

**PENCATATAN DAN PENGAKUAN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM  
AKUNTANSI**

Warno  
Dosen Tetap STIE Semarang

*Abstraksi*

*In the literal sense, "human resource accounting" means accounting for people as an organizational resource. This involves measuring the costs incurred by business corporations and other organizations to recruit, select, hire, train and develop human assets.*

*There are three functions of human resource accounting, namely (1) as a framework to assist decision making in human resources, (2) To provide quantitative information about the costs and value of human resources as an element of the organization, and (3) motivate managers to adopt HR information in making decisions concerning people.*

*Several methods can be used to determine the value of human resources:*

- *Capitalization of Salary or Wages*
- *Costs of acquisition*
- *Expenses beginning*
- *Cost of replacement*
- *Methods of economic value*

***Kata kunci :*** *Sumberdaya Manusia, Akuntansi, Aktiva*

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

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.

Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan atau perpindahan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau

mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya itu. Kerugian lainnya adalah hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan yang mungkin dapat juga mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik.

Apalagi dalam situasi dan kondisi perekonomian sekarang ini, sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi kemajuan usaha perusahaan. Banyak sekali karyawan yang berhenti bekerja dan terpaksa menganggur (PHK) akibat keadaan ekonomi yang sulit karena manajemen yang ada pada perusahaan itu tidak baik. Pada kondisi seperti inilah, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Dengan perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia akan membantu pihak manajemen untuk :

1. Mengembangkan, mengalokasikan, menghemat, memanfaatkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia dengan baik dan apakah sudah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai
2. Memudahkan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia

Untuk memajemen sumber daya manusia secara baik maka diperlukan informasi tentang sumber daya manusia yang akurat dan relevan. Akuntansi sumber daya manusia memberikan informasi kuantitatif maupun kualitatif kepada manajemen mengenai pemenuhan, pengembangan, pengalokasian, kapitalisasi, evaluasi, dan penghargaan atas sumber daya manusia.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Beberapa konsep akan dibahas dalam tulisan ini :

- a. Bagaimana akuntansi sumber daya manusia.
- b. Bagaimana konsep akuntansi sumberdaya manusia (ASDM) dan sejarahnya.

- c. Bagaimana pelaporan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan pada umumnya termasuk pembiayaannya mulai dari recruitment, pelatihan, penempatan sampai dengan pensiun atau juga PHK.

## **PEMBAHASAN**

### **2.1 Konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Akuntansi Sumber Daya Manusia telah didefinisikan oleh Komite Akuntansi Sumber Daya Manusia dari American Accounting Association sebagai suatu proses identifikasi dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia serta pengkomunikasian informasi ini ke pihak-pihak yang berkepentingan.

Dalam pengertian harfiah, “akuntansi sumber daya manusia” berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber daya organisasional. Hal ini melibatkan pengukuran biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan-perusahaan bisnis dan organisasi lainnya untuk merekrut, menyeleksi, mempekerjakan, melatih dan mengembangkan aktiva manusia. Akuntansi sumber daya manusia juga melibatkan pengukuran terhadap biaya yang akan dikeluarkan untuk menggantikan sumber daya manusia dari suatu organisasi.

Dengan demikian akuntansi sumber daya manusia berarti mengukur investasi yang dibuat oleh organisasi dalam manusia, biaya untuk mengganti orang-orang tersebut dan nilai dari manusia bagi perusahaan itu.

### **2.2 Sejarah Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Bidang akuntansi sumber daya dikembangkan sejak tahun 1960-an. Bidang tersebut adalah cabang dari kumpulan yang terdiri atas beberapa aliran pemikiran yang independen namun saling berkaitan erat.

Amerika Serikat saat ini sedang mengalami restrukturisasi fundamental terhadap perekonomiannya. Khususnya, ekonomi tersebut sedang dalam proses transformasi kualitatif dari ekonomi industrial menjadi ekonomi berbasis jasa. Transformasi yang dimulai pada akhir Perang Dunia II telah mengarah pada perubahan dalam komposisi dari angkatan kerja tidak hanya pada

sektor-sektor di mana manusia dipekerjakan, tetapi juga dalam jenis dan tingkatan keahlian yang diminta.

