

Eksistensi Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset

■ *Satria Darma*

Pengaruh *Deposit Structure* Dan *Ownership Concentration* Terhadap
Pengungkapan *Islamic Corporate Governance* Pada Bank Syariah Di Indonesia Dan Malaysia

■ *Hasna Katsurayya, Tettet Fitrijanti, Fury Khristianty Fitriyah*

Pengaruh Pembiayaan UED-SP Terhadap Efektivitas
Usaha Masyarakat Desa Pada Bidang Pertanian Kecamatan Bantan

■ *Irawan Fakhrudin Mahalizikri, Nelly Agus Tantiana*

Telaah Penerapan PSAK 45 Dan PSAK 109 Dalam
Rekonstruksi Akuntansi Pelaporan Keuangan Masjid: Sebuah Studi Literatur

■ *Fuad Yanuar AR, Widad Sarah Hanifah*

Pengaruh Rasio Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Indeks
Pembangunan Manusia: Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis

■ *Zul Hendri, Meileni Yafiza*

Sistem Pengendalian Internal Dan Akuntabilitas Terhadap Pengelolaan Penyaluran
Dana Hibah: Studi Pada Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis

■ *Khodijah Ishak, Siti Amalia*

Pengaruh Jumlah Pelanggan Terhadap Tingkat
Profitabilitas Pada Perusahaan Daerah Air Minum Di Kota Bengkalis

■ *Mashuri, Ninik Mardianis*

Pengaruh Akuntabilitas, Partisipasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep
Value For Money Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bengkalis

■ *Zakaria Batubara, Ria Risna*

Analisis Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan
Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis Dalam Perspektif Islam: Studi Kasus Pada
Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bengkalis

■ *Sri Rahmany, Fatimah*

Pengaruh Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi,
Kompetensi Aparatur Pemerintah Dan Ketaatan Peraturan Perundangan Terhadap Kinerja
Instansi Pemerintah (*Good Governance*) Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis

■ *Dariana, Annisa Meidyaroza Harrie*



STIE Syari'ah Bengkalis





JAS

Jurnal Akuntansi Syariah

Eksistensi Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset
Satria Darma

Pengaruh *Deposit Structure* Dan *Ownership Concentration* Terhadap Pengungkapan *Islamic Corporate Governance* Pada Bank Syariah Di Indonesia Dan Malaysia
Hasna Katsurayya, Tettet Fitrijanti, Fury Khristianty Fiiitriyah

Pengaruh Pembiayaan UED-SP Terhadap Efektivitas Usaha Masyarakat Desa Pada Bidang Pertanian Kecamatan Bantan
Irawan Fakhrudin Mahalizikri, Nelly Agus Tantiana

Telaah Penerapan PSAK 45 Dan PSAK 109 Dalam Rekonstruksi Akuntansi Pelaporan Keuangan Masjid: Sebuah Studi Literatur
Fuad Yanuar AR, Widad Sarah Hanifah

Pengaruh Rasio Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Indeks Pembangunan Manusia: Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis
Zul Hendri, Meileni Yafiza

Sistem Pengendalian Internal Dan Akuntabilitas Terhadap Pengelolaan Penyaluran Dana Hibah: Studi Pada Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis
Khodijah Ishak, Siti Amalia

Pengaruh Jumlah Pelanggan Terhadap Tingkat Profitabilitas Pada Perusahaan Daerah Air Minum Di Kota Bengkalis
Mashuri, Ninik Mardianis

Pengaruh Akuntabilitas, Partisipasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep *Value For Money* Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bengkalis
Zakaria Batubara, Ria Risna

Analisis Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis Dalam Perspektif Islam: Studi Kasus Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bengkalis
Sri Rahmany, Fatimah

Pengaruh Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Aparatur Pemerintah Dan Ketaatan Peraturan Perundangan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (*Good Governance*) Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis
Dariana, Annisa Meidyaroza Harrie



JAS	Vol.4	No.1	Hal: 1-139	Juni 2020	pISSN 2549-3086 eISSN 2657-1676
-----	-------	------	------------	-----------	------------------------------------



EDITORIAL TEAM
JAS (Jurnal Akuntansi Syariah)

Editor in Chief

Zakaria Batubara

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis, Indonesia

Managing Editor

Muhammad Fadhil Junery

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis, Indonesia

Editorial Board

Dariana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis, Indonesia

Heru Maruta

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis, Indonesia

Ema Nirwana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis, Indonesia

Mitra Bebestari (*Reviewer*)

Volta Diyanto

Universitas Riau dan Lembaga Pelatihan Profesi Akuntansi (LPPA), Indonesia

Penerbit

LPPM Publishing & Printing

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis

Alamat Redaksi

Jalan Poros Sungai Alam – Selat Baru, Bengkalis 28734

Telp. +628117501025

e-mail: lppmstiesyariahbengkalis@yahoo.com



SEKAPUR SIRIH

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunianya sehingga JAS (Jurnal Akuntansi Syariah) edisi Juni 2020 (Vol.4 No.1) bisa dirampungkan. Jurnal edisi keempat ini merupakan gagasan Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (PPPM) STIE Syariah Bengkalis sehingga dapat diterbitkan dan layak berada dihadapan para pembaca baik tercetak maupun *online*.

Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (PPPM) STIE Syariah Bengkalis mengajak kalangan akademisi dan praktisi untuk mempublikasikan hasil penelitian, karya ilmiah dan hasil karya pengabdian kepada masyarakat baik dalam pengembangan pemikiran, keilmuan akuntansi dan ilmu akuntansi syariah serta keilmuan yang ada kaitannya dengan akuntansi dalam mencerdaskan, membuka cakrawala dan membangun kesejahteraan umat.

Redaksi mengucapkan terima kasih kepada para dosen, peneliti dan praktisi atas kontribusinya serta tim redaksi dan semua pihak yang telah memberikan dukungan atas diterbitkannya jurnal ini.

Kami dari tim redaksi menyadari masih banyak terdapat kekurangan, kelemahan dalam jurnal ini dan kami akan terus berbenah diri untuk kesempurnaan terbitan jurnal berikutnya. Oleh karena itu, kami mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Wassalam

Editor in Chief



DAFTAR ISI

Eksistensi Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset <i>Satria Darma</i>	1-15
Pengaruh <i>Deposit Structure</i> Dan <i>Ownership Concentration</i> Terhadap Pengungkapan <i>Islamic Corporate Governance</i> Pada Bank Syariah Di Indonesia Dan Malaysia <i>Hasna Katsurayya, Tettet Fitrijanti, Fury Khristianty Fiiitriyah</i>	16-31
Pengaruh Pembiayaan UED-SP Terhadap Efektivitas Usaha Masyarakat Desa Pada Bidang Pertanian Kecamatan Bantan <i>Irawan Fakhruhin Mahalizikri, Nelly Agus Tantiana</i>	32-44
Telaah Penerapan PSAK 45 Dan PSAK 109 Dalam Rekonstruksi Akuntansi Pelaporan Keuangan Masjid: Sebuah Studi Literatur <i>Fuad Yanuar AR, Widad Sarah Hanifah</i>	45-55
Pengaruh Rasio Keuangan Pemerintah Daerah Terhadap Indeks Pembangunan Manusia: Studi Kasus Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis <i>Zul Hendri, Meileni Yafiza</i>	56-66
Sistem Pengendalian Internal Dan Akuntabilitas Terhadap Pengelolaan Penyaluran Dana Hibah: Studi Pada Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis <i>Khodijah Ishak, Siti Amalia</i>	67-82
Pengaruh Jumlah Pelanggan Terhadap Tingkat Profitabilitas Pada Perusahaan Daerah Air Minum Di Kota Bengkalis <i>Mashuri, Ninik Mardianis</i>	83-94
Pengaruh Akuntabilitas, Partisipasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep <i>Value For Money</i> Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bengkalis <i>Zakaria Batubara, Ria Risna</i>	95-109
Analisis Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis Dalam Perspektif Islam: Studi Kasus Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bengkalis <i>Sri Rahmany, Fatimah</i>	110-123
Pengaruh Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Aparatur Pemerintah Dan Ketaatan Peraturan Perundangan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (<i>Good Governance</i>) Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis <i>Dariana, Annisa Meidyaroza Harrie</i>	124-139

EKSISTENSI AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI ASET

Satria Darma

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Mandailing Natal
muhammadsatriadarma@yahoo.com

<https://doi.org/10.46367/jas.v4i1.192>

Received: Jan 07, 2020 **Revised:** Mar 31, 2020 **Accepted:** Mei 11, 2020 **Published:** Jun 25, 2020

ABSTRACT

This research aims to analyze the recognition of the existence of human resource as assets in the financial statements and the various obstacles encountered in the application of human resources accounting. This research uses a descriptive analysis in analyzing secondary data related to these issues. Therefore, the need for encouragement through empirical research to create uniformity in the measurement of human value and also efforts to revisit the definition of assets, so that the human resource could be recognized as asset and then is also recognized as General Accepted Accounting Principle.

