounting* (HRA) yang menyoroti pentingnya pengukuran dan pelaporan biaya SDM untuk mendukung efisiensi operasional. Selain itu, teori *Resource Based View* (RBV) menjelaskan bahwa efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya internal, termasuk SDM, dapat memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.¹¹²

Dalam konteks ini, pengelolaan biaya yang efektif di Batik Tatsaka merupakan bentuk optimalisasi sumber daya untuk meningkatkan produktivitas.

Penelitian oleh Khan (2021) menemukan bahwa penerapan HRA berdampak positif terhadap efisiensi modal manusia dan profitabilitas organisasi.¹¹³ Temuan ini sejalan dengan upaya Batik Tatsaka dalam meningkatkan efisiensi melalui pengelolaan biaya produksi. Namun, dibandingkan dengan penelitian Nurlaila (2024), yang menunjukkan

¹¹² Kraaijenbrink dan Spender, "Theories of the firm and their value creation assumptions."

¹¹³ Khan, "Impact of human resource accounting on organizations' financial performance in the context of SMEs," 621–28.

bahwa penggunaan sistem akuntansi formal mampu meningkatkan produktivitas secara signifikan, Batik Tatsaka masih perlu meningkatkan pendekatannya agar lebih sistematis dan berbasis data. Hal ini penting untuk memastikan efisiensi yang berkelanjutan dan lebih terukur.

3. Pelatihan dan pengembangan karyawan

Pelatihan di Batik Tatsaka dilakukan secara informal oleh pemilik usaha atau karyawan senior kepada karyawan baru sesuai bidang masing-masing. Proses pelatihan tidak memerlukan alokasi biaya khusus, karena pelatihan dilakukan langsung di tempat kerja sebagai bagian dari kegiatan operasional sehari-hari. Seperti, kepala bagian pewarnaan melatih karyawan untuk meningkatkan keterampilan mencampur warna, sementara karyawan yang baru masuk di bagian canting atau cap diajarkan langsung oleh pemilik usaha. Pendekatan ini memungkinkan karyawan belajar dan beradaptasi tanpa beban biaya tambahan bagi perusahaan.

Pendekatan pelatihan yang dilakukan di Batik Tatsaka sejalan dengan teori *Human Capital*, yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas organisasi.¹¹⁴ Namun, metode pelatihan informal yang digunakan belum sepenuhnya mencerminkan penerapan *Human Resource Accounting* (HRA), yang menekankan pentingnya mengukur dan mencatat biaya serta nilai

¹¹⁴ Indradevi & Gomathi. (2008). Perception Of Employees On Human Capital Valuation With Special Reference To Software Industries. 338–353.

pelatihan sebagai investasi dalam SDM.

Penelitian oleh Satria Darma (2020) menyoroti pentingnya pengakuan SDM sebagai aset, termasuk dalam hal pelatihan dan pengembangan karyawan.¹¹⁵ Penelitian tersebut mendorong pencatatan pelatihan sebagai investasi untuk menciptakan nilai tambah pada SDM. Hal ini kontras dengan pendekatan Batik Tatsaka yang lebih informal dan tidak mencatat pelatihan sebagai bagian dari pengelolaan biaya. Sebaliknya, penelitian oleh Muriyana et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan yang direncanakan secara strategis memiliki pengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan.¹¹⁶ Oleh karena itu, Batik Tatsaka dapat mengadopsi pendekatan pelatihan yang lebih terstruktur untuk mendukung pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan.

4. Tantangan penerapan HRA

Tantangan utama dalam penerapan HRA di Batik Tatsaka adalah belum adanya sistem akuntansi formal untuk mencatat dan mengelola biaya sumber daya manusia (SDM). Pencatatan dilakukan secara manual dengan buku kas, tanpa pemisahan atau klasifikasi khusus terkait biaya SDM. Selain itu, keterbatasan pemahaman tentang HRA oleh pemilik dan karyawan menyebabkan praktik ini hanya dilakukan secara dasar, seperti mencatat gaji sebagai pengeluaran tanpa pengakuan nilai strategis SDM. Kurangnya alokasi anggaran untuk pengembangan sistem pencatatan juga menjadi kendala utama.

¹¹⁵ Darma, "Eksistensi Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset," 1–15.

¹¹⁶ Muriyana dkk., "Pengaruh Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Indonesia," 66–75.

Berdasarkan *Human Resource Accounting*, salah satu hambatan utama dalam implementasi HRA adalah kurangnya kesadaran tentang pentingnya pencatatan dan pengelolaan SDM sebagai aset strategis.¹¹⁷ Selain itu, teori *Resource Based View* (RBV) menekankan bahwa penerapan HRA memerlukan dukungan sumber daya unik, untuk menciptakan keunggulan kompetitif.¹¹⁸ Dalam kasus Batik Tatsaka, tantangan ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM masih perlu ditingkatkan untuk mencapai efisiensi yang optimal.

