

# PENTINGNYA MANAJEMEN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA

Mutiara Kemala Ratu<sup>1)</sup>, Vhika Meiriasari<sup>2)</sup>, Kgs. M. Nurkholis<sup>3)</sup>, Emilda<sup>4)</sup>

<sup>1), 2)</sup> Program Studi Akuntansi, Universitas Indo Global Mandiri

Email : [mutiarakemala.ratu@uigm.ac.id](mailto:mutiarakemala.ratu@uigm.ac.id)<sup>1)</sup>, [vhikams@uigm.ac.id](mailto:vhikams@uigm.ac.id)<sup>2)</sup>, [kholis@uigm.ac.id](mailto:kholis@uigm.ac.id)<sup>3)</sup>, [emilda@uigm.ac.id](mailto:emilda@uigm.ac.id)<sup>4)</sup>

## ABSTRACT

*Accounting still seems to be growing more widely until now. One thing which is disputed is the Human Resource Accounting. Human Resources Accounting (HRA) was born because some experts feel that the human resources is an asset to the company and not a burden as in conventional accounting. Human resources is an enforcer for the company which has the most important role for a company. Because of human resources, the company will be able to get high profits, the operation go smoothly, and can get other corporate goals. Therefore, human resources ought to be used as a corporate asset so companies need to implement Human Resources Accounting.*

**Keywords:** *Human Resources Accounting, Human Resources, Corporate Resources*

## ABSTRAK

*Akuntansi sampai saat ini masih terlihat berkembang semakin luas. Satu hal yang diperdebatkan adalah Manajemen Akuntansi Sumber Daya Manusia. Manajemen Human Resources Accounting (HRA) lahir karena beberapa ahli merasa bahwa sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan dan bukan beban seperti pada akuntansi konvensional. Sumber daya manusia merupakan penegak bagi perusahaan yang memiliki peran paling penting bagi sebuah perusahaan. Karena sumber daya manusia, perusahaan akan bisa mendapatkan keuntungan yang tinggi, operasi berjalan lancar, dan bisa mendapatkan tujuan perusahaan lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia sudah seharusnya dijadikan sebagai aset perusahaan sehingga perusahaan perlu menerapkan Manajemen Akuntansi Sumber Daya Manusia.*

**Kata Kunci:** *Akuntansi Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Perusahaan*

## 1. Pendahuluan

Akuntansi adalah bahasa atau alat komunikasi bisnis yang dapat memberikan informasi tentang kondisi keuangan (ekonomi) berupa posisi keuangan yang terutang dalam jumlah kekayaan, utang dan modal suatu bisnis dan hasil usahanya pada suatu waktu atau periode tertentu (Harahap, 2007). Perkembangan ilmu akuntansi sendiri tidak hanya sebatas memberikan informasi kondisi ekonomi saja, tetapi mengacu kepada informasi-informasi yang diperlukan oleh manajemen dalam pengambilan keputusan. Perkembangan disiplin ilmu akuntansi yang begitu cepat sudah merambah kepada akuntansi manajemen, di samping akuntansi keuangan sendiri.

Disiplin akuntansi manajemen sendiri telah mengembangkan manajemen dalam ilmu Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM). Hal ini didorong akan meningkatnya kesadaran akan aset yang paling berharga dalam perusahaan, yaitu sumber daya manusia (SDM) khususnya intellectual capital. Perkiraan kas, aktiva tetap, aktiva berwujud dan tidak berwujud lainnya berada dalam kendali manusia. Manusia yang mengelola suatu perusahaan dan manusia yang menciptakan nilai tambah itu. Selain manusia, aktiva yang dimiliki oleh perusahaan adalah aktiva pasif yang tidak bisa berbuat apa-apa tanpa intervensi kebijakan manusia (Harahap, 2007).

Informasi yang menyajikan nilai dari SDM yang dimiliki oleh perusahaan masih belum bisa dilihat dalam laporan keuangan akuntansi konvensional. Kalaupun ada dalam laporan keuangan hanyalah menunjukkan besarnya biaya gaji atau biaya pelatihan, pendidikan. Semua biaya yang dikeluarkan untuk SDM diasumsikan sebagai beban operasional saja (revenue expenditure, expense approach) bukan sebagai pengeluaran modal (capital expenditure) (Harahap, 2007).

Pada perusahaan jasa dan industri yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya-sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal (Widjaja, 2004). Maka dari itu telah banyak perusahaan besar menyadari sepenuhnya peranan dominan sumber daya manusia dan menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam perusahaan mereka. Sebagai contoh, saat ini penerapan Human Resources Accounting telah dilakukan di industri olahraga, khususnya sepak bola. Disebabkan karena yang menjadi komoditas utama dalam industri tersebut adalah pemain sepak bola. Semakin tinggi nilai pemain sepak bola tersebut, maka akan semakin tinggi juga nilai klub sepak bola tersebut.

Tentunya hal ini juga secara tidak langsung menjadi suatu kebanggaan bagi pemain sepak bola tersebut. Berdasarkan contoh tadi Manajemen Sumber Daya Manusia dinilai menjadi penting bagi perusahaan dan karyawannya, maka dari itu mereka menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diambil adalah bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia bisa menjadi sangat penting di dalam perusahaan dengan tujuan dari makalah ini adalah untuk mengetahui pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perusahaan. Manfaat dari makalah ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para audien, para pembaca, dan para penulis mengenai pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perusahaan serta apa saja keunggulan dari melakukan Manajemen Sumber Daya Manusia.

## 2. Landasan Teori

Dalam mengukur sumber daya manusia, diperlukan akuntansi sumber daya manusia atau Human Resource Accounting (HRA). Human Resource Accounting (HRA) adalah pencatatan manajemen dan pelaporan personnel cost (Cashin dan Polimeni, 1981). Sedangkan menurut *Accounting Association Committee In Human Resource Accounting*, HRA adalah proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan pengkomunikasian informasi ini terhadap pihak-pihak yang berkepentingan.