Saat ini perekonomian Amerika Serikat telah menjadi ekonomi berbasis pengetahuan dan jasa yang disediakan telah menjadi apa yang digambarkan sebagai jasa teknologi tinggi. Jasa-jasa ini adalah produk dari sejumlah besar pelatihan dan pengalaman.

Salah satu dari pendekatan paling awal untuk mengukur dan mencatat nilai dari sumber daya manusia dikembangkan oleh R.H Hermanson, seorang akuntan akademis, sebagai bagian dari disertasi Ph.D-nya yang kemudian diterbitkan sebagai monograf pada tahun 1964 dengan judul 'Akuntansi untuk Sumber Daya Manusia'. Keprihatinan utama dari Hermanson adalah bahwa laporan keuangan konvensional gagal untuk mencerminkan dengan memadai posisi keuangan dari suatu perusahaan karena laporan tersebut tidak memasukkan aktiva manusia. Pada tahun 1966, sekelompok penelitian terdiri atas R.L. Brummet, Flamholtz, dan W.C. Pyle memulai suatu program riset mengenai akuntansi sumber daya manusia di universitas Michigan. Riset ini mengarah pada berbagai konsep dan model teoritis serta aplikasi dari pendekatan-pendekatan ini dalam organisasi yang sesungguhnya.

Sejak studi awal oleh Hermanson, Brummet, Flamholtz, dan Pyle, terdapat sejumlah besar riset teoritis dan empiris untuk mengembangkan konsep, model, dan metode akuntansi bagi manusia sebagai aktiva organisasional. Bidang tersebut secara keseluruhan telah dikenal sebagai 'Akuntansi Sumber Daya Manusia'.

### **2.3 Dorongan terhadap Pengembangan Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Dalam struktur ekonomi pertanian dan industrial tingkat modal manusia jauh lebih rendah dibandingkan saat ini. Teori dan metode akuntansi tidak memperlakukan baik manusia atau investasi dalam manusia sebagai aktiva (kecuali budak, yang dipandang sebagai properti). Tetapi dengan semakin pentingnya modal manusia pada tingkat perekonomian secara keseluruhan, serta pada tingkatan perusahaan individual, sejumlah besar riset telah dirancang untuk mengembangkan konsep dan metode akuntansi bagi manusia sebagai aktiva. Bidang ini dikenal sebagai "akuntansi sumber daya manusia".

Akuntansi Sumber Daya Manusia adalah suatu pengakuan bahwa orang-orang merupakan modal manusia maupun aktiva manusia. Teori ekonomi dari modal manusia

didasarkan pada konsep bahwa manusia memiliki keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang merupakan bentuk dari modal, yang disebut dengan “modal manusia”. Menurut Theodore Schultz menyatakan bahwa “para pekerja telah menjadi kapitalis tidak hanya dari difusi kepemilikan saham perusahaan sebagaimana yang terjadi dalam dongeng, tetapi dari akuisisi pengetahuan dan keterampilan yang memiliki nilai ekonomi. Akuntansi sumber daya manusia juga telah mengembangkan dari tradisi yang paralel dalam manajemen karyawan yang dikenal sebagai “aliran sumber daya manusia” yang didasarkan pada pemikiran bahwa manusia adalah sumber daya organisasional yang berharga dan oleh karena itu harus dikelola sebagai sumber daya yang berharga. Teoretikus personalia seperti Odiorne dan psikolog organisasi seperti Likert telah memperlakukan manusia sebagai sumber daya organisasional yang berharga dalam karya mereka.

Ada tiga fungsi Akuntansi SDM, yaitu

- (1) Sebagai kerangka kerja untuk membantu pengambilan keputusan di dalam SDM;
- (2) Memberikan informasi kuantitatif tentang Biaya dan nilai SDM sebagai unsur organisasi; dan
- (3) Memotivasi manager mengadopsi informasi SDM dalam pengambilan keputusan yang menyangkut orang.