Penelitian oleh Armansyah dan Siregar (2024) mencatat bahwa salah satu kendala utama dalam penerapan HRA adalah kurangnya regulasi formal dan standar akuntansi yang mengakui SDM sebagai aset.¹¹⁹ Hal ini sejalan dengan situasi di Batik Tatsaka, di mana pemilik usaha belum memiliki panduan yang jelas untuk menerapkan HRA secara efektif. Sementara itu, penelitian oleh Sukirman et al. (2020) menunjukkan bahwa UMKM sering menghadapi tantangan serupa, termasuk biaya tinggi untuk mengembangkan sistem pencatatan SDM dan kesulitan dalam mengukur kontribusi SDM secara kuantitatif.¹²⁰ Oleh karena itu, Batik Tatsaka memerlukan strategi untuk mengatasi hambatan ini, seperti pelatihan khusus tentang HRA atau adopsi

¹¹⁷ Al Hanini, (2018). Evaluation of measurement and disclosure methods of human resources accounting in public shareholding companies in Jordan. 22(4).

¹¹⁸ Aisyah, Puspita, dan Elizamiharti, "Resource-Based View: Strategi Umkm Di Sumatera Barat Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif," 109–20.

¹¹⁹ Siregar dan Nurlaila, "Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan," 316–26.

¹²⁰ Sukirman, Gunawan, dan Bahri, "Penerapan Human Resource Accounting Dalam Laporan Keuangan Umkm."

teknologi sederhana untuk pencatatan biaya SDM.

5. Keunggulan SDM sebagai Aset strategis

Di Batik Tatsaka, sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai elemen penting dalam keberhasilan operasional. Karyawan dengan keahlian di bidang masing-masing, seperti pewarnaan, canting, dan cap, berkontribusi langsung pada efisiensi dan kualitas produk batik. Meskipun SDM belum dicatat sebagai aset strategis dalam kerangka akuntansi formal, pendekatan yang diterapkan oleh pemilik, seperti pelatihan berbasis pengalaman dan sistem kerja berbasis kepercayaan, menunjukkan bahwa SDM memainkan peran utama dalam menciptakan nilai tambah bagi usaha ini.

Keunggulan SDM sebagai aset strategis sejalan dengan teori *Human Resource Accounting* (HRA) yang mengakui bahwa SDM memiliki nilai ekonomis yang dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan. Selain itu, teori *Resource Based View* (RBV) menjelaskan bahwa sumber daya yang unik, sulit ditiru, dan berharga, seperti keahlian karyawan Batik Tatsaka, merupakan basis untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Dalam konteks ini, karyawan dengan keterampilan khusus merupakan aset yang dapat mendukung daya saing UMKM di pasar batik lokal maupun internasional. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk

keperluan.¹²¹

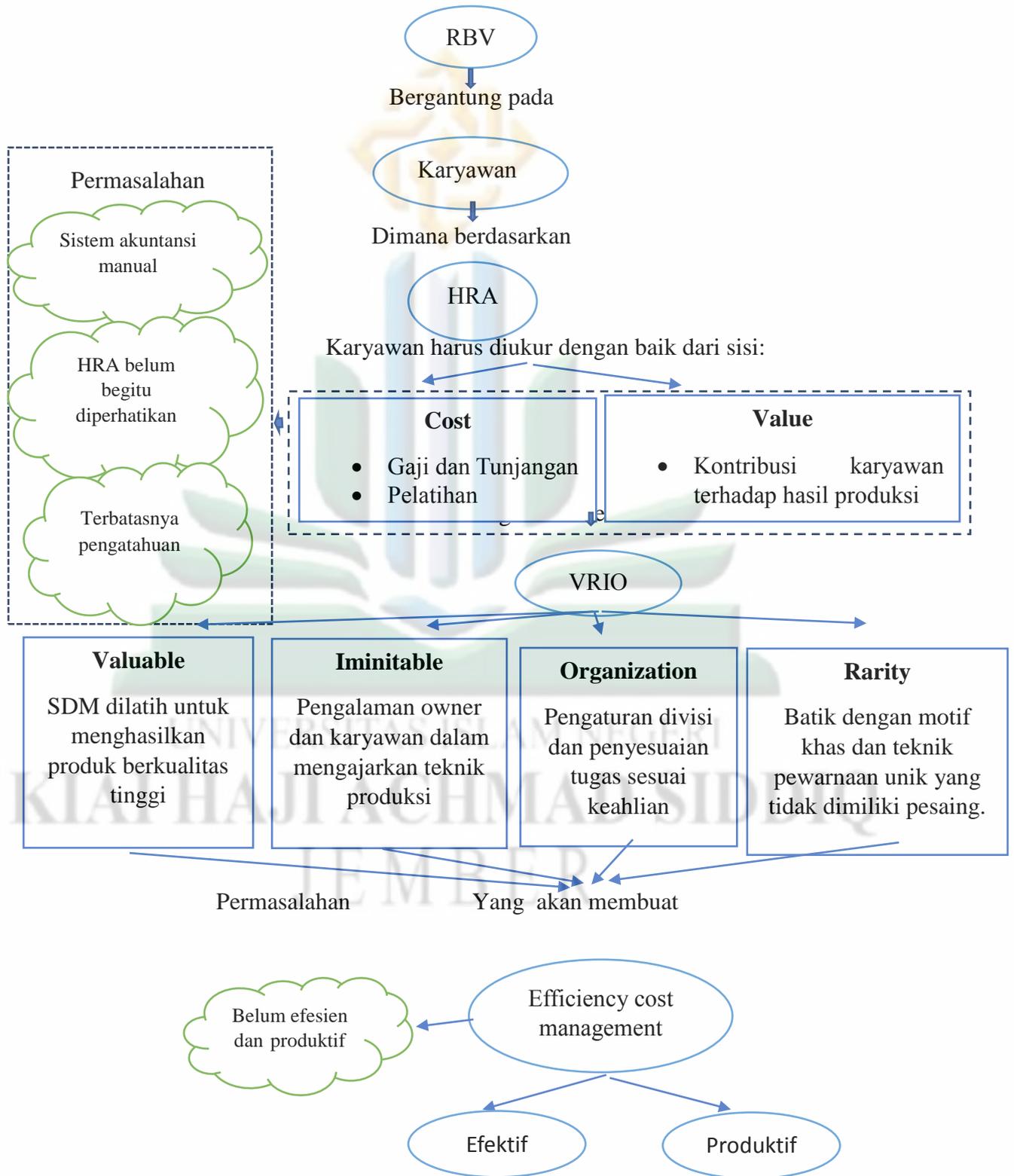
Penelitian oleh Khan (2021) menunjukkan bahwa perusahaan yang mengelola SDM secara strategis melalui HRA mampu meningkatkan efisiensi modal manusia dan profitabilitas.¹²² Hal ini mendukung temuan di Batik Tatsaka, di mana SDM yang kompeten menjadi pilar utama produktivitas. Namun, studi oleh Darma (2020) menekankan perlunya pengakuan formal terhadap SDM sebagai aset dalam laporan keuangan untuk memastikan kontribusi SDM dapat diukur dan dikembangkan lebih lanjut. Batik Tatsaka memiliki peluang untuk mengadopsi pendekatan ini guna memperkuat posisi SDM sebagai aset strategis, yang tidak hanya mendukung operasional tetapi juga keberlanjutan usaha.