Flamhotz dalam Tunggal (1995), menyebutkan bahwa “*human resource accounting means accounting for people as an organizational resource*”. Artinya, ASDM berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber daya perusahaan. Pengertian di atas menjelaskan bahwa akuntansi sumber daya manusia adalah proses yang mencakup pengidentifikasian dan pengukuran biaya yang dikeluarkan untuk aktiva manusia, mencakup biaya untuk merekrut, memperkerjakan, melatih dan mengembangkan aktiva manusia yang kemudian diinformasikan bagi yang membutuhkan.

The Committee on Human Resources Accounting dan AAA (Belkaoui, 1995) mendefinisikan ASDM sebagai suatu proses mengidentifikasikan dan mengukur data tentang sumber daya manusia dan menyampaikan informasi ini kepada mereka yang berkepentingan. Sedangkan Belkaoui (1995) mendefinisikan ASDM sebagai suatu proses mengidentifikasi, mengukur data tentang SDM dan mengkomunikasikan informasi ini kepada pihak yang berkepentingan. Definisi Belkaoui berarti ASDM bertujuan untuk mengidentifikasikan nilai SDM, mengukur biaya dan nilai manusia yang dikontribusikan kepada perusahaan, dan mengkaji pengaruh pemahaman informasi ini dan dampaknya pada perilaku manusia. (Harahap, 2007).

Pandangan lainnya mengenai ASDM dikemukakan oleh Brummet, dimana ASDM dilihat sebagai suatu konsep yang meliputi sumber daya manusia sebagai aktiva, penentuan biaya yang diinvestasikan dan hubungannya dengan biaya-biaya hasil pakai, estimasi dan

menyediakan ketelitian ekonomi tentang nilai sumber daya manusia dalam perusahaan (Brummet et al., 1969). Definisi lain dikemukakan oleh *Work Institute of America* (WIA) pada tahun 1978 sebagai berikut (Mathews dan Perera dalam Baridwan, 2000: 492): Akuntansi Sumberdaya Manusia adalah pengembangan perspektif teoritis untuk menjelaskan sifat dan penentu nilai manusia ke dalam organisasi formal, pengembangan metode yang valid dan dapat dipercaya untuk mengukur kos dan nilai orang pada organisasi, dan merancang sistem operasional untuk mengimplementasi metode pengukuran yang diusulkan.

Berdasarkan pada beberapa definisi ASDM yang telah dikemukakan sebelumnya, ASDM dapat disimpulkan sebagai suatu bidang ilmu akuntansi yang berfokus pada manusia sebagai sumber daya perusahaan. Sebagai sumber daya perusahaan, SDM harus dapat diukur dan dilaporkan. Pengukuran yang digunakan dalam ASDM bukanlah berdasarkan pada biaya operasional saja, tetapi sebagai biaya atau pengeluaran modal. Oleh karena itu, SDM dalam suatu perusahaan harus dapat dinilai sejak proses penyeleksian, perekrutan, pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai agar dapat diketahui perkembangan dari nilai SDM sebagai aset dalam suatu perusahaan dalam suatu periode tertentu.

## 3. Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif berdasarkan literature review yang mana akan dilakukan analisis pokok masalah melalui pembahasan dan penyelesaian berdasarkan informasi-informasi secara teori yang sudah ada serta literatur penelitian sebelumnya.

## 4. Pembahasan

### 4.1. Kelemahan Akuntansi Konvensional

Menurut Cashin dan Polimeni (dalam Sarwoko dan Senastri, 2009) akuntansi konvensional memiliki kelemahan sebagai berikut:

- i. Biaya SDM jangka panjang diabaikan  
Tanpa informasi SDM yang cukup, manajemen hanya mempunyai sedikit gagasan mengenai investasi total dalam SDM, sehingga pertanyaan-pertanyaan yang bersifat jangka panjang tidak dapat dijawab seperti pertanyaan tentang: Berapa biaya *recruitment* dalam perekrutan? Berapa biaya pengembangan (pendidikan dan pelatihan) untuk seorang akuntan? Berapa rupiah biaya perputaran karyawan?
- ii. Kekurangan data yang diperlukan untuk perencanaan dan pengendalian

Manajemen memerlukan data personal, seperti banyaknya data untuk material dan overhead, untuk perencanaan dan pengendalian yang tepat. Sistem akuntansi saat ini tidak memberikan data yang diperlukan. Misalnya, ASDM akan memberikan informasi biaya yang relevan dan diperlukan untuk penganggaran, seperti biaya rekrutmen dan pendidikan dan pelatihan. Pengendalian SDM membantu meyakinkan bahwa tujuan SDM tercapai.

## iii. Kekurangan pertanggungjawaban sosial

Penganjur-penganjur ASDM beberapa waktu lalu mengkritik banyak perusahaan besar karena kurang tanggung jawab sosialnya. Usaha-usaha itu telah secara efektif meningkatkan kesadaran para usahawan. Pada saat ini laba bersih bukanlah satu-satunya tujuan dari kebanyakan perusahaan tetapi aspek-aspek sosial dan lingkungan harus dipertimbangkan.

## iv. Mengabaikan kebutuhan karyawan

Penganjur ASDM menyatakan bahwa manajemen pada setiap tingkat harus menyadari kemampuan, keterampilan, dan kreatifitas dari karyawan yang mereka arahkan. Pekerja-pekerja ingin berpartisipasi dan memberikan bantuan dalam manajemen perusahaan sehingga kejenuhan suatu pekerjaan yang rutin tidak membuat menyempitnya inisiatif para karyawan. Yang menjadi pertanyaan adalah apakah perusahaan telah melakukan usaha yang secara sadar untuk memperbaiki mutu kehidupan baik dalam segi pendidikan, latihan dan peningkatan ekonomi karyawan.