Belkaoui (1995) mendefinisikan akuntansi SDM sebagai suatu proses mengidentifikasi, mengukur data tentang SDM dan mengkomunikasikan informasi ini kepada pihak yang berkepentingan. Dari defenisi ini terdapat tiga tujuan akuntansi sumber daya manusia ;

1. Mengidentifikasi nilai sumber daya manusia,
2. Mengukur biaya dan nilai manusia yang dikontribusikan kepada perusahaan,
3. Mengkaji pengaruh pemahaman informasi ini dan dampaknya pada perilaku manusia.

Akuntansi SDM mencoba mencatat pengeluaran untuk sumber daya manusia sebagai investasi atau aktiva bukan sebagai biaya (terkecuali pengeluaran minor tertentu yang dikelompokkan langsung sebagai biaya). Pengeluaran dicatat sebagai investasi pengeluaran rekrutmen, hiring, formal, dan informal training, orientasi, pengembangan, dan lain sebagainya.

Jumlah investasi ini dikapitalisasi dan akan diamortisasi secara periodic menurut taksiran dari staf yang bersangkutan. Dalam hal ada pengunduran dari staf dicatat sebagai kerugian.

Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) ini adalah memberikan informasi tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang berguna bagi pengambil keputusan. Secara umum fungsi ASDM ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk melengkapi informasi tentang nilai SDM untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan tentang perolehan, alokasi, pengembangan, pemeliharaan SDM agar tercapai efektifitas tujuan organisasi,
2. Untuk memberikan informasi kepada manajer personalia agar dia dapat secara efektif memonitor dan menggunakan SDM,
3. Memberikan indicator dalam pengawasan aktiva. Misalnya apakah aktiva ini dipertahankan; dijual atau dinaikkan, berapakah nilainya? apakah nilai sumber daya ini berkurang atau naik selama periode tertentu?
4. Membantu pengembangan prinsip manajemen dengan menjelaskan akibat keuangan dari berbagai praktik ASDM.

Di lain pihak, Belkaoui (1995) mengemukakan beberapa argument yang mendukung keberadaan ASDM ini sebagai berikut :

1. Untuk bisa memenangkan strategi persaingan yang semakin tajam karena dengan adanya ASDM ini manajemen memiliki informasi yang lengkap, akurat dan relevan tentang SDM sehingga manajemen SDM lebih baik.
2. Dengan gelombang ketiga sebagaimana dikemukakan oleh Alvin Toffler akuntansi SDM ini sangat berperan. Toffler mengemukakan ada tiga gelombang perkembangan dunia, gelombang pertama ekonomi didominasi dan digerakkan sector pertanian dan pertambangan, gelombang kedua ekonomi digerakkan oleh sector industri dengan upah buruh yang murah, sedangkan gelombang ketiga ditandai dengan knowledge work atau knowledge badan ekonomi dimana ekonomi digerakkan oleh ilmu pengetahuan dan teknologi. Pada era ini dibutuhkan manajemen yang sangat tepat untuk SDM itu, jika tidak bisa merugikan perusahaan.

3. Konflik antara pemilik modal dan buruh. Dalam situasi dimana konflik antara pemilik modal dan buruh maka sering yang terjadi adalah akuntansi partisipan yang juga disebut Partisan Accounting atau Adversary Accounting. Adversary Accounting ini adalah metode pencatatan akuntansi yang mementingkan pihak sendiri umumnya pemilik modal sehingga pihak lain merasa dirugikan sehingga muncul lagi konflik. Situasi inilah yang memunculkan employee reporting, human resources, accounting dan value added reporting. Dengan adanya ASDM ini maka diharapkan konflik ini dapat diharmonisasikan.
4. Mendukung Empowerment Proses. ASDM ini dapat mendukung empowerment process yaitu suatu proses meningkatkan perasaan percaya diri di antara anggota organisasi melalui identifikasi keadaan yang menimbulkan ketidakberdayaan dan dengan menghilangkan ketidakberdayaan ini oleh praktik organisasi formal dan teknik informal lainnya melalui pemberian informasi yang efektif. ASDM akan sangat membantu melaksanakan memberikan informasi dalam empowerment process ini.

Sumber daya manusia sangat berbeda dengan aktiva perusahaan yang lainnya, dimana ia memiliki kemampuan fisik dan kemampuan untuk menghasilkan keuangan perusahaan. Manajemen Akuntansi Sumber Daya Manusia menurut Flamholts (1974:11) terdiri dari :

1. Akuisisi Sumber Daya Manusia
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Kebijakan Akuisisi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
4. Alokasi Sumber Daya Manusia
5. Konservasi Sumber Daya Manusia
6. Penggunaan Sumber Daya Manusia
7. Penilaian dan pemberian penghargaan kepada Sumber Daya Manusia
8. Keseluruhan Fungsi Sumber Daya Manusia itu.

### **Arti Pentingnya Sumber Daya Manusia**

Perencanaan Sumber Daya Manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar apabila kita mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang manusia. Sumber Daya Manusia terdiri dari Daya Pikir

dan Daya Fisik yang dimiliki oleh seorang manusia. Sumber Daya Manusia menjadi unsure pertama dan utama dalam setiap aktivitas perusahaan yang dilakukan.

### **Daya Pikir**

Adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar), sedangkan kecakapan diperoleh dari suatu saha yang dilakukannya baik melalui suatu pembelajaran maupun pelatihan. Intelegence Quotient (IQ) merupakan tolak ukur kecerdasan. Sedangkan Emotion Quality (EQ) adalah kemampuan manusia untuk mengendalikan emosi dan bersosialisasi (bermasyarakat). Apabila IQ didukung EQ maka realisasi pendapat-pendapatnya akan disambut baiak dan antusias oleh berbagai pihak baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Fisis rasa dan fisis pikir selalu terdapat dalam diri setiap individu. Fisis dapat diartikan sebagai cara seseorang dalam menilai lingkungannya (bawahannya).

Menurut arah perhatiannya manusia dapat dibedakan menjadi tiga golongan yaitu :

1. Tipe Introverse, yaitu jika perhatiannya diarahkan ke dalam dirinya sendiri. Orangny disebut introvert dengan ciri-cirinya, egoistis, senang menyendiri, pendiam, kurang bergaul dan selalu mengutamakan kepentingan pribadinya diatas kepentingan umum.
2. Tipe Extroverse, yaitu jika perhatiannya terutama ditunjukkan ke sekelilingnya. Orang tipe ini disebut extrovert yang ciri-cirinya, berhati terbuka, gembira, ramah-tamah dalam pergaulan, sosial dan menempatkan kepentingan umum diatas kepentingan pribadinya.
3. Tipe Ambriverse, yaitu orang-orang yang berada diantara extrovert dan introvert.

### **Daya Fisik**

Adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang berat dan bekerjanya lama, maupun ketahanan dalam menghadapi serangan berbagai macam penyakit. Kualitas Sumber Daya Manusia harus ditingkatkan supaya produktivitas kerjanya meningkat sehingga kehidupan sejahteranya tercapai. Hidup sejahtera diartikan secara relatif dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dan merasa aman dalam menikmatinya.