D. Kerangka Hasil Penelitian

Berdasarkan uraian pembahasan temuan peneliti menemukan kerangka yang tepat untuk penelitian ini dengan menggunakan RBV adalah sebagai berikut:

¹²¹ Siti Masrohatin, H F Ningrum, and M S Indonesia, "Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value," *Media Sains Indonesia* (2022).

¹²² Khan, "Impact of Human Resource Accounting on Organizations' Financial Performance in the Context of SMEs."



Gambar 4. 6 Kerangka Hasil Penelitian

Keterangan dari gambar dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. RBV menekankan bahwa karyawan adalah aset penting yang bisa memberikan keunggulan bagi Batik Tatsaka. Sebagai elemen strategis, mereka berperan besar dalam menciptakan nilai bagi perusahaan. Agar kontribusi mereka maksimal, diperlukan pengelolaan yang baik, termasuk evaluasi *cost* dan *value* karyawan secara teratur.
2. HRA digunakan untuk menilai karyawan sebagai aset perusahaan dengan mengukur biaya (gaji, tunjangan, pelatihan) dan nilai yang mereka hasilkan (kontribusi pada kualitas dan kuantitas produksi). Di Batik Tatsaka, pencatatan biaya dan nilai karyawan belum dilakukan dengan optimal, berdasarkan hasil wawancara dengan pemangku kepentingan. Beberapa problem yang ditemukan mencakup:
 - a. Sistem Akuntansi Manual: Ketergantungan pada pencatatan manual membuat data karyawan sulit dikelola secara efisien.
 - b. Kurangnya Perhatian pada Biaya dan Nilai Karyawan: Belum ada fokus khusus untuk mengelola pencatatan SDM.
 - c. Keterbatasan Pengetahuan Akuntansi: Minimnya pengetahuan tentang pencatatan biaya dan nilai SDM di kalangan pengelola.
3. Implementasi RBV: Kriteria VRIO untuk Karyawan. Agar karyawan dapat dianggap sebagai sumber daya strategis yang mendukung keunggulan kompetitif, mereka harus memenuhi kriteria VRIO:
 - a. *Valuable* (Bernilai): Karyawan dilatih untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi yang sesuai dengan standar Batik Tatsaka.

- b. *Rarity* (Langka): Teknik pewarnaan unik dan motif khas batik yang dikuasai karyawan tidak dimiliki oleh pesaing.
 - c. *Imitable* (Sukar Ditiru): Pengalaman pemilik dan karyawan dalam mengajarkan teknik produksi menciptakan keunggulan yang sulit ditiru.
 - d. *Organization* (organisasi) : Pengaturan divisi dan penyesuaian tugas sesuai keahlian
4. Manajemen Biaya yang Efisien: Untuk memenuhi kriteria VRIO, manajemen biaya yang efisien menjadi syarat utama. Efisiensi ini melibatkan:
- a. Efisiensi: Pengelolaan biaya SDM secara optimal, termasuk pemanfaatan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan tanpa membebani perusahaan secara finansial.
 - b. Produktivitas: Memastikan karyawan mampu berkontribusi pada peningkatan hasil produksi, baik secara kuantitas maupun kualitas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dengan mengacu pada rumusan masalah, kajian teori, serta data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Implementasi *Human Resource Accounting* (HRA) dalam Pengelolaan Biaya pada UMKM Batik Tatsaka

Batik Tatsaka belum menerapkan HRA secara formal dalam pengelolaan biaya tenaga kerja. Pencatatan biaya SDM, seperti gaji, tunjangan, dan pelatihan, masih dilakukan secara manual. Walaupun sudah teratur, cara ini kurang mendukung pengembangan dan evaluasi karyawan secara terstruktur. Tapi, industri batik tatsaka sudah mulai menghitung kontribusi karyawan terhadap hasil kerja dan keuntungan, yang menunjukkan ada peluang untuk mengelola biaya SDM dengan lebih efisien dan akurat.

2. Manfaat dan Kendala Penerapan HRA di UMKM Batik Tatsaka

a. Manfaat:

HRA membantu Batik Tatsaka mengenali kontribusi karyawan terhadap produktivitas dan efisiensi kerja, sekaligus mendorong inovasi produk. Dengan HRA, pemilik usaha lebih mudah menilai biaya tenaga kerja dan hasil produksi, meskipun prosesnya masih dilakukan secara manual.

b. Kendala:

Kendala utama adalah keterbatasan pengetahuan tentang HRA dan kurangnya sistem pencatatan berbasis teknologi. Pencatatan manual sering kali rentan terhadap kesalahan. Selain itu, pelatihan karyawan dilakukan secara informal tanpa alokasi biaya khusus, sehingga sulit mengukur sebagai investasi SDM.

3. Persepsi Karyawan tentang Pengelolaan Biaya Tenaga Kerja terkait Produktivitas, Efisiensi, dan Profitabilitas

Karyawan memiliki pandangan positif terhadap pengelolaan biaya tenaga kerja. Mereka merasa dihargai karena sistem penggajian yang adil dan pelatihan informal yang membantu meningkatkan keterampilan. Produktivitas dan efisiensi kerja sudah berjalan dengan baik, seperti mengurangi kesalahan produksi dan memanfaatkan kain yang kurang sempurna. Secara keseluruhan, pengelolaan biaya tenaga kerja mendukung produktivitas dan profitabilitas, meskipun ada ruang untuk perbaikan agar efisiensi jangka panjang dapat dioptimalkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diberikan pada pembahasan sebelumnya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Batik Tatsaka dengan menerapkan sistem pengelolaan SDM yang lebih terstruktur, menggunakan *Human Resorce Accounting* untuk evaluasi kinerja SDM, serta mengembangkan program pelatihan dan penghargaan, Batik Tatsaka dapat meningkatkan kualitas dan

produktivitas SDM-nya. Langkah-langkah ini tidak hanya akan meningkatkan keunggulan kompetitif, tetapi juga mendukung keberlanjutan industri dalam pasar yang semakin kompetitif.

2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh pengelolaan SDM dengan Human Resource Accounting (HRA) terhadap produktivitas dan kinerja karyawan, menggunakan analisis statistik seperti regresi dan korelasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Hesty, Sari Puspita, and Elizamiharti Elizamiharti. "Resource-Based View: Strategi Umkm Di Sumatera Barat Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif." *JMD: Jurnal Riset Manajemen \& Bisnis Dewantara* 5, no. 2 (2022): 109–120.
- Akhmad, Khabib Alia. "Pemanfaatan Media Sosial Bagi Pengembangan Pemasaran UMKM (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Distro Di Kota Surakarta)." *Dutacom* 9, no. 1 (2015): 43.
- Al-Dhaafri, Hassan Saleh, and Mohammed Saleh Alosani. "Mechanism of Organisational Excellence as a Mediator on the Relationship between Human Resource Management and Organisational Performance: Empirical Evidence from Public Sector." *International Journal of Quality \& Reliability Management* 38, no. 3 (2021): 822–838.
- Amin, Widjaja. Amin Widjaja. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Rineka Cipta, 1995, Jakarta.
- Ari Cristian, Aditya. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2016.
- Armansyah, Armansyah, and Saparuddin Siregar. "Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Pada Lembaga Filantropi." In *Seminar Nasional Teknologi Komputer \& Sains (SAINTEKS)*, 1:601–606, 2020.
- Binti Rohmani Taufiqoh, Ita Nurdevi, and Husnul Khotimah. "Batik Sebagai Warisan Budaya Indonesia." In *Prosiding Seminar Nasional Bahasa Dan Sastra Indonesia (SENASBASA)*. Vol. 2, 2018.
- Blocher. *Manajemen Biaya 2*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Budianto, Iven, and Nur Ika Mauliyah. "Pengaruh Tingkat Pemahaman Penyusunan Laporan Keuangan Terhadap Kemudahan Implementasi Akuntansi Dan Manfaat Informasi Akuntansi Pada Usaha Mikro Kuliner Di Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi." In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*. Vol. 3, 2021.
- Caylan, Senay. "Role of Human Resource Management on Strategic Management." *Trends, Challenges, and Practices in Contemporary Strategic Management* (2024): 51–69.
- Collins, Christopher J. "Expanding the Resource Based View Model of Strategic Human Resource Management." In *Strategic Human Resource Management and Organizational Effectiveness*, 107–134. Routledge, 2022.
- Darma, Satria. "Eksistensi Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset." *JAS (Jurnal Akuntansi Syariah)* 4, no. 1 (2020): 1–15.
- Delery, John E, and Dorothea Roumpi. "Strategic Human Resource Management, Human Capital and Competitive Advantage: Is the Field Going in Circles?" *Human Resource Management Journal* 27, no. 1 (2017): 1–21.

- Evans, Alice. "The Politics of Pro-Worker Reforms." *Socio-Economic Review* 18, no. 4 (2020): 1089–1111.
- Fahria, Rahmasari, and Husnah Nur Laela Ermaya. "Peran Manajemen Biaya Dan Inovasi Terhadap Daya Saing Prioritas Strategis Pada Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM)." *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 7, no. 5 (2022): 5708–5722.
- Flamholtz, Eric. *Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods, and Applications*. Springer Science & Business Media, 1999.
- Garvey, Casey M, and Rachel Jones. "Is There a Place for Theoretical Frameworks in Qualitative Research?" *International Journal of Qualitative Methods* 20 (2021): 1609406920987959.
- Ghozali, Imam. *25 Teori Besar (Grand Theory) Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*. Semarang: Yoga Pratama, 2020.
- Giawa, Relahati, and Liharman Saragih. "Analisis Resources Based View (RBV) Studi Kasus: Pada Yayasan Pendidikan GKPS." *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 2, no. 1 (2020): 1–17.
- Green, Helen Elise. "Use of Theoretical and Conceptual Frameworks in Qualitative Research." *Nurse researcher* 21, no. 6 (2014).
- Hamzah, Noradiva, Ruhanita Maelah, and Omar Muwafaq Saleh. "The Moderating Effect of Human Capital on the Relationship between Enterprise Risk Management and Organization Performance." *International Journal of Business and Society* 23, no. 1 (2022): 614–632.
- Al Hanani, Eman Ahmad. "Evaluation of Measurement and Disclosure Methods of Human Resources Accounting in Public Shareholding Companies in Jordan." *Academy of Accounting and Financial Studies Journal* 22, no. 4 (2018): 1–11.
- Hamdani, Mengenal Usaha Mikro dan Menengah Lebih Dekat, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020.
- Hilorme, Tetiana, Iryna Perevozova, Lyubov Shpak, Andriy Mokhnenko, and Yu Korovchuk. "Human Capital Cost Accounting in the Company Management System." *Academy of Accounting and Financial Studies Journal* 23 (2019): 1–6.
- IAI. *PSAK NO.19 Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Aset Tak Berwujud*. Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- Ikhsan, Akuntansi Sumberdaya Manusia (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008).
- Indradevi, R, and S Gomathi. "Perception of Employees on Human Capital Valuation with Special Reference to Software Industries." *Management and Labour Studies* 33, no. 3 (2008): 338–353.
- Irawati, Dwi, Ari Santi, and others. "The Measurements of Human Resources - OF INTERNATIONAL GEOGRAPHICAL EDUCATION (2021).
- Isnaini, Mukarromatul, Retna Anggitaningsih, and Nurul Setianingrum.

- “Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember.” *ILTIZAMAT: Journal of economic sharia law and business studies* 3, no. 1 (2023): 67–81.
- Izzati, Dian Zahra, and Devi Hardianti Rukmana. “Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT Bank Jatim Kantor Kas Pemerintah Daerah Lumajang.” *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU)* 2, no. 1 (2024): 12–16.
- Khan, Sania. “Impact of Human Resource Accounting on Organizations’ Financial Performance in the Context of SMEs.” *Accounting* 7, no. 3 (2021): 621–628.
- Khotimah, Khusnul. “Pandangan Berbasis Sumber Daya (RBV) Dalam Pembahasan Organisasi Ekonomi.” *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 5, no. 1 (2017): 31–41.
- Kusrianto, Adi. *Batik Filosofi, Motif dan Kegunaan*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2013.
- Lesmana, Budi, Dedi Karmana, and Dadad Zainal Musadad. “Analisis Penerapan Akuntansi Sumberdaya Manusia Dan Dampaknya Terhadap Laporan Keuangan Dan Kinerja Perusahaan.” *JRAK (Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis)* 7, no. 2 (2021): 1–9.
- Masrohatin, Siti, H F Ningrum, and M S Indonesia. “Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value.” *Media Sains Indonesia* (2022).
- Mendes, Luis, Antonio Nunes, and Tiago Sequeira. “Influence of Human Capital on Firms’ and Nations’ Performance. A Bi-Disciplinary Literature Review” (2012).
- Miller, Douglas. “The Resource-Based View of the Firm.” In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*, 2019.
- Mishra, Deba Bijaya. “A Review of Human Resource Accounting in Organisation Performance” (n.d.).
- Mulyana, Deden. “Manajemen Biaya Menyikapi Lingkungan Bisnis Kontemporer.” Unsil Library Publisher, 2023.
- Mulyati, Sri, and Hayatun Nafiza. “Pengaruh Biaya Sumber Daya Manusia Dan Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat.” *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 8, no. 2 (2020): 97–108.
- Muriyana, Muriyana, Dina Hana Prameswari, Erwinia Ocvianti, and Wulan Budi Astuti. “Pengaruh Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Indonesia.” *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)* 4 (2023): 66–75.
- Nuramalia Hasanah, S E, M Ak, Saparuddin Muhtar, S E Indah Muliarsari, and M Ak. *Mudah Memahami Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM)*. uwais inspirasi indonesia, 2020.

- Nurkholis, Afid. “Teori Pembangunan Sumberdaya Manusia: Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory” (2018).
- Nurramadhania, Almadina. “Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi.” *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 3, no. 1 (2023): 83–89.
- Nyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Peña Garcia Pardo, Isidro, and M^a Fernández Moreno. “Looking into the Black-Box: Analysis of the Effectiveness of Human Resources Strategy.” *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci: časopis za ekonomsku teoriju i praksu* 27, no. 1 (2009): 31–56.
- Penyusun, Tim. *Karya Tulis Ilmiah*. Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2021.
- Qiu, Yimeng. “Human Resource Management Based on Human Capital in Enterprises.” In *2011 International Conference on Management and Service Science*, 1–4, 2011.
- Radiyah, Fitra Tur, Renny Maisyarah, and Rahima Br Purba. “Application of Human Resources Accounting in the International World (Period 2019 to 2022).” *Asian Journal of Management Analytics* 3, no. 2 (2024): 449–458.
- Rajalakshmi, M, and S Gomathi. “Cost Effective Metrics through HRA.” *Mediterranean Journal os Social Sciences* 6 (2015).
- Ramdhan, Muhammad. *Metode Penelitian*. Edited by Aidil Amin Effendy. Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Ritonga, Mulkanuddin. “Faktor Manajemen Biaya Dan Manajemen Pemasaran Terhadap Pendapatan Melalui Intensitas Produksi Pada Ukm Industri Rumahan Di Kota Binjai.” *Jumant* 8, no. 2 (2018): 68–78.
- Samson, Kelly, and Ramudu Bhanugopan. “Strategic Human Capital Analytics and Organisation Performance: The Mediating Effects of Managerial Decision-Making.” *Journal of Business Research* 144 (2022): 637–649.
- Setiawan, Agung, Wahyu Syarvina, and Nurul Jannah. “Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bengkel Honda Servis.” *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 7, no. 2 (2024): 1771–1781.
- Sihaloho, Nurul Anisah, and Mekar Meilisa Amalia. “Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pt. Catur Karya Sentosa.” *Warta Dharmawangsa* 16, no. 4 (2022): 623–637.
- Siregar, Rizky Ananda Dafitra, and Nurlaila Nurlaila. “Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.” *Anggaran: Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi* 2, no. 1

(2024): 316–326.

Sudaryo, Yoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Andi, 2018.

Sugiyono. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif.” *Proceedings of the 20th USENIX Security Symposium*. Bandung: ALABETA, CV, 2013.

Suharsaputra Uhar. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*. Cet.1. Bandung: PT. Revika Aditama, 2012.

Sukirman, Anna Sutrisna, Andi Gunawan, and Samsul Bahri. “Penerapan Human Resource Accounting Dalam Laporan Keuangan Umkm.” In *Seminar Nasional Hasil Penelitian \& Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M)*, 5:181–185, 2020.

Sutrisno, Adi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana, 2017.

Triharyati, Ery, and Emma Nursita. “Kajian Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Laporan Laba Rugi Dan Neraca Di Pt. Bpr Sindang Binaharta Kota Lubuklinggau.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)* 3, no. 1 (2020).

Yerianto, Mochammad, and M Mustaqim. “Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Perencanaan Keuangan Dan Sikap Love Of Money Terhadap Perilaku Keuangan Pada Pelaku Umkm Batik Di Kabupaten Sidoarjo.” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, \& Akuntansi (MEA)* 8, no. 1 (2024): 1063–1079.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metodologi Penelitian	Fokus Penelitian
Implementasi <i>Human Recource Accounting</i> Dalam Pengelolaan Biaya Pada Umkm Industri Batik Tatzaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi	A. Implementasi Human Recource Accounting B. Pengelolaan Biaya SDM	a. Pencatatan biaya SDM b. Pengelolaan Gaji Karyawan c. Evaluasi Biaya Pelatihan d. Pelaporan Biaya	1. Informan <ul style="list-style-type: none"> • Owner Batik Tatzaka • Karyawan Batik Tatzaka • Pengelola Biaya Batik Tatzaka 2. Kepustakaan <ul style="list-style-type: none"> • Buku • Jurnal • Artikel 	1. Pendekatan dan Jenis Penelitian <ol style="list-style-type: none"> a. Pendekatan kualitatif b. Jenis penelitian kerangka teoritis 2. Teknik Pengumpulan Data <ol style="list-style-type: none"> a. Wawancara b. Dokumentasi 3. Analisis Data <ol style="list-style-type: none"> a. Reduksi Data b. Penyajian Data c. Kesimpulan dan Verifikasi 	1. Bagaimana implementasi <i>Human Resource Accounting</i> dalam pengelolaan biaya pada UMKM Batik Tatzaka? 2. Apa saja manfaat dan kendala yang dihadapi UMKM Batik Tatzaka dalam penerapan HRA? 3. Bagaimana pendapat/persepsi karyawan UMKM Tatzaka Batik tentang pengelolaan biaya tenaga kerja dengan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas?

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Silviana Sofiatul Wardah
NIM : 212105030072
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 05 Februari 2025

Saya yang menyatakan



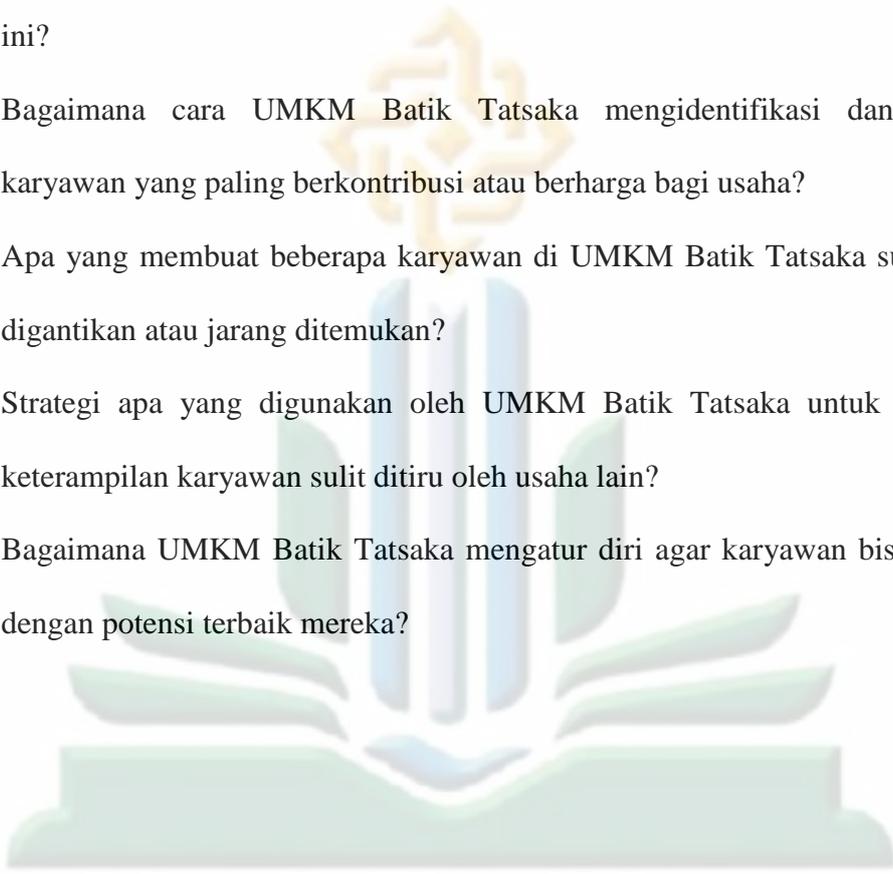
Silviana Sofiatul Wardah

NIM. 212105030072

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana Batik Tatsaka mengukur biaya SDM seperti gaji dan pelatihan?
2. Metode apa yang digunakan untuk mencatat biaya SDM, dan bagaimana sistem pelaporannya?
3. Apa langkah-langkah yang dilakukan untuk memastikan efisiensi biaya produksi?
4. Bagaimana proses pelatihan karyawan baru dilakukan? Apakah ada anggaran yang dialokasikan?
5. Apakah laporan biaya SDM mempengaruhi pengambilan keputusan di perusahaan?
6. Apakah Batik Tatsaka melihat SDM sebagai aset strategis?
7. Pernahkah Batik Tatsaka menerapkan HRA sebelumnya?
8. Apa tantangan yang dihadapi dalam pencatatan manual biaya SDM? Apakah pencatatan manual memberikan kendala tertentu dalam pengelolaan keuangan?
9. Bagaimana Anda belajar dan mengembangkan kemampuan membuat Anda di sini?
10. Apakah ada program pelatihan atau bimbingan khusus yang diberikan untuk meningkatkan keterampilan kerja Anda?
11. Bagaimana cara menangani kain yang tidak memenuhi standar kualitas? Apakah ada upaya untuk memperbaikinya?
12. Bagaimana cara Anda menyelesaikan tugas agar tetap efisien tanpa mengurangi kualitas hasil kerja?

13. Bagaimana Anda menilai kesejahteraan dan kepuasan kerja Anda di industri ini?
14. Bagaimana cara UMKM Batik Tatsaka mengidentifikasi dan menilai karyawan yang paling berkontribusi atau berharga bagi usaha?
15. Apa yang membuat beberapa karyawan di UMKM Batik Tatsaka sulit untuk digantikan atau jarang ditemukan?
16. Strategi apa yang digunakan oleh UMKM Batik Tatsaka untuk membuat keterampilan karyawan sulit ditiru oleh usaha lain?
17. Bagaimana UMKM Batik Tatsaka mengatur diri agar karyawan bisa bekerja dengan potensi terbaik mereka?



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-~~993~~/Un.22/7.a/PP.00.9/09/2024
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

19 September 2024

Kepada Yth.
Kepala Industri Batik Tatzaka
Jl. Simbar II Kulon Ban Tampo, Cluring, Banyuwangi, Jawa Timur, Indonesia 68482.

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Silviana Sofiatul Wardah
NIM : 212105030072
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Akuntansi Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai "Analisis Penerapan Human Recource Accounting Terhadap Pengelolaan Biaya Pada UMKM Industri Batik Tatzaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi" di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

A. Terjemah
W. Widiyati Bidang Akademik,

Nuzul Widiyati Islami Rahayu



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Edi Fitriyanto
Jabatan : Owner Industri Batik Tatzaka Banyuwangi

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswi yang beridentitas:

Nama : Silviana Sofiatul Wardah
Nim : 212105030072
Program studi : Akuntansi Syariah
Semester : VII
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Peruruan Tinggi : Universitas Islam KH. Achmad Siddiq Jember

Telah selesai melaksanakan penelitian di UMKM Industri Batik Tatzaka Banyuwangi untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul "Implementasi *Human Recource Accounting* Dalam Pengelolaan Biaya Pada UMKM Industri Batik Tatzaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi" sejak tanggal 2 Oktober 2024 sampai dengan 17 November 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banyuwangi, 17 November 2024

Owner Batik Tatzaka Banyuwangi



Edi Fitriyanto

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No.	Tanggal	Kegiatan	Paraf
1.	2 oktober 2024	Silaturahmi dan menyerahkan surat izin penelitian	
2.	2 Oktober 2024	Wawancara dengan Mbak Vega selaku marketing Batik Tatzaka	
3.	13 Oktober 2024	Wawancara dengan karyawan bagian produksi Batik Tatzaka	
4.	13 Oktober 2024	Wawancara dengan Ibu Erfin selaku pengelola biaya Batik Tatzaka	
5.	13 Oktober 2024	Wawancara dengan Mbak Vega selaku marketing Batik Tatzaka	
6.	17 November 2024	Wawancara dengan Bapak Edi selaku owner Batik Tatzaka	
7.	17 November 2024	Pamitan sekaligus meminta surat selesai penelitian dari UMKM Industri Batik Tatzaka	

Banyuwangi, 17 November 2024

Owner Usaha Batik Tatzaka Banyuwangi



Edi Nitriyanto



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

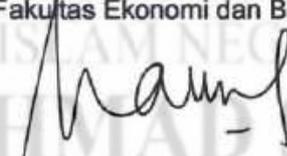
Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Silviana Sofiatul Wardah
NIM : 212105030072
Program Studi : Akuntansi Syariah
Judul : Implementasi Human Resource Accounting dalam Pengelolaan Biaya pada UMKM Industri Batik Tatzaka Kecamatan Cluring Kabupaten Banyuwangi.

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Drillbit, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Drillbit kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 13 Januari 2025
Operator Drillbit
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Hj. Mariyah Ulfah, S.Ag, M.El
NIP. 197709142005012004

BLU



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Silviana Sofiatul Wardah

NIM : 212105030072

Semester : VIII (Delapan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 04 Februari 2025
Koordinator Prodi. Akuntansi
Syariah,


Nur Ika Mauliyah, M.AK
NIP. 198803012018012001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER





Lokasi UMKM Industri Batik Tatsaka



Silaturahmi dan penyerahan surat izin penelitian 02 Oktober 2024



Wawancara dengan Mbak Vega selaku bagian marketing 13 Oktober 2024



Wawancara dengan Ibu Marwiyah selaku kepala produksi canting 13 Oktober 2024



Wawancara dengan Bapak Hendrik selaku kepala produksi batik cap 13 Oktober 2024



Wawancara dengan sebagian karyawan bagian pewarnaan 13 Oktober 2024



Dokumentasi bersama Ibu Erfin selaku pengelola biaya 13 Oktober 2024



Wawancara dengan Mbak Ima selaku marketing 17 November 2024



Wawancara dengan Mas Adi selaku kepala bagian pewarnaan 17 November 2024



Proses pembuatan batik 17 November 2024



Produk Batik Tatzaka



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Biodata Penulis



A. Biodata Pribadi

Nama : Silviana Sofiatul Wardah
Tempat Tanggal Lahir : Banyuwangi, 18 Februari 2003
Alamat : Krajan 01, Kembiritan, Genteng,
Banyuwangi
Email : silvianasofi2@gmail.com
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Akuntansi Syariah

B. Riwayat Pendidikan

1. TK Khodijah 65 Kembiritan (2007-2009)
2. SDN 01 Genteng Wetan (2009-2015)
3. MTsN 08 Banyuwangi (2015-2018)
4. Man 02 Banyuwangi (2018-2021)
5. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
 - a. Fakultas/Prodi : FEBI /Akuntansi Syariah
 - b. Angkatan : 2021
 - c. NIM : 212105030072