**4.2. Motivasi Pengungkapan Sumber Daya Manusia**

Tujuh kelas dalam motivasi pengungkapan sumber daya manusia di laporan keuangan tahunan menurut Indra Abeysekera (Riskiansyah, 2014):

i. *Employee Relations*

Perusahaan mengungkapkan hubungan terhadap tenaga kerja, dengan cara menonjolkan tenaga kerja, ucapan terima kasih untuk kontribusi mereka dan melaporkan tentang hubungan baik mereka dengan serikat pekerja. Hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja tenaga kerja, menghindari ketakutan tenaga kerja akan PHK, mendapatkan kepercayaan pemerintah dan investor

ii. *Employee Measurement*

Pengukuran tenaga kerja perlu diungkapkan untuk memberikan *value added* bagi perusahaan sehingga akan menambah akumulasi modal perusahaan tersebut. Pengungkapannya biasa terkait tentang *value added* yang diberikan oleh tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja.

iii. *Training and Development*

Pelatihan dan pengembangan diungkapkan untuk memberikan dampak baik bagi akumulasi modal perusahaan

iv. *Employee Welfare*

Pengungkapan kesejahteraan tenaga kerja dilakukan untuk memberitahukan perusahaan telah bertanggung jawab terhadap tenaga kerjanya sehingga akan mendapatkan dukungan dari pemerintah dan juga masyarakat.

v. *Entrepreneurial Skills*

Peningkatan kemampuan berwirausaha tenaga kerja dilakukan hanya untuk memperbaiki dan memodifikasi produk, jasa dan proses.

vi. *Equity Issues*

Pengungkapan tersebut dilakukan untuk memberikan informasi kepada konstituen politik.

Pengungkapan masalah kesetaraan dilakukan untuk memberitahukan kepada pemerintah dan masyarakat tentang jumlah tenaga kerja perusahaan berkaitan dengan jenis kelamin, etnis, dan orang cacat.

vii. *Workplace Safety*

Perusahaan mengungkapkan keamanan lokasi kerja di laporan keuangan untuk mendapatkan sertifikat ISO 9000 yang berguna untuk memasarkan produk dan jasa mereka di pasar yang kompetitif

**4.3. Metode dalam Melaporkan Informasi SDM**

Ada empat metode yang dapat digunakan dalam melaporkan investasi SDM (Dewi, 2009):

## i. Surat untuk Direksi

Dalam surat direksi dapat dilaporkan pengeluaran yang dilakukan sebagai investasi dalam SDM selama periode berjalan. Informasi ini akan membantu investor dan analis keuangan menilai sejauh mana manajemen memberi perhatian pada pengembangan SDM, suatu faktor kritikal dalam kemampuan organisasi dalam jangka panjang.

## ii. Laporan aktiva tidak berwujud

Laporan tersebut harus menunjukkan pengeluaran yang dilakukan untuk berbagai kelompok aktiva tidak berwujud untuk periode berjalan maupun periode sebelumnya. Laporan ini untuk mendeskripsikan sifat pengeluaran dan informasi lain yang relevan. Laporan ini memberikan informasi kepada investor tentang investasi dalam SDM, tetapi meninggalkan kesulitan yang melekat di dalam masalah mengamortisasi aktiva. Keterbatasan utama dari laporan ini adalah masih terdistorsi. Neraca dapat terdistorsi karena aktiva total perusahaan (manusia, keuangan, dan fisik) kerendahan. Pengukuran pendapat terdistorsi karena semua pengeluaran untuk aktiva manusia dibiayakan dalam periode terjadi. Dengan demikian, pengukuran ROI perusahaan tetap terdistorsi.

## iii. Laporan Keuangan Konvensional

Laporan ini mencakup kapitalisasi dan amortisasi dari investasi SDM selama masa manfaat yang diharapkan walaupun perlakuan investasi dalam SDM ini tidaklah umum. Namun, beberapa perusahaan telah mengikuti cara ini (seperti perusahaan penerbangan, elektronik, dan olahraga profesional di Amerika Serikat).

## iv. Laporan Keuangan Tambahan

Laporan yang diusulkan oleh Dr. Jaka Isgiyarta menyajikan informasi mengenai investasi SDM dalam laporan keuangan tambahan. Perusahaan dapat menyusun sekumpulan laporan keuangan yang menunjukkan investasi SDM dengan konvensi akuntansi SDM yang diusulkan dan memasukkan laporan ini sebagai informasi tambahan dalam laporan keuangan tahunan mereka. Laporan ini akan memberikan catatan bahwa laporan keuangan tersebut sebenarnya perlu dipertimbangkan secara terpisah dari laporan keuangan konvensional. Laporan ini bukan untuk menggantikan informasi laporan keuangan selama ini, tetapi lebih bersifat

melengkapi atau menambah informasi laporan keuangan selama ini dan bersifat wajib (*mandatory disclosure*). Sedangkan informasi SDM yang bersifat bukan kuantitatif-keuangan akan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari catatan atas laporan keuangan. Laporan kuantitatif keuangan tersebut tidak mengubah komposisi informasi laporan keuangan menurut Standar Akuntansi Keuangan. Adapun item-item informasi akuntansi SDM berdasarkan Flamholtz (Bullen & Eyley, 2008) adalah sebagai berikut:

- a. Informasi yang berkaitan dengan loyalitas dan dedikasi karyawan kepada perusahaan, meliputi: pengeluaran penghasilan kepada karyawannya, seperti gaji, tunjangan atau penerimaan lain.
- b. Informasi yang berkaitan dengan pembelajaran berkelanjutan kepada karyawan, meliputi: pengeluaran untuk pelatihan, studi lanjut, kursus, *workshop*, dan lain-lain.

#### 4.4. Fungsi Akuntansi Sumber Daya Manusia

Berikut merupakan beberapa fungsi adanya akuntansi Sumber Daya Manusia:

- i. Sebagai kerangka kerja untuk membantu pengambilan keputusan terkait SDM
- ii. Memberikan informasi kuantitatif tentang biaya dan nilai SDM
- iii. Memotivasi manager untuk memanfaatkan informasi ini untuk mengambil keputusan
- iv. Mengakui bahwa SDM adalah sumber daya organisasi

#### 4.5. Pengakuan Sumber Daya Manusia sebagai Aktiva Perusahaan

Sueb dan Suryani (2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia harus memenuhi kriteria pengakuan (*recognition*) yang disyaratkan dalam Statement of Financial Accounting Concepts (SFAC) No. 5, "Recognition and Measurement in Financial Statements of Business Enterprises" untuk dapat disajikan sebagai elemen laporan keuangan. Kriteria pengakuan tersebut adalah:

- i. Definisi (*definitions*)

Untuk dapat dimasukkan dalam laporan keuangan, suatu item harus memenuhi definisi dari sebuah elemen yang terdapat dalam laporan keuangan. Jika sumber daya manusia akan disajikan dalam laporan keuangan sebagai aktiva (*asset*) atau beban (*expense*), maka item tersebut harus memenuhi definisi dari aktiva (*asset*) atau beban (*expense*).

Salah satu syarat untuk menjadi aset adalah memberikan manfaat ekonomi atau jasa-jasa potensial kepada perusahaan baik masa lalu, sekarang, maupun masa yang akan datang. Manfaat ekonomi atau jasa-jasa potensial tersebut diperoleh dan dinikmati oleh perusahaan dalam beberapa periode. Berdasarkan syarat tersebut, maka

sumberdaya manusia memenuhi secara definisi untuk dikatakan sebagai aset.

- ii. Keterukuran (*measurability*)

James S. Hekimian dan Curtis H. Jones (1967) sangat menekankan pentingnya pengukuran sumber daya manusia karena akan mendorong para eksekutif untuk mengoptimalkan pemanfaatan seluruh sumber daya manusia seperti halnya sumber daya yang lain. Akuntansi sumber daya manusia menjadikan sumber daya manusia dapat diukur dengan baik.

Adapun pendekatan pengukuran sumber daya manusia ini dibagi menjadi dua, yaitu: pendekatan kos (*cost approach*) dan pendekatan nilai (*value approach*). Pendekatan kos untuk selanjutnya dibagi menjadi dua, yaitu: pendekatan kos historis (*historical cost method*) dan pendekatan kos penggantian (*replacement cost method*). Sedangkan pendekatan nilai juga dibagi menjadi dua, yaitu: model nilai ekonomi (*economic value model*) dan model pengukuran kontribusi (*measurement of the contributions method*).

- iii. Relevansi (*relevance*)

Peran informasi dalam pengambilan keputusan pada dasarnya dapat dipandang dari dua sudut, yaitu probabilitas revisi (*probability revision*) dan kemampuan prediksi (*predictive ability*). Dengan kata lain, informasi dibutuhkan untuk membantu pengambil keputusan dalam menentukan pilihan dari berbagai alternatif tindakan yang ada setelah menilai hasil yang mungkin terjadi dan probabilitas terjadinya. Dalam *Statement of Financial Accounting Concepts* (SFAC) No. 2, "Qualitative Characteristics of Accounting Information" menyatakan bahwa suatu informasi dikatakan relevan jika informasi tersebut memiliki kemampuan untuk membuat suatu perbedaan pada keputusan yang diambil pengguna laporan keuangan dan mengurangi ketidakpastian dalam proses pengambilan keputusan.

Relevansi dari suatu informasi akuntansi dapat dievaluasi dengan cara menghubungkan informasi akuntansi tersebut dengan tujuan laporan keuangan dan dengan pertimbangan bagaimana pengakuan terhadap item tertentu memberi sumbangan manfaat terhadap pengambilan keputusan. Informasi dikatakan relevan jika memiliki kualitas: Nilai umpan balik (*Feedback value*); Nilai prediktif (*Predictive value*); dan Tepat waktu (*Timeliness*). Beberapa metode pengukuran yang telah diusulkan oleh para ahli akuntansi pada dasarnya dapat menghasilkan informasi yang relevan bagi pengguna laporan keuangan, terutama bagi pengambilan keputusan. Dengan adanya akuntansi sumber daya manusia yang dapat memiliki kemampuan untuk membuat suatu perbedaan pada keputusan yang diambil pengguna laporan keuangan dan mengurangi ketidakpastian dalam proses pengambilan keputusan.

- iv. Keandalan (*reliability*)

Informasi dikatakan memenuhi syarat keandalan (*reliability*) jika memiliki kualitas sebagai berikut:

- Dapat dipercaya (*Representational faithfulness*);
- Dapat diverifikasi (*Verifiability*); dan
- Netral (*Neutral*)

Metode pengukuran sumber daya manusia dengan pendekatan biaya historis menunjukkan biaya yang telah dikeluarkan untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia. Metode ini dianggap valid jika pengukuran yang dilakukan dimaksudkan untuk melihat jumlah biaya untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia yang belum dibebankan terhadap pendapatan. Penggunaan metode ini, hasil yang diperoleh dapat diharapkan sama secara substansial, yang berarti pengukuran oleh satu pihak dapat diverifikasi oleh pihak yang lain. Metode pengukuran sumber daya manusia dengan pendekatan biaya historis dapat dikatakan netral karena pengukuran biaya historis sumber daya manusia hanya melaporkan kegiatan-kegiatan ekonomi dalam memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia.

**4.6. Penyajian Human Capital pada Laporan Keuangan**

Di dalam SAK disebutkan bahwa:

“Pada dasarnya akuntansi keuangan dan laporan keuangan dimaksudkan untuk menyediakan informasi keuangan mengenai suatu bahan usaha yang akan dipergunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam pengambilan keputusan ekonomi”.

Untuk dapat menyusun laporan keuangan dengan mempergunakan HR, maka kita harus menghitung investasi dalam SDM di perusahaan. Sesuai dengan SAK pengeluaran SDM di perusahaan dibebankan pada saat terjadinya, karena pencatatan laporan keuangan untuk pihak ekstern haruslah sesuai SAK. Namun dalam hal ini perusahaan dapat membuat laporan keuangan yang memuat data lain yang tidak disusun berdasarkan SAK, untuk tujuan pengambilan keputusan bagi pihak-pihak yang membutuhkan, khususnya manajemen.

Seperti pada metode yang telah digunakan oleh Flamholtz (Bullen & Eyler, 2008) biaya sumber daya manusia dapat dijelaskan dalam dua kategori utama biaya akuisisi dan biaya pembelajaran. Biaya akuisisi termasuk biaya langsung perekrutan, seleksi, perekrutan dan penempatan, dan biaya tidak langsung promosi atau perekrutan dari dalam perusahaan. Biaya pembelajaran termasuk biaya langsung pelatihan dan orientasi formal dan pelatihan di tempat kerja. Dalam sistem ASDM, biaya ini dilaporkan dalam akun aset dengan manfaat ekonomi masa depan bukan sebagai beban. Bahkan Bullen & Eyler juga menyampaikan pada kasus tertentu, seperti di Inggris dan Amerika Serikat, akun keuangan tim olahraga profesional sering memasukkan ASDM, di mana nilai untuk karyawan ditempatkan di neraca dan

diamortisasi selama periode waktu tertentu, alih-alih membebaskan biaya.

Sebagai contoh, berikut ilustrasi penggunaan ASDM di laporan keuangan berdasarkan metode di atas, dimana dibandingkan bagaimana penerapan metode konvensional dengan ASDM:

PERBANDINGAN LAPORAN KEUANGAN (NERACA)  
GRAND CEMPAKA RESORT & CONVENTION 2011  
(dalam rupiah)

Keterangan	Metode Konvensional	Metode Akuntansi SDM
<b>AKTIVA</b>		
Aktiva Lancar		
Kas & Setara Kas	691.431.008	691.431.008
Pinjaman Usaha	1.718.922.882	1.718.922.882
Akum. Penyusutan/Pinang Usaha	-285.246.000	-285.246.000
Pinjaman Lain-lain	4.130.000	4.130.000
Persediaan	721.782.321	721.782.321
Beban Dibayar Dimuka	131.006.669	131.006.669
<b>Total Aktiva Lancar</b>	<b>3.072.400.841</b>	<b>3.072.400.841</b>
Aktiva Tidak Lancar		
Aktiva tetap	85.994.102.949	85.994.102.949
Akumulasi Penyusutan	-8.878.921.167	-8.878.921.167
<b>Total Aktiva Tidak Lancar</b>	<b>76.115.181.802</b>	<b>76.115.181.802</b>
<b>Total Aktiva</b>	<b>81.187.582.643</b>	<b>81.187.582.643</b>
<b>PASIVA</b>		
Kewajiban Lancar		
Hutang Usaha	435.371.790	435.371.790
Hutang Pajak	109.118.478	109.118.478
Beban yang masih harus dibayar	1.099.413.841	1.099.413.841
Hutang Lain-lain Jangka Pendek	173.544.783	173.544.783
<b>Total Kewajiban Lancar</b>	<b>1.817.448.892</b>	<b>1.817.448.892</b>
Modal		
R.K. Utang-utang Usaha	-7.123.897.694	-7.123.897.694
Saldo L.R Tahun lalu	16.401.002.066	16.401.002.066
Saldo L.R Tahun Berjalan	6.873.811.339	6.873.811.339
Kontrol Emisur	41.428.818.250	41.428.818.250
<b>Total Modal</b>	<b>55.509.333.761</b>	<b>55.509.333.761</b>
<b>Total Kewajiban &amp; Modal</b>	<b>81.187.582.643</b>	<b>81.187.582.643</b>

PERBANDINGAN LAPORAN KEUANGAN (NERACA)  
GRAND CEMPAKA RESORT & CONVENTION 2012  
(dalam rupiah)

Keterangan	Metode Konvensional	Metode Akuntansi SDM
<b>AKTIVA</b>		
Aktiva Lancar		
Kas & Setara Kas	1.131.533.126	1.131.533.126
Pinjaman Usaha	2.561.261.808	2.561.261.808
Akum. Penyusutan/Pinang Usaha	-265.246.000	-265.246.000
Pinjaman Lain-lain	4.130.000	4.130.000
Persediaan	899.653.323	899.653.323
Beban Dibayar Dimuka	129.333.333	129.333.333
<b>Total Aktiva Lancar</b>	<b>4.495.921.592</b>	<b>4.495.921.592</b>
Aktiva Tidak Lancar		
Aktiva tetap	67.238.035.268	67.238.035.268
Akumulasi Penyusutan	-11.391.294.942	-11.391.294.942
<b>Total Aktiva Tidak Lancar</b>	<b>55.846.740.306</b>	<b>55.846.740.306</b>
<b>Total Aktiva</b>	<b>60.342.661.898</b>	<b>60.342.661.898</b>
<b>PASIVA</b>		
Kewajiban Lancar		
Hutang Usaha	740.347.161	740.347.161
Hutang Pajak	132.488.093	132.488.093
Beban yang masih harus dibayar	1.013.419.984	1.013.419.984
Hutang Lain-lain Jangka Pendek	447.458.568	447.458.568
<b>Total Kewajiban Lancar</b>	<b>2.333.713.806</b>	<b>2.333.713.806</b>
Modal		
R.K. Utang-utang Usaha	-4.623.533.069	-4.623.533.069
Saldo L.R Tahun lalu	23.088.958.161	23.088.958.161
Saldo L.R Tahun Berjalan	5.235.602.444	5.235.602.444
Kontrol Emisur	34.304.920.356	34.304.920.356
<b>Total Modal</b>	<b>58.020.948.092</b>	<b>58.020.948.092</b>
<b>Total Kewajiban &amp; Modal</b>	<b>60.342.661.898</b>	<b>60.342.661.898</b>

PERBANDINGAN LAPORAN LABA-RUGI  
GRAND CEMPAKA RESORT & CONVENTION TAHUN 2011  
(dalam Rp)

Keterangan	Metode Konvensional	Metode Akuntansi SDM
<b>PENDAPATAN USAHA:</b>		
Pendapatan Kamar	7.690.647.500	7.690.647.500
Pendapatan F&B	13.646.690.134	13.646.690.134
Pendapatan Sewa	-	-
Pendapatan Member	-	-
Pendapatan Usaha Lainnya	772.290.370	772.290.370
<b>Total Pendapatan Usaha</b>	<b>22.879.598.024</b>	<b>22.879.598.024</b>
<b>HARGA POKOK :</b>		
Biaya Tenaga Kerja Langsung	3.645.159.000	3.645.159.000
Biaya Makanan & Minuman	4.631.464.000	4.631.464.000
Biaya Operasional Langsung	1.501.136.000	1.501.136.000
<b>Total Harga Pokok</b>	<b>9.780.159.000</b>	<b>9.780.159.000</b>
<b>LABA (RUGI) KOTOR</b>	<b>12.879.439.024</b>	<b>12.879.439.024</b>
<b>BEBAN USAHA:</b>		
Beban Pegawai	2.381.148.000	2.381.148.000
Beban Kantor	584.790.000	584.790.000
Beban Pemeliharaan	446.548.000	446.548.000
Beban Perawatan Dikar	122.892.994	122.892.994
Beban Penyusutan & Amortisasi	1.488.220.336	1.488.220.336
Beban Umum	1.022.112.000	1.022.112.000
Beban Penjualan	628.174.000	628.174.000
Beban Operasional Pinang	22.044.000	22.044.000
Beban Pajak	48.168.000	48.168.000
<b>Total Beban Usaha</b>	<b>6.853.928.336</b>	<b>6.853.928.336</b>
<b>Biaya SDM</b>	-	<b>4.025.509.688</b>
<b>Total Beban Usaha - Biaya SDM</b>	<b>6.853.928.336</b>	<b>10.879.438.024</b>
<b>LABA (RUGI) USAHA</b>	<b>5.946.569.714</b>	<b>5.946.569.714</b>
<b>PENDAPATAN (BEBAN) LAIN-LAIN</b>		
Pendapatan Lain-lain	9.423.000	9.423.000
Beban Lain-lain	-4.328.000	-4.328.000
<b>TOTAL PEND (BEBAN) LAIN-LAIN</b>	<b>5.095.000</b>	<b>5.095.000</b>
<b>LABA KOTOR</b>	<b>5.966.647.714</b>	<b>5.967.587.714</b>
<b>Akuntansi SDM</b>	-	<b>4.125.000</b>
<b>LABA (RUGI) BERSIH</b>	<b>5.966.647.714</b>	<b>5.969.212.714</b>

PERBANDINGAN LAPORAN LABA-RUGI  
GRAND CEMPAKA RESORT & CONVENTION TAHUN 2012  
(dalam Rp)

Keterangan	Metode Konvensional	Metode Akuntansi SDM
<b>PENDAPATAN USAHA:</b>		
Pendapatan Kamar	9.110.401.000	9.110.401.000
Pendapatan F&B	15.881.587.381	15.881.587.381
Pendapatan Sewa	-	-
Pendapatan Member	-	-
Pendapatan Usaha Lainnya	834.176.215	834.176.215
<b>Total Pendapatan Usaha</b>	<b>25.826.564.596</b>	<b>25.826.564.596</b>
<b>HARGA POKOK :</b>		
Biaya Tenaga Kerja Langsung	4.056.975.805	4.056.975.805
Biaya Makanan & Minuman	3.092.400.028	3.092.400.028
Biaya Operasional Langsung	2.359.453.434	2.359.453.434
<b>Total Harga Pokok</b>	<b>11.188.898.267</b>	<b>11.188.898.267</b>
<b>LABA (RUGI) KOTOR</b>	<b>14.707.766.329</b>	<b>14.707.766.329</b>
<b>BEBAN USAHA:</b>		
Beban Pegawai	2.814.148.870	2.814.148.870
Beban Kantor	619.386.139	619.386.139
Beban Pemeliharaan	573.311.855	573.311.855
Beban Perawatan Dikar	155.993.336	155.993.336
Beban Penyusutan & Amortisasi	1.618.753.889	1.618.753.889
Beban Umum	1.197.647.094	1.197.647.094
Beban Penjualan	604.107.388	604.107.388
Beban Perawatan Pinang	13.321.875	13.321.875
Beban Pajak	84.983.709	84.983.709
<b>Total Beban Usaha</b>	<b>7.881.531.176</b>	<b>7.881.531.176</b>
<b>Biaya SDM</b>	-	<b>4.020.000.000</b>
<b>Total Beban Usaha - Biaya SDM</b>	<b>7.881.531.176</b>	<b>11.901.531.176</b>
<b>LABA (RUGI) USAHA</b>	<b>7.826.235.153</b>	<b>7.826.235.153</b>
<b>Akuntansi SDM</b>	-	<b>3.000.000</b>
<b>LABA (RUGI) BERSIH</b>	<b>7.826.235.153</b>	<b>7.829.235.153</b>

PERBANDINGAN LAPORAN KEUANGAN (NERACA)  
GRAND CEMPAKA RESORT & CONVENTION 2013  
(dalam rupiah)

Keterangan	Metode Konvensional	Metode Akuntansi SDM
<b>AKTIVA</b>		
Aktiva Lancar		
Kas & Setoran Kas	1.609.582.824	1.609.582.824
Piutang Usaha	2.986.582.313	2.986.582.313
Akum. Penyusutan Piutang Usaha	-285.260.000	-285.260.000
Piutang Lain-lain	-	-
Persediaan	1.588.013.313	1.588.013.313
Beban Hilang dan Ditunda	205.106.512	205.106.512
<b>Total Aktiva Lancar</b>	<b>5.884.136.993</b>	<b>5.884.136.993</b>
Aktiva Tidak Lancar		
Aktiva Tetap	68.849.346.710	68.849.346.710
Akumulasi Penyusutan	-13.666.784.688	-13.666.784.688
<b>Total Aktiva Tidak Lancar</b>	<b>55.182.562.022</b>	<b>55.182.562.022</b>
<b>Total Aktiva</b>	<b>61.466.627.335</b>	<b>61.466.627.335</b>
<b>PASIVA</b>		
Kewajiban Lancar		
Hutang Usaha	382.948.625	382.948.625
Hutang Pajak	227.288.639	227.288.639
Beban yang masih harus dibayar	748.207.282	748.207.282
Hutang Lain-lain jangka pendek	591.538.497	591.538.497
<b>Total Kewajiban Lancar</b>	<b>1.960.983.141</b>	<b>1.960.983.141</b>
Modal		
R.K. Untung-usaha	-3.221.362.697	-3.221.362.697
Saldo L.R. Tahun lalu	28.302.204.441	28.302.204.441
Saldo L.R. Tahun Berjalan	4.939.825.943	4.939.825.943
Kewajiban	29.481.381.467	29.481.381.467
<b>Total Modal</b>	<b>29.701.664.174</b>	<b>29.701.664.174</b>
<b>Total Kewajiban &amp; Modal</b>	<b>61.466.627.335</b>	<b>61.466.627.335</b>

PERBANDINGAN LAPORAN LABA-RUGI  
GRAND CEMPAKA RESORT & CONVENTION TAHUN 2013  
(dalam Rp)

Keterangan	Metode Konvensional	Metode Akuntansi SDM
<b>PENDAPATAN USAHA:</b>		
Pendapatan Dasar	9.348.020.882	9.348.020.882
Pendapatan F&B	16.180.821.697	16.180.821.697
Pendapatan Sewa	-	-
Pendapatan Member	-	-
Pendapatan Usaha Lainnya	723.826.156	723.826.156
<b>Total Pendapatan Usaha</b>	<b>26.252.668.735</b>	<b>26.252.668.735</b>
<b>HARGA POKOK:</b>		
Biaya Tetap Kerja Langsung	4.973.024.757	4.973.024.757
Biaya Indirect & Material	3.183.877.230	3.183.877.230
Biaya Operasional Langsung	2.360.165.414	2.360.165.414
<b>Total Harga Pokok</b>	<b>12.498.067.401</b>	<b>12.498.067.401</b>
<b>LABA (RUGI) KOTOR</b>	<b>13.754.601.334</b>	<b>13.754.601.334</b>
<b>BERAS USAHA:</b>		
Beban Pegawai	2.721.657.475	2.721.657.475
Beban Komer	582.134.897	582.134.897
Beban Pemeliharaan	660.000.000	660.000.000
Beban Perjalanan Dinas	70.000.000	70.000.000
Beban Penyusutan & Amortisasi	1.881.785.548	1.881.785.548
Beban Listrik	1.182.749.422	1.182.749.422
Beban Pemasaran	425.056.228	425.056.228
Beban Perbaikan Pening	-	-
Beban Pajak	48.651.885	48.651.885
<b>Total Beban Usaha</b>	<b>7.872.309.585</b>	<b>7.872.309.585</b>
<b>LABA (RUGI) USAHA</b>	<b>5.882.291.749</b>	<b>5.882.291.749</b>
<b>LABA (RUGI) USAHA - Biaya SDM</b>	<b>7.872.309.585</b>	<b>7.872.309.585</b>
<b>LABA (RUGI) USAHA</b>	<b>6.082.426.534</b>	<b>6.082.426.534</b>
<b>Amortisasi SDM</b>	<b>-</b>	<b>2.150.000</b>
<b>LABA (RUGI) BERSIH</b>	<b>6.082.426.534</b>	<b>6.080.276.534</b>

Metode pengukuran berdasarkan biaya dengan metode biaya historis dari biaya belajar. Data rincian biaya-biaya SDM perusahaan tersebut adalah:

Total Biaya Belajar

Biaya Belajar	2011	2012	2013
a. Front Office	Rp.1.500.000	Rp.1.250.000	-
b. Housekeeping	Rp.4.100.000	Rp.3.750.000	-
c. Food & Beverage	Rp.5.000.000	Rp.4.050.000	Rp.2.150.000
d. Sport & Recreation	Rp.750.000	Rp.600.000	-
e. Administration & General	Rp.3.350.000	-	-
f. Marketing	Rp.1.250.000	-	-
g. Pomec	Rp.1.200.000	Rp.950.000	-
<b>TOTAL</b>	<b>Rp.17.150.000</b>	<b>Rp.10.600.000</b>	<b>Rp.2.150.000</b>

Menurut akuntansi sumber daya manusia, semua biaya tersebut dimasukkan sebagai aktiva SDM. Jurnal penyesuaian yang diperlukan adalah :

**Tahun 2011**

Dr Aktiva sumber daya manusia Rp.17.150.000,-  
Cr Beban pendidikan dan pelatihan Rp.17.150.000,-

**Tahun 2012**

Dr Aktiva sumber daya manusia Rp.10.600.000,-  
Cr Beban pendidikan dan pelatihan Rp.10.600.000,-

**Tahun 2013**

Dr Aktiva sumber daya manusia Rp.2.150.000,-  
Cr Beban pendidikan dan pelatihan Rp.2.150.000,-

**Amortisasi:**

Amortisasi Aktiva SDM

Biaya Belajar	Jumlah Kotor aktiva SDM	Umur Manfaat	Amortisasi (Rp)	Jumlah bersih aktiva SDM
2011	Rp.17.150.000	2 tahun	Rp.8.575.000	Rp.8.575.000
2012	Rp.10.600.000	2 tahun	Rp.5.300.000	Rp.5.300.000
2013	Rp.2.150.000	2 tahun	Rp.1.075.000	Rp.1.075.000

Jurnal yang diperlukan untuk amortisasi :

**Tahun 2011**  
Dr Amortisasi aktiva sumber daya manusia Rp.8.575.000  
Cr Aktiva sumber daya manusia Rp.8.575.000  
**Tahun 2012**  
Dr Amortisasi aktiva sumber daya manusia Rp.5.300.000  
Cr Aktiva sumber daya manusia Rp.5.300.000  
**Tahun 2013**  
Dr Amortisasi aktiva sumber daya manusia Rp.1.075.000  
Cr Aktiva sumber daya manusia Rp.1.075.000

Berdasarkan perbandingan neraca metode konvensional dengan metode akuntansi SDM muncul perkiraan baru yang tidak terdapat pada neraca metode konvensional, yaitu perkiraan investasi pada aktiva SDM (bersih) pada tahun 2011 sebesar Rp.17.150.000,-, tahun

2012 sebesar Rp.10.600.000,- dan pada tahun 2013 sebesar Rp. 2.150.000,- . Berdasarkan laporan laba rugi pada akuntansi SDM dapat diketahui bahwa terjadi penambahan jumlah laba bersih yang diterima perusahaan, dimana untuk tahun 2011 penambahan laba bersih yang diterima adalah sebesar Rp. 8.575.000,-, tahun 2012 sebesar Rp. 5.300.000,- dan pada tahun 2013 sebesar Rp. 1.075.000,-.

Penerapan akuntansi sumber daya manusia pada laporan keuangan Grand Cempaka Resort and Convention didasarkan pada pertimbangan bahwa nilai aktiva yang dimiliki perusahaan untuk tahun 2011, 2012 dan 2013 dengan menggunakan metode akuntansi sumber daya manusia lebih besar dari nilai aktiva dengan menggunakan metode konvensional. Dan dilihat dari segi laba usaha yang diperoleh, laba yang diperoleh dengan menggunakan metode akuntansi sumber daya manusia lebih besar dibandingkan dengan menggunakan metode akuntansi konvensional. Metode pengukuran sumber daya manusia di Grand Cempaka Resort and Convention berdasarkan biaya dengan metode biaya historis. Komponen biaya tersebut adalah biaya pelatihan (biaya belajar). Menurut akuntansi sumber daya manusia, semua biaya tersebut dimasukkan sebagai aktiva SDM. Biaya belajar SDM diharapkan dapat memberi manfaat selama 2 tahun bagi perusahaan, dan amortisasi dihitung dengan menggunakan metode garis lurus.

**5. Kesimpulan**

Akuntansi sumber daya manusia muncul karena adanya kekurangan pada akuntansi konvensional dalam menentukan biaya mengenai sumber daya manusia yang dibiayakan dan adanya pengabaian akan biaya sumber daya manusia jangka panjang. Akuntansi sumber daya manusia diharapkan dapat menjadi kerangka kerja untuk membantu pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia, memberikan informasi kuantitatif tentang biaya dan nilai sumber daya manusia, memotivasi manajer untuk memanfaatkan informasi ini untuk mengambil keputusan, serta mengakui bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya organisasi. Dapat dilihat pula dari laporan keuangan yang ada di pembahasan pada jurnal ini, akuntansi sumber daya manusia membuat biaya-biaya yang dibebankan pada perusahaan dapat lebih rinci. Hal ini sangat berpengaruh pada laba yang di dapat perusahaan tersebut.

Penelitian ini masih memiliki kekurangan dalam data yang diambil sebagai bahan analisis. Metode penelitian yang digunakan masih berupa literature review tanpa melakukan olah data. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memasukkan data untuk diolah mengenai penerapan Manajemen Akuntansi Sumber Daya Manusia sebagai bahan analisis.

**Daftar Pustaka**

- Arsalan, Syakieb. 2012. "Human Capital dan Kendala Penerapannya dalam Laporan Keuangan". [http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/1905/54-Syakieb%20Arsalan.pdf?sequence=3&1534-D83A\\_1933715A=9537dba09ddfe0d6068c5e3318ef688ebb4c5080](http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/1905/54-Syakieb%20Arsalan.pdf?sequence=3&1534-D83A_1933715A=9537dba09ddfe0d6068c5e3318ef688ebb4c5080), 22 April 2015.
- Bullen, Maria L, & Eyler, K. (2008). Human resource accounting and international developments: Implications for measurement of human capital. *Journal of International Business and Cultural Studies*.
- Brummet, R.L., Flamholtz, E.G. and Pyle, W.C. (1968), "Human resource measurement – a challenge for accountants", *The Accounting Review*, Vol. 18 No. 2, pp. 217-24
- Brummet, R. L, E. Flamholtz & W.C Pyle. 1969. *Human Resource Accounting*. Ann Arbor, Michigan. Foundation for research on human behaviour.
- Dewi, Irra Chrisyanti. 2009. "Analisis Nilai SDM dan Akuntansi SDM: Studi Kasus PT X <http://sir.stikom.edu/445/1/2009-III-331.pdf>, 19 April 2015.
- Dewi, Kencana. "Akuntansi Sumber Daya Manusia", 2014.
- Kamayanti, F. dan. (2012). The relevancies and applicability of human resources accounting implementation under hegelian dialectica. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3(2).
- Meidiyoana, Annisa. "Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Laporan Keuangan Grand Cempaka Resort and Convention". <http://publication.gunadarma.ac.id/bitstream/123456789/11013/1/DOKUMEN>, 1 May 2015.
- Riskiansyah. 2014. "Pro Kontra Penerapan Human Resources Accounting pada Laporan Keuangan". <https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCEQFjAB&url=http%3A%2F%2Fstan.academia.edu%2FRiskiansyahRustam&ei=3XU8V-e-fF9ecugSG0oGgDQ&usq=AFQjCNFcyntJw1qV9Io7AGadcnRNxS2gA&bv=m=bv.91665533,d.c2E>, 19 April 2015.
- Rispantyo. "Akuntansi Sumber Daya Manusia: Antara Hidup dan Mati". *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi* Vol. 7, No. 1. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=114848&val=5258>, 20 April 2015.
- Sudarno. Akuntansi Sumberdaya Manusia: Perlakuan Dan Pengukuran. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember*, 22 April 2015.
- Suwarto. 2006. "Akuntansi Sumber Daya Manusia sebagai Alternatif dalam Penyusunan Laporan Keuangan". *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi* Vol. 5, No. 1, 19 April 2015.
- Sawarko, Iman dan Kandi Senastri. 2009. "Keterkaitan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Akuntansi Sumber Daya Manusia". <http://ppa.fe.unpad.ac.id/uploads/files/wp-acc21.pdf>, 19 April 2015.
- Sueb, Mamed dan Elly Suryani. 2009. "Human Resource Accounting : Recognition of Human Resource Accounting Criteria as Asset in Corporation". [http://ppa.fe.unpad.ac.id/upload\\_s/files/wp-acc13.pdf](http://ppa.fe.unpad.ac.id/upload_s/files/wp-acc13.pdf), 19 April 2015.