### **Pendekatan Sumber Daya Manusia**

- a. Pendekatan Mikro



adalah sumber daya manusia dianalisis dan dikaji dari ruang lingkup yang lebih sempit dalam perusahaan. Masalah-masalah pokok yang dianalisis dan dikaji pada pendekatan mikro yaitu :

1. Hubungan dan peranan tenaga kerja dalam perusahaan.
2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perusahaan.
3. SDM dipelajari dari sudut kepentingan perusahaan dan karyawan.
4. SDM dipelajari dari produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
5. SDM dikaji dari peraturan-peraturan perburuhan pemerintah.

b. Pendekatan Makro

Pendekatan makro atau Ekonomi SDM, dimana SDM dikaji dan dianalisis secara luas dan menyeluruh baik secara nasional maupun secara internasional. Hal-hal pokok yang dikaji dan dianalisis pada pendekatan makro diantaranya :

1. Kualitas dan kuantitas SDM yang tersedia.
2. Perbandingan SDM dengan lapangan kerja yang ada.
3. Susunan umur dan tingkat pendidikan SDM.
4. Tingkat pertumbuhan penduduk dan penyebarannya.
5. Latar belakang kultur, budaya dan agama SDM.
6. Tingkat produktivitas SDM.
7. Pendidikan dan kesehatan SDM.
8. Disiplin dan Loyalitas SDM.

#### **1.4 Metode Penentuan Nilai Aktiva Sumber Daya Manusia**

Aktiva dan pengukurannya memiliki peranan penting dalam menyediakan informasi yang bermanfaat bagi kreditor dan investor untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Aktiva dalam kaitannya dengan konsep akuntansi sumber daya manusia merupakan prosedur untuk mendapatkan suatu nilai yang eksplisit terhadap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Menurut Ikhsan (2008:195) ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menentukan nilai sumber daya manusia :

1. Kapitalisasi Gaji atau Upah

Gaji seseorang dikapitalisasi untuk menentukan nilai dari orang tersebut.

2. Biaya perolehan

Metode ini menentukan biaya-biaya yang harus dikeluarkan untuk mendapatkan asset-aset manusia.

3. Biaya-biaya permulaan

Pengukuran ini menggunakan biaya-biaya sebenarnya dalam pengangkatan dan pelatihan personalia, tetapi sambil mempertimbangkan pula komponen yang sinergis diantara biaya-biaya dan waktu yang dibutuhkan para anggota perusahaan untuk dapat menciptakan hubungan kerja yang efektif yang kooperatif.

4. Biaya-biaya penggantian

Metode ini menilai orang dengan memperkirakan biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan jika harus menggantikan mereka dengan orang lain dengan tingkat keahlian dan pengalaman yang sama atau setingkat.

5. Metode nilai ekonomis

Konsep ini didasarkan pada adanya pendapat bahwa perbedaan pendapatan saat ini dan di masa datang antara dua perusahaan yang sejenis adalah karena adanya perbedaan dalam pengorganisasian manusia mereka.

## **2.5 Metode Pencatatan Akuntansi SDM**

Pencatatan akuntansi SDM dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar aktiva SDM yang dimiliki perusahaan.

Pencatatan akuntansi SDM dapat dilakukan sbb :

1. Sebagai investasi masa panjang pada neraca dan diamortisasikan sesuai dengan masa manfaat. Posisi di neraca sebelah debet jika penambahan dan di sebelah kredit jika pengurangan.
2. Sebagai aktiva tak berwujud yang tidak langsung diakui sebagai goodwill dan kemudian berdiri sendiri. Posisi di neraca debet jika ada penambahan dan kredit jika pengurangan.
3. Diperlakukan sebagai beban yang ditanggungkan dalam akuntansi konvensional

4. dalam hal penanguhan biaya penelitian dan pengembangan karyawan.

Pencatatan akuntansi SDM :

1. Pencatatan Aktiva

Aktiva SDM	xxxxx
Kas	xxxxx

2. Pencatatan Amortisasi

Amortisasi akuntansi SDM	xxxxx
Akumulasi amortisasi akuntansi SDM	xxxxx

Alokasi Sumber Daya Manusia

Alokasi sumber daya manusia adalah proses menempatkan orang ke berbagai peranan dan tugas organisasional. Terdapat beberapa objektif, yang kadang kala saling berlawanan, yang terlibat dalam keputusan alokasi. Idealnya, manajemen mengalokasikan orang-orang ke pekerjaan dengan cara yang mengoptimalkan tiga variabel : produktivitas pekerjaan, pengembangan sumber daya manusia, dan kepuasan individu.

Konservasi Sumber Daya Manusia

Konservasi sumber daya manusia adalah proses pemeliharaan kapabilitas manusia sebagai individu-individu dan efektivitas dari sistem manusia yang dikembangkan oleh suatu organisasi. Suatu organisasi harus memperhitungkan aktiva manusianya untuk mencegah terjadinya deplesi terhadap aktiva tersebut. Sekarang ini, konservasi sumber daya manusia diukur dalam hal tingkat perputaran.

Meskipun demikian, ukuran perputaran bukanlah indikator yang mencukupi terhadap konservasi sumber daya manusia karena dua alasan. Pertama, ukuran tersebut merupakan ukuran historis dan oleh karena itu tidak tersedia bagi manajemen sampai setelah perputaran tersebut terjadi. Dengan demikian, tingkat perputaran tidak dapat digunakan sebagai sinyal peringatan

dini untuk memberitahukan adanya kebutuhan akan usaha khusus untuk melakukan konservasi. Kedua, tingkat perputaran tidak sepenuhnya mencerminkan dampak ekonomi dari tingkat perputaran, yang ditunjukkan secara lebih realistis oleh ukuran moneter.

### Evaluasi dan Penghargaan Sumber Daya Manusia

Evaluasi sumber daya manusia adalah proses penetapan nilai manusia bagi suatu organisasi. Hal tersebut melibatkan pengukuran produktivitas (kinerja) dan daya promosi manusia. Saat ini, sumber daya manusia dapat berguna dalam proses metode nonmoneter. Tetapi, metode-metode ini tidak dapat digunakan pada kebanyakan masalah dan keputusan akuisisi, pengembangan, alokasi, dan konservasi sumber daya manusia sebagaimana dikutip di atas. Oleh karena itu, yang dibutuhkan sebenarnya adalah metode moneter terhadap evaluasi sumber daya manusia.

Akuntansi sumber daya manusia juga dapat digunakan untuk mengevaluasi efisiensi dari masing-masing fungsi manajemen personalia. Hal tersebut juga dapat membantu menetapkan standar dari biaya untuk memperoleh dan mengembangkan manusia.

### **PENUTUP**

1. Dalam pengertian harfiah, “akuntansi sumber daya manusia” berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber daya organisasional. Hal ini melibatkan pengukuran biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan-perusahaan bisnis dan organisasi lainnya untuk merekrut, menyeleksi, mempekerjakan, melatih dan mengembangkan aktiva manusia.
2. Ada tiga fungsi Akuntansi SDM, yaitu (1) sebagai kerangka kerja untuk membantu pengambilan keputusan di dalam SDM; (2) Memberikan informasi kuantitatif tentang Biaya dan nilai SDM sebagai unsur organisasi; dan (3) memotivasi manager mengadopsi informasi SDM dalam pengambilan keputusan yang menyangkut orang.
3. Beberapa metode yang dapat digunakan untuk menentukan nilai sumber daya manusia :
  - Kapitalisasi Gaji atau Upah
  - Biaya-biaya perolehan
  - Biaya-biaya permulaan

- Biaya penggantian
- Metode nilai ekonomis

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amin W. Tunggal, *Akuntansi Sumber daya Manusia Pengantar*. Jakarta : Harvarindo, 2004
- Internet (Google Web, SDM / Sumber Daya Manusia).
- Ikatan Akuntan Indonesia, *Standar Akuntansi Keuangan*, Jakarta: Salemba Empat, 2004
- Sulistyono, Erna. 2003. *Aplikasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Biaya Pelatihan*
- Sofyan Syafri Harahap, *Teori Akuntansi* (jakarta : PT. Rajagrafindo, Persada, EDISI revisi 8, 2005)
- [www.katahersu.com/search/](http://www.katahersu.com/search/) pengertian *Akuntansi SDM* diunduh pada tanggal 01 Juli 2011 pukul 13.00 wib