Keywords: Human Resource Accounting, Human Resource, Asset.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa kembali pengakuan akan keberadaan manusia sebagai aset dalam laporan keuangan dan berbagai kendala yang dihadapi dalam upaya pengaplikasian akuntansi sumber daya manusia. Dalam penelitian ini digunakan metode yang bersifat deskriptif analisis dalam menganalisa data sekunder yang berkaitan dengan masalah-masalah pada objek penelitian. Penelitian ini menghasilkan agar adanya dorongan melalui riset-riset empiris untuk membuat keseragaman dalam pengukuran nilai manusia dan juga upaya untuk meninjau kembali definisi dari aset sehingga sumber daya manusia mendapatkan pengakuan sebagai aset dan diakui sebagai *General Accepted Accounting Principle* (GAAP).

Kata Kunci: Akuntansi Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia, Aset.

PENDAHULUAN

Ilmu dan teknologi yang golong semakin pesat perkembangannya mendorong semua aktivitas industri untuk tumbuh secara cepat. Imbas dari kecanggihan teknologi membuat sebagian besar aktivitas manusia dilakukan oleh mesin dan robot-robot pintar. Namun demikian, manusia tetap menjadi pemeran utama dimana perannya sebagai makhluk sempurna ciptaan Tuhan dengan semua kemampuannya yang merupakan anugerah tak pernah tergantikan oleh teknologi canggih manapun.



Dalam mengelola bisnis tentu sangat diperlukan sumber daya manusia dimana tidak dapat dilepaskan dan saling berkepentingan. Menjadi suatu keharusan bagi adanya sumber daya manusia dalam sistem bisnis. Sumber daya manusia dalam hal manusia itu sendiri memiliki peranan yang sangat penting dari sisi bisnis, baik dalam melaksanakan proses bisnis maupun dalam pencapaian kinerja suatu bisnis. Oleh karena itu bagi suatu perusahaan manusia sebagai sumber daya dinyatakan sebagai aset karena sangat berharga dan penting peranannya dalam suatu perusahaan ataupun bisnis dan biasa juga digunakan istilah *human asset* (Bangun 2012, 4-9).

Namun demikian kebanyakan organisasi bisnis belum memiliki upaya yang sungguh-sungguh untuk menentukan nilai dari aset manusia. Dalam metode dan teori akuntansi selama ini tergambar bahwa belum memperlakukan manusia sebagai aset baik aktiva maupun investasi. Penentuan kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting mencakup pengadaan staf, pengarahan, pelatihan, produktivitas, kompensasi dan hal terkait lainnya sering dilakukan dengan informasi yang kurang memadai mengenai perihal biaya dan manfaatnya. Seperti halnya investor yang akan mempelajari dan mengetahui bagaimana perusahaan tersebut dari nilai aktiva sumber daya manusianya karena merupakan salah satu pihak yang tentunya mempunyai kepentingan pada perusahaan. Sehingga informasi yang cukup memadai akan sangat membantu investor dalam mempertahankan, menjual atau memperoleh saham-saham yang sedang dipegang (Islahuzaman 2006, 1027).

Salah satu penyebab munculnya konsep dari akuntansi sumber daya manusia adalah karena prinsip-prinsip akuntansi selama ini dinilai gagal dalam memberikan informasi yang memadai dan kurang relevan kepada pihak yang berkepentingan seperti manajemen dan investor. Sehingga kegagalan tersebut juga memunculkan konsep pendekatan baru antara lain pengauditan akuntansi sumber daya manusia dan sosial yang mempertimbangkan fakta dimana modal harta berwujud dan modal manusia memiliki sifat berbeda secara alami dalam memperkenalkan perspektif yang lebih luas lagi dalam sistem dan konsep akuntansi sumber daya manusia (Ikhsan 2008, 27-28).

Dalam praktik akuntansi untuk investasi pengakuan bahwa sumber daya manusia dianggap sebagai biaya ketimbang aktiva/aset akan berakibat kepada perhitungan nilai laba rugi dan neraca terdistorsi. Perhitungan laba rugi pada angka yang tersajikan sebagai laba bersih terdistorsi dikarenakan akuntansi memperlakukan proses mengembangkan dan memperoleh sumber daya manusia adalah pengeluaran biaya selama periode terjadi ketimbang mengkapitalisir dan mengamotisasi biaya-biaya tersebut selama masa umur jasa yang diharapkan. Pada neraca terdistorsi dikarenakan angka yang disebut "aktiva total" bukan bahagian aktiva manusia organisasi dalam aktiva manusia. Maka tidak ada indikasi dalam investasi aktual organisasi pada aktiva manusia (Islahuzaman 2006, 1033).

Manusia dalam konsep sumber daya merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah organisasi. Namun demikian, akuntansi konvensional tidak mampu menyediakan informasi yang valid tentang sumber daya manusia pada laporan keuangan. Padahal informasi tersaji tersebut sangat diperlukan terutama bagi pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan. Hal inilah yang menyebabkan munculnya akuntansi sumber daya manusia. Fenomena inilah yang



ingin dianalisa lebih jauh oleh penulis terutama mengenai bagaimana seharusnya memperlakukan manusia dalam laporan keuangan dan kendala dalam penerapan konsep tersebut dalam laporan keuangan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu oleh Wahyu (2015). Dalam penelitian tersebut membahas tentang bagaimana perlakuan sumber daya manusia dalam laporan keuangan menurut akuntansi sumber daya manusia.

TELAAH LITERATUR

Modal manusia adalah keseluruhan nilai dari sumber daya manusia dari suatu perusahaan atau lembaga. Keseluruhan nilai atau nilai total sumber daya manusia tersebut melibatkan semua pekerja dalam perusahaan atau lembaga dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan hingga berhasil. Bahkan modal manusia tersebutlah yang menjadikan pekerja sebagai satu sumber daya yang unik untuk organisasi (Ramli et al. 2014, 122).

Pada tahun 1961 pertama kali konsep *human capital* diperkenalkan oleh Theodore W. Schultz. Beliau menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam hal ini manusia adalah suatu bentuk modal sama seperti bentuk modal lainnya sebagaimana; teknologi ataupun mesin. Pada konsep ini penekanannya adalah pada pemberdayaan seperti pendidikan, pelatihan, pengetahuan, keterampilan dan kesehatan kesemuanya merupakan bentuk modal manusia. Sebagaimana halnya investasi pada modal fisik, investasi pada modal manusia juga akan menghasilkan *return* di masa yang akan datang (Schultz 1961, 6).

Kemudian Becker (1993, 91) mencoba mengembangkan teori ataupun konsep pemikiran sumber daya manusia Schultz dan mendefinisikan *human capital* sebagai berikut: *"It is added value for workers when workers obtain knowledge, skills, and other assets that are beneficial to employers in the company in the process of production and exchange, human capital is added value that is embedded in the workers themselves. Usually, human capital is operationalized and measured by education, training, and experience."*

Manusia tidak hanya sekedar sumber daya namun merupakan investasi yang dapat menghasilkan pada perusahaan dan biaya-biaya yang dikeluarkan dalam proses manajemen sumber daya manusia dilakukan untuk kepentingan pengembangan kualitas dan kuantitas manusia. Pelatihan dan pendidikan merupakan faktor terpenting didalam mengembangkan modal manusia. Pelatihan dan pendidikan akan mendorong seorang pekerja dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Suatu nilai tambah pada diri manusia akan terwujud jika pelatihan, pendidikan dan pengembangan keterampilan berguna untuk perusahaan. Pada faktor kesehatan juga suatu penunjang dalam mengembangkan modal manusia. Kesehatan merupakan dasar bagi produktivitas manusia dalam bekerja dan merupakan kapasitas dalam meningkatkan pendidikan. Pekerja yang mempunyai fisik yang sehat dan begitu juga dengan mentalnya tentu akan lebih produktif dalam bekerja dan akan mendapatkan penghasilan yang tinggi.

Islam memosisikan manusia atau insan sebagai khalifah di muka bumi yang akan bertanggung jawab dalam mengelola bumi dengan ketentuan yang telah disyariatkan oleh Allah. Ini berarti keberadaan manusia sangat berharga dan memiliki nilai. Hal berbeda ketika dilihat dalam konsep akuntansi kapitalis, dimana dapat dilihat pada neraca bahwa manusia tidak memiliki nilai moneter



pada laporan neraca tersebut. Seiring berjalannya perkembangan segala aspek ilmu pengetahuan termasuk ilmu ekonomi seperti akuntansi dan manajemen, dalam beberapa konsep ilmu manusia mulai dinilai sebagai aset yang sangat berharga. Tentunya hal tersebut didasarkan pada bahwa manusia merupakan pelaku manajemen, yang menciptakan nilai dalam bisnis dan penanggung jawab seluruh aspek operasional dalam perusahaan. Tenaga kerja yang mempunyai nilai lebih tentu akan menghasilkan nilai tambah lebih dari aset yang sama. Dapat diartikan bahwa manusia memegang peran terpenting di dalam suatu perusahaan. Namