

Peran Akuntansi Filantropi Dalam Pengelolaan Program Beasiswa Karyawan Sebagai Upaya Peningkatan Human Capital dan Sustainability Perusahaan

Vina Aulia^{1*}, Nabila Aisya Darmawati², Ayyu Ainin Mustafidah³

¹ Program Studi Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

² Program Studi Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember, Indonesia

³ Program Studi Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember, Indonesia

*Corresponding author: avina4811@gmail.com

Info Artikel

Direvisi, 14-05-2026
Diterima, 22-06-2026
Dipublikasi, 30-06-2026

Kata Kunci:

Akuntansi Filantropi,
Beasiswa Karyawan,
Human Capital,
Sustainability.

Keywords:

Accounting,
Philanthropy, Employee
Scholarship, Human
Capital, Sustainability.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran akuntansi filantropi dalam pengelolaan program beasiswa bagi karyawan, guna memperkuat human capital serta mendukung keberlanjutan perusahaan. Pendekatan yang diterapkan bersifat kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara, analisis dokumen, dan kajian pustaka yang mendalam. Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa implementasi akuntansi filantropi berhasil meningkatkan tingkat transparansi dan akuntabilitas pada pengelolaan dana beasiswa, sekaligus turut memperkaya kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan keterampilan, motivasi, dan loyalitas karyawan. Di samping itu, program beasiswa karyawan terbukti sebagai strategi investasi jangka panjang yang efektif, tidak hanya dalam pengembangan kompetensi individu tetapi juga dalam mendorong keberlanjutan operasional dan reputasi perusahaan. Meskipun demikian, penelitian menemukan beberapa hambatan, seperti keterbatasan sistem pelaporan yang belum terintegrasi dan minimnya standar khusus pada praktik akuntansi filantropi, yang dapat mempengaruhi konsistensi evaluasi kinerja program. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan literatur akuntansi, khususnya dalam mengintegrasikan filantropi, penguatan human capital, dan prinsip keberlanjutan, serta menawarkan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang program beasiswa yang lebih sistematis dan berdampak strategis.

Abstract

This research aims to examine the role of philanthropic accounting in the management of scholarship programs for employees, in order to strengthen human capital and support the sustainability of the company. The approach applied was qualitative, with data collection through interviews, document analysis, and in-depth literature review. The results of the study revealed that the implementation of philanthropic accounting succeeded in increasing the level of transparency and accountability in the management of scholarship funds, while also enriching the quality of human resources through increasing employee skills, motivation, and loyalty. In addition, the employee scholarship program is proving to be an effective long-term investment strategy, not only in the development of individual competencies but also in driving the company's operational sustainability and reputation. Nonetheless, the study found several barriers, such as the limitations of an unintegrated reporting system and the lack of specific standards on philanthropic accounting practices, that can affect the consistency of program performance evaluations. These findings make an important contribution to the development of the accounting literature, particularly in integrating philanthropy, strengthening human capital, and sustainability principles, and offer practical implications for companies in designing more systematic and strategically impactful

PENDAHULUAN

Berisi Perkembangan praktik Corporate Social Responsibility (CSR) dalam dunia usaha menekankan pentingnya kontribusi sosial perusahaan tidak hanya terhadap masyarakat dan lingkungan, tetapi juga terhadap kesejahteraan internal melalui program-program bagi karyawan, seperti beasiswa pendidikan. Program beasiswa karyawan merupakan bagian dari akuntansi filantropi yang strategis karena mencakup pertanggungjawaban sosial sekaligus penguatan sumber daya manusia (human capital) sebagai aset organisasi yang fundamental (Carroll, 2015; Porter & Kramer, 2006). Peningkatan kualitas human capital yang didukung praktik CSR dan akuntansi keberlanjutan telah dikaitkan dengan transparansi, akuntabilitas, dan legitimasi perusahaan di mata pemangku kepentingan, sekaligus mendukung kinerja jangka panjang perusahaan dalam kerangka ESG (Environmental, Social, Governance) dan sustainability accounting modern (Siregar & Lubis, 2022).

Kajian empiris menunjukkan bahwa pengungkapan dan praktik sustainability accounting, termasuk CSR yang ditujukan kepada karyawan, berdampak terhadap persepsi nilai perusahaan serta efisiensi human capital, meskipun efeknya bervariasi antar industri dan wilayah (Putra & Haryanto, 2023; Sukmana et al., 2024). Studi pada perusahaan Indonesia menegaskan bahwa CSR yang ditujukan kepada karyawan dapat memperbaiki hubungan pemangku kepentingan dan efisiensi human capital, meskipun pengaruh langsung terhadap kinerja ekonomi jangka pendek tidak selalu signifikan (Putra & Haryanto, 2023). Penelitian lain yang mengeksplorasi hubungan ESG dan intellectual capital menemukan bahwa pengelolaan aset intelektual, termasuk human capital, memperkuat keterkaitan antara komitmen keberlanjutan dan performa perusahaan, khususnya dalam konteks perusahaan ASEAN (Wijaya et al., 2023).

Di tingkat praktik, Koperasi Produsen Agrobisnis Tarutama Nusantara (KOPA TTN) di Jember telah menerapkan program beasiswa sebagai bagian dari kebijakan CSR yang bertujuan memperkuat kualitas human capital dan nilai sosial organisasi. Hasil wawancara dengan pengelola program menunjukkan bahwa program ini meningkatkan motivasi, keterampilan, dan loyalitas karyawan, sekaligus menunjukkan pengelolaan dana yang transparan dan akuntabel, meskipun masih bergantung pada sistem pencatatan manual berbasis spreadsheet (Hasil wawancara, 2026). Program ini menjadi representatif bagi fenomena di banyak perusahaan menengah di Indonesia yang menerapkan program kesejahteraan karyawan tanpa standar akuntansi filantropi yang baku, sehingga muncul tantangan dalam sistem pelaporan, integrasi data, dan akuntabilitas formal.

Dalam kerangka teoritis, integrasi akuntansi filantropi dan pengembangan human capital diyakini dapat meningkatkan keberlanjutan organisasi melalui dimensi sosial, kultural, dan transparansi praktik akuntansi yang sistematis. Penelitian terkini menekankan pentingnya akuntansi keberlanjutan dalam menciptakan ethical capital dan menghubungkannya dengan pelaporan aspek non-finansial yang relevan bagi investor dan pemangku kepentingan lainnya (Grewal et al., 2022). Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis peran akuntansi filantropi dalam pengelolaan program beasiswa karyawan di TTN serta implikasinya terhadap penguatan human capital dan keberlanjutan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Akuntansi Filantropi

Akuntansi filantropi merupakan bagian dari praktik pertanggungjawaban sosial perusahaan yang mencatat dan melaporkan transfer nilai kepada pihak lain tanpa imbalan langsung, termasuk dalam bentuk beasiswa kepada karyawan atau publik. Definisi ini selaras

dengan pengertian filantropi sebagai tindakan peduli dan memberi kepada sesama secara terorganisir (Hanel, 2019; Team Filantropi Indonesia, 2024). Penggunaan akuntansi dalam konteks filantropi tidak sekadar tentang “pemberian,” melainkan juga tentang bagaimana pencatatan, analisis, dan pelaporan kegiatan tersebut dilakukan secara sistematis untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas. Dalam studi kontemporer, aktivitas filantropi dilihat sebagai elemen penting dari sustainability dan CSR reporting yang menambah nilai kepercayaan pemangku kepentingan terhadap perusahaan (Sari et al., 2024). Penelitian empiris juga menemukan bahwa praktik filantropi perusahaan berkaitan dengan pengelolaan laporan dan kualitas pelaporan yang lebih baik ketika dikaitkan dengan konservatisme akuntansi atau mekanisme pengawasan lain (Ginting et al., 2025).

Beasiswa

Beasiswa merupakan bentuk bantuan finansial yang diberikan kepada individu, termasuk karyawan atau keluarga mereka, untuk mendukung proses pendidikan. Konsep ini didefinisikan secara formal dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai tunjangan biaya belajar bagi pelajar dan mahasiswa. Dalam konteks praktik perusahaan, beasiswa termasuk dalam aktivitas filantropi yang memerlukan pencatatan dan pelaporan yang sesuai dengan prinsip akuntansi filantropi untuk menjamin transparansi penggunaan dana dan dampaknya terhadap penerima.

Corporate Social Responsibility (CSR)

CSR mencerminkan keyakinan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab tidak hanya terhadap pemegang saham tetapi juga terhadap masyarakat luas dan lingkungan. Secara teoritis, praktik CSR didukung oleh stakeholder theory, yang menekankan pentingnya memenuhi harapan sosial berbagai pihak terkait, serta legitimacy theory, yang menyatakan bahwa perusahaan perlu membenarkan keberadaannya melalui kontribusi sosial yang signifikan. Di Indonesia, CSR diatur secara eksplisit melalui UU Nomor 40 Tahun 2007 dan PP Nomor 47 Tahun 2012, yang mewajibkan tanggung jawab sosial dan lingkungan sebagai bagian dari pelaksanaan operasional perusahaan. Studi empiris menunjukkan bahwa keterkaitan antara CSR dan praktik akuntansi sustainability meningkatkan legitimasi perusahaan di mata pihak internal dan eksternal, meskipun berbagai studi menemukan bahwa pengaruh CSR terhadap kinerja finansial langsung masih bervariasi (Laksmi & Handayani, 2019; Wulandari et al., 2025).

Human Capital

Konsep human capital merujuk pada kumpulan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam organisasi yang berkontribusi pada penciptaan nilai bagi perusahaan. Secara klasik, human capital dikembangkan melalui investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja (Dakhli & De Clercq, 2004). Dalam konteks manajemen modern, nilai human capital diukur melalui dampaknya terhadap kinerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Beberapa studi terbaru mengindikasikan bahwa hubungan antara aktivitas sosial perusahaan (termasuk CSR) dan kualitas human capital memainkan peran kunci dalam pengembangan strategi organisasi yang berkelanjutan dan kompetitif, meskipun efeknya pada metrik finansial bisa berbeda-beda berdasarkan konteks industri dan model pengukuran yang digunakan (Aviyanti et al., 2022).

Sustainability Perusahaan

Sustainability perusahaan mencakup pencapaian keseimbangan antara dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam operasional bisnis sehari-hari. Pendekatan ini semakin menekankan bahwa tanggung jawab perusahaan tidak hanya pada pemegang saham,

tetapi kepada semua pemangku kepentingan (stakeholders) dan lingkungan sekitar. Seiring perkembangan praktik ESG (Environmental, Social, Governance) dan akuntansi keberlanjutan, kegiatan perusahaan kini diharapkan tidak hanya menjadi alat pencipta laba, tetapi juga sarana untuk mempertahankan keberlanjutan jangka panjang melalui pengelolaan risiko sosial dan lingkungan (Siregar & Lubis, 2022) dan penciptaan ethical capital yang diakui oleh pasar dan pemangku kepentingan lainnya. Praktek ESG yang kuat juga dikaitkan dengan penguatan pengelolaan sumber daya manusia (human capital) sebagai bagian dari strategi pertumbuhan organisasi berkelanjutan (Asem et al., 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus deskriptif untuk memahami peran akuntansi filantropi dalam pengelolaan program beasiswa karyawan.

Penelitian dilaksanakan di Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara (KOPA TTN), Jember, dengan data primer berupa wawancara dan data sekunder berupa laporan serta dokumen pendukung. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, dan studi literatur, sedangkan analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk menggambarkan temuan penelitian secara sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Berdasarkan analisis data primer dan sekunder, program beasiswa TTN menunjukkan dampak yang signifikan terhadap pengembangan human capital serta keberlanjutan perusahaan. Data sekunder berupa daftar penerima beasiswa mengungkapkan bahwa dari seluruh peserta, 75 siswa merupakan anak dari orang tua yang saat ini bekerja sebagai pekerja gudang TTN, sedangkan 7 siswa adalah anak dari orang tua yang sebelumnya pernah bekerja sebagai pekerja gudang TTN. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan perhatian tidak hanya pada karyawan aktif, tetapi juga pada mantan karyawan, sebagai bagian dari praktik filantropi yang berkelanjutan.

Tabel 1. Penerima Beasiswa Berdasarkan Pekerjaan Orang Tua

Pekerjaan Orang Tua	Jumlah Penerima Beasiswa
Pekerja Gudang TTN I	52
Pekerja Gudang Restu I	18
Mantan Karyawan TTN	7
Karyawan TTN	2
Pekerja Gudang Restu II	1

Sumber: Data Penerima Beasiswa TTN

Hasil Hasil wawancara mengungkap bahwa inisiasi program beasiswa merupakan bagian dari implementasi Corporate Social Responsibility (CSR) perusahaan dan terintegrasi dalam kebijakan keberlanjutan perusahaan. Direktur Utama, Kepala SDM, serta tim keuangan terlibat secara aktif dalam pengelolaan program, mulai dari seleksi akademik calon penerima, verifikasi data dari sekolah atau perguruan tinggi, hingga pencairan dana secara non-tunai dan dokumentasi administrasi yang cermat. Proses ini dilakukan untuk memastikan transparansi, akuntabilitas, dan akurasi penggunaan dana beasiswa, sehingga sesuai dengan prinsip akuntansi filantropi yang menekankan pencatatan, analisis, dan pelaporan transfer dana tanpa syarat tertentu.

Secara kualitatif, narasumber menyatakan bahwa program ini memberikan manfaat signifikan bagi motivasi dan loyalitas karyawan. Karyawan merasa perusahaan peduli terhadap pendidikan anak-anak mereka, sehingga tercipta ikatan emosional yang memperkuat loyalitas dan retensi karyawan. Penerima beasiswa melaporkan peningkatan semangat belajar dan

motivasi untuk meraih prestasi akademik lebih tinggi, yang pada gilirannya mendukung peningkatan kualitas human capital dalam jangka panjang.

Dari perspektif keberlanjutan perusahaan, program beasiswa terbukti mendukung strategi sustainability melalui beberapa mekanisme. Pertama, program ini menciptakan hubungan harmonis antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat sekitar, sehingga meminimalkan potensi konflik sosial dan meningkatkan legitimasi perusahaan di mata pemangku kepentingan (Freeman, 2010; Porter & Kramer, 2006). Kedua, program ini mendukung pengembangan sumber daya manusia yang lebih kompeten, sehingga perusahaan memiliki tenaga kerja berkualitas yang mampu mendukung operasi jangka panjang. Ketiga, penerima beasiswa yang merupakan anak mantan karyawan juga tetap mendapat perhatian, mencerminkan keberlanjutan sosial yang melampaui batas kontrak kerja formal, sekaligus memperluas dampak filantropi perusahaan ke komunitas alumni karyawan.

Secara keseluruhan, kombinasi data kuantitatif dari daftar penerima beasiswa dan data kualitatif dari wawancara narasumber menunjukkan bahwa program ini efektif dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kualitas human capital, sekaligus mendukung strategi CSR dan keberlanjutan perusahaan. Distribusi penerima yang beragam, baik anak karyawan aktif maupun mantan karyawan, menegaskan bahwa program ini bersifat inklusif dan berkelanjutan. Dengan perbaikan sistem administrasi dan pelaporan keuangan, program beasiswa TTN dapat menjadi model praktik filantropi korporasi yang dapat direplikasi oleh perusahaan lain yang ingin mengintegrasikan CSR, pengembangan human capital, dan sustainability dalam kebijakan strategis mereka.

Berdasarkan data dari penelitian di Koperasi Produsen Agrobisnis Tarutama Nusantara (KOPA TTN), praktik akuntansi filantropi diterapkan melalui pengelolaan program beasiswa karyawan yang sepenuhnya dicatat sebagai bagian dari anggaran Corporate Social Responsibility (CSR). Proses pencairan dana dilakukan non tunai melalui transfer, dan bukti kwitansi pencairan dicatat dalam laporan keuangan perusahaan. Meskipun tidak ada kode akun khusus untuk beasiswa, seluruh pengeluaran tercatat secara sistematis dalam spreadsheet Excel dan kemudian dibukukan ke laporan keuangan sesuai pedoman CSR perusahaan. Alur ini memastikan transparansi, akuntabilitas, dan kemampuan perusahaan untuk melacak penggunaan dana secara jelas, meskipun sistemnya masih manual.

Secara praktis, akuntansi filantropi dapat meningkatkan dana beasiswa dalam dua aspek. Pertama, dengan pengelolaan yang terdokumentasi, perusahaan dapat memperkirakan kebutuhan anggaran tahunan dan melakukan alokasi dana lebih efisien. Kedua, pencatatan yang transparan membantu perusahaan menunjukkan tanggung jawab sosialnya kepada pemangku kepentingan, yang berpotensi mendukung keputusan manajemen untuk menambah alokasi CSR atau mendapatkan dukungan tambahan dari investor atau pihak eksternal yang tertarik pada praktik keberlanjutan. Dengan demikian, akuntansi filantropi bukan hanya mekanisme pencatatan, tetapi juga instrumen strategis untuk pengembangan human capital melalui program beasiswa.

Program beasiswa TTN dapat dipahami sebagai bentuk praktik filantropi korporasi yang tidak hanya bersifat bantuan sosial, tetapi juga memiliki hubungan langsung dengan strategi pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan data penerima beasiswa, mayoritas penerima merupakan anak dari pekerja gudang TTN dan pekerja gudang Restu I. Kondisi ini menunjukkan bahwa program beasiswa diarahkan kepada kelompok yang memiliki keterikatan langsung dengan aktivitas operasional perusahaan. Dengan demikian, program beasiswa tidak berdiri sebagai kegiatan sosial yang terpisah dari perusahaan, melainkan menjadi bagian dari kebijakan sosial perusahaan yang menyentuh kebutuhan keluarga karyawan. Hal ini penting karena pendidikan anak karyawan dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap kepedulian perusahaan, terutama ketika bantuan yang diberikan berkaitan dengan kebutuhan dasar jangka panjang, yaitu pendidikan.

Jika dilihat dari perspektif akuntansi filantropi, program beasiswa TTN menunjukkan adanya hubungan antara aktivitas sosial perusahaan dengan kebutuhan pencatatan dan pertanggungjawaban dana. Pencairan dana yang dilakukan secara non-tunai, penggunaan bukti kwitansi, serta pencatatan dalam laporan keuangan menunjukkan bahwa perusahaan berupaya menjaga keterlacakan dana beasiswa. Praktik ini penting karena dana sosial perusahaan tetap membutuhkan sistem administrasi yang tertib agar dapat dipertanggungjawabkan kepada manajemen dan pemangku kepentingan. Menurut Suhma dan Afif (2022), pengendalian internal, transparansi, serta penyajian laporan yang dapat dipercaya menjadi unsur penting dalam membangun kepercayaan terhadap lembaga pengelola dana sosial. Meskipun penelitian tersebut berada dalam konteks lembaga amil zakat, prinsip transparansi dan akuntabilitasnya tetap relevan untuk membaca praktik pengelolaan dana filantropi perusahaan.

Temuan bahwa program beasiswa TTN dicatat dalam anggaran CSR juga menunjukkan bahwa kegiatan filantropi tidak hanya diposisikan sebagai pengeluaran sukarela, tetapi sebagai bagian dari tanggung jawab sosial yang direncanakan. Dalam konteks ini, akuntansi berperan sebagai alat untuk memastikan bahwa dana yang dialokasikan benar-benar digunakan sesuai tujuan program. Tanpa pencatatan yang rapi, program beasiswa berpotensi hanya menjadi kegiatan bantuan yang sulit dievaluasi efektivitasnya. Sebaliknya, dengan adanya dokumentasi penerima, bukti pencairan, dan pencatatan keuangan, perusahaan dapat menilai jumlah dana yang telah disalurkan, kelompok penerima manfaat, serta keberlanjutan program pada periode berikutnya. Oleh karena itu, akuntansi filantropi berfungsi tidak hanya sebagai pencatatan transaksi, tetapi juga sebagai dasar evaluasi kebijakan sosial perusahaan.

Selain aspek pencatatan, program beasiswa TTN juga memperlihatkan pentingnya pengelolaan dana sosial yang berkelanjutan. Program beasiswa akan sulit berjalan secara konsisten apabila perusahaan tidak memiliki perencanaan anggaran yang jelas. Dalam hal ini, pembahasan mengenai fundraising atau penghimpunan dana pada lembaga filantropi dapat dijadikan pembanding konseptual. Menurut Andriani, dkk (2022), dana merupakan unsur penting bagi keberlangsungan program lembaga filantropi karena tanpa dukungan dana, kegiatan sosial sulit dilaksanakan secara berkelanjutan. Dalam konteks TTN, sumber dana memang berasal dari anggaran CSR perusahaan, bukan dari penghimpunan masyarakat. Namun, substansi yang dapat diambil adalah bahwa keberlanjutan program sosial tetap membutuhkan pengelolaan dana yang terencana, terukur, dan didukung oleh komitmen kelembagaan.

Program beasiswa ini juga memiliki makna strategis dalam membangun loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan merasa bahwa perusahaan memiliki kepedulian terhadap pendidikan anak-anak mereka. Perasaan diperhatikan tersebut dapat menciptakan hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan. Hubungan ini penting karena loyalitas karyawan tidak selalu terbentuk hanya melalui gaji atau insentif kerja, tetapi juga melalui pengalaman bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan keluarga karyawan. Dalam konteks ini, beasiswa menjadi bentuk penghargaan tidak langsung kepada karyawan karena manfaatnya diterima oleh anak-anak mereka. Dengan demikian, program beasiswa berpotensi memperkuat retensi karyawan, mengurangi jarak psikologis antara pekerja dan manajemen, serta meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Dari sisi penerima beasiswa, program ini juga berkontribusi terhadap pembentukan human capital dalam jangka panjang. Bantuan pendidikan dapat meringankan beban biaya keluarga sekaligus mendorong penerima untuk mempertahankan semangat belajar. Human capital dalam konteks ini tidak hanya dipahami sebagai keterampilan tenaga kerja yang sudah ada di perusahaan, tetapi juga sebagai investasi sosial terhadap generasi berikutnya. Anak-anak karyawan yang memperoleh dukungan pendidikan memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan kapasitas akademik dan sosialnya. Dengan demikian, program beasiswa TTN dapat dipahami sebagai investasi jangka panjang yang manfaatnya tidak langsung terlihat

dalam kinerja keuangan perusahaan, tetapi berpotensi menghasilkan dampak sosial yang berkelanjutan.

Hal lain yang penting dibahas adalah cakupan penerima beasiswa yang tidak hanya diberikan kepada anak karyawan aktif, tetapi juga kepada anak mantan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak sepenuhnya membatasi tanggung jawab sosialnya pada hubungan kerja formal yang sedang berjalan. Perhatian kepada anak mantan karyawan memperlihatkan adanya dimensi keberlanjutan sosial yang lebih luas karena perusahaan tetap mengakui hubungan historis dengan pihak yang pernah berkontribusi terhadap aktivitas perusahaan. Namun, bagian ini perlu dibaca secara hati-hati. Program tersebut tidak otomatis membuktikan bahwa perusahaan telah sepenuhnya ideal dalam menjalankan CSR, tetapi menunjukkan adanya praktik sosial yang lebih inklusif dibandingkan apabila bantuan hanya diberikan kepada karyawan aktif.

Dalam perspektif keberlanjutan perusahaan, program beasiswa TTN dapat memperkuat legitimasi sosial perusahaan di mata karyawan dan lingkungan sekitarnya. Legitimasi sosial penting karena perusahaan tidak hanya dinilai dari kemampuan menghasilkan keuntungan, tetapi juga dari kontribusinya terhadap kesejahteraan pihak-pihak yang berhubungan dengan perusahaan. Program pendidikan seperti beasiswa relatif mudah diterima sebagai bentuk CSR karena manfaatnya konkret dan dapat dirasakan langsung oleh keluarga penerima. Selain itu, pendidikan merupakan bidang yang memiliki nilai sosial tinggi karena berkaitan dengan masa depan anak dan peningkatan kualitas hidup keluarga. Oleh karena itu, program beasiswa dapat menjadi sarana perusahaan untuk memperkuat citra positif tanpa harus menjadikannya sekadar aktivitas pencitraan.

Meskipun demikian, efektivitas program beasiswa tetap perlu dilihat secara kritis. Data yang tersedia telah menunjukkan jumlah penerima dan latar belakang pekerjaan orang tua, tetapi belum sepenuhnya menunjukkan dampak jangka panjang terhadap prestasi akademik penerima beasiswa. Oleh karena itu, klaim bahwa program ini meningkatkan kualitas human capital perlu dibatasi pada indikasi awal berdasarkan manfaat pendidikan, motivasi belajar, dan persepsi narasumber. Agar pembahasan lebih kuat, perusahaan idealnya memiliki data lanjutan seperti perkembangan nilai akademik, keberlanjutan studi, tingkat kelulusan, atau testimoni penerima beasiswa dari tahun ke tahun. Dengan data tersebut, dampak program tidak hanya dapat dijelaskan secara kualitatif, tetapi juga dapat dinilai secara lebih terukur.

Keterbatasan lain terletak pada sistem pencatatan yang masih menggunakan spreadsheet Excel dan belum memiliki kode akun khusus untuk beasiswa. Di satu sisi, pencatatan manual tetap menunjukkan adanya upaya dokumentasi dan transparansi. Namun di sisi lain, sistem manual dapat menimbulkan risiko kesalahan input, duplikasi data, atau kesulitan pelacakan apabila jumlah penerima dan nominal dana semakin besar. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan penyusunan kode akun khusus untuk program beasiswa dalam laporan CSR. Dengan adanya kode akun khusus, pengeluaran beasiswa dapat dipisahkan dari pengeluaran CSR lainnya sehingga proses evaluasi, audit internal, dan pelaporan menjadi lebih mudah dilakukan.

Pembahasan tersebut sejalan dengan gagasan Suhma dan Afif (2022) yang menekankan pentingnya pengendalian internal dalam pengelolaan dana sosial. Pengendalian internal diperlukan agar kegiatan sosial tidak hanya berjalan berdasarkan niat baik, tetapi juga memiliki mekanisme perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pelaporan yang jelas. Dalam kasus TTN, keterlibatan Direktur Utama, Kepala SDM, dan tim keuangan menunjukkan adanya pembagian peran dalam pengelolaan beasiswa. Namun, agar lebih kuat secara administratif, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap tahapan seleksi, verifikasi, pencairan, dan evaluasi memiliki dokumen pendukung yang seragam. Hal ini akan membuat program beasiswa lebih mudah diaudit dan lebih kuat sebagai praktik akuntansi filantropi perusahaan.

Jika dikaitkan dengan penelitian Hamid, dkk (2025), pengelolaan dana sosial yang efektif memerlukan kombinasi antara tata kelola, jaringan organisasi, transparansi, dan kemampuan menjangkau penerima manfaat. Penelitian tersebut memang membahas pengelolaan zakat melalui jaringan organisasi dan digital marketing, sehingga tidak dapat disamakan secara langsung dengan CSR perusahaan. Namun, prinsip yang relevan adalah bahwa program sosial membutuhkan sistem yang mampu memastikan dana tersalurkan kepada sasaran yang tepat dan dapat dipantau secara terbuka. Dalam konteks TTN, jaringan internal perusahaan seperti bagian SDM, tim keuangan, dan data karyawan menjadi sarana penting untuk memastikan bahwa penerima beasiswa memang sesuai dengan kriteria program.

Dengan demikian, program beasiswa TTN dapat dinilai sebagai praktik akuntansi filantropi yang memiliki tiga kontribusi utama. Pertama, program ini membantu keluarga karyawan dalam memenuhi kebutuhan pendidikan anak. Kedua, program ini memperkuat loyalitas dan hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan. Ketiga, program ini mendukung keberlanjutan perusahaan melalui peningkatan legitimasi sosial dan pengembangan human capital. Namun, agar program ini semakin kuat, perusahaan perlu memperbaiki sistem administrasi, menyusun akun khusus beasiswa, serta mengembangkan indikator evaluasi dampak. Dengan perbaikan tersebut, program beasiswa tidak hanya menjadi aktivitas CSR rutin, tetapi dapat berkembang menjadi model filantropi korporasi yang lebih terukur, akuntabel, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data primer dan sekunder, wawancara, serta dokumen perusahaan, dapat disimpulkan bahwa program beasiswa yang dikelola oleh Koperasi Produsen Agrobisnis Tarutama Nusantara (KOPA TTN) memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan human capital dan keberlanjutan perusahaan. Program ini memberikan manfaat signifikan bagi motivasi, prestasi akademik anak penerima, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Data menunjukkan bahwa mayoritas penerima merupakan anak dari pekerja gudang TTN aktif (52 siswa), sementara 19 siswa lainnya merupakan anak dari mantan pekerja gudang, yang menunjukkan bahwa program ini inklusif dan memperluas dampak sosial filantropi perusahaan. Selain dampak positif, penelitian ini menemukan beberapa kendala, seperti pencatatan administrasi yang masih manual, kurangnya kode akun khusus untuk program beasiswa, dan tantangan verifikasi nilai akademik dari sekolah berbasis madrasah. Meski demikian, program beasiswa tetap berjalan efektif dan menunjukkan integrasi yang baik antara praktik akuntansi filantropi, CSR, dan strategi sustainability perusahaan.

Disarankan agar perusahaan mengembangkan sistem administrasi dan pelaporan program beasiswa yang lebih terintegrasi untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi pencatatan keuangan, sekaligus menerapkan standarisasi akuntansi filantropi khusus guna menjamin transparansi dan kemudahan audit. Perluasan cakupan program beasiswa, termasuk anak karyawan dari unit lain maupun alumni, dapat meningkatkan dampak sosial dan motivasi karyawan. Selain itu, penambahan program mentoring atau pendampingan akademik bagi penerima beasiswa akan meningkatkan prestasi akademik, mengoptimalkan investasi dalam human capital, dan memperkuat loyalitas karyawan. Evaluasi berkala terhadap efektivitas program, baik dari sisi motivasi karyawan, kualitas sumber daya manusia, maupun keberlanjutan perusahaan, juga perlu dilakukan agar program dapat disesuaikan secara strategis dengan kebutuhan perusahaan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

Alpkan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy, G., & Kilic, K. (2010). Organizational support for

- intrapreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance. *Management Decision*, 48(5), 636–658.
<https://doi.org/10.1108/00251741011047419>
- Andriani, N., Chotib, M., & Rahayu, N. W. I. (2022). Urgensi implementasi fundraising Lembaga Amil Zakat Infak, dan Sedekah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) Kabupaten Jember dalam meningkatkan jumlah pendapatan dana di era normal baru. *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance*, 5(1), 42–60.
- Aviyanti, A., Prasetyo, Y., & Santoso, B. (2022). Corporate social responsibility and human capital development in Indonesian SMEs. *Journal of Business and Management Research*, 11(3), 45–60.
- Carroll, A. B. (2015). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & Society*, 38(3), 268–295. <https://doi.org/10.1177/000765039903800303>
- Dakhli, M., & De Clercq, D. (2004). Human capital, social capital, and innovation: A multi-country study. *Entrepreneurship & Regional Development*, 16(2), 107–128.
<https://doi.org/10.1080/0898562042000194391>
- Grewal, J., Hauptmann, C., & Serafeim, G. (2022). Material sustainability information and equity cost. *Journal of Accounting Research*, 60(2), 615–661.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1045235422000624>
- Hamid, A., Rokhim, A., & Is'adi, M. (2025). Zakat management model through organizational network and digital marketing by LAZISNU Jember Regency. *IJIEF: Indonesian Journal of Islamic Economic & Finance*, 8(2), 104–112.
<https://doi.org/10.35719/ijief.v8i2>
- Hanel, P. (2019). Accounting for philanthropy and charitable contributions: Principles and practice. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/335561245_Accounting_for_Philanthropy
- Joia, L. A. (2010). Human capital in knowledge organizations. In Alpkhan et al., *Management Decision*, 48(5), 737.
- Laksmi, A., & Handayani, S. (2019). Corporate social responsibility disclosure and firm performance in Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 16(2), 95–112.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). Strategy & society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 84(12), 78–92.
- Sari, D., Hidayat, R., & Rahmawati, T. (2024). Sustainability accounting practices in Indonesian manufacturing firms: Transparency and accountability perspective. *Jurnal Akuntansi dan Audit Indonesia*, 28(1), 55–70.
- Siregar, E., & Lubis, A. (2022). Pengungkapan sustainability accounting di perusahaan manufaktur Indonesia. *Jurnal Akuntansi Unesa*, 10(2), 45–59.
- Suhma, W. K., & Afif, A. (2022). Penerapan audit syariah pada lembaga amil zakat untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat. *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance*, 5(1), 1–11.
- Sukmana, R., Wicaksono, A., & Hartono, Y. (2024). Corporate social responsibility dan efektivitas human capital: Analisis empiris perusahaan ASEAN. *Journal of Business Sustainability*, 9(2), 101–118.
- Team Filantropi Indonesia. (2024). *Akuntansi filantropi: Panduan praktik dan laporan*. Jakarta: Filantropi Indonesia.
- Wulandari, N., Putra, F., & Haryanto, B. (2025). The impact of CSR on employee loyalty and human capital in Indonesian companies. *Asian Journal of Business Management*, 15(1), 22–36.

Wijaya, D., Pratama, S., & Nugroho, T. (2023). ESG disclosure and intellectual capital performance in ASEAN firms. *Equity: Journal of Accounting and Finance*, 12(1), 45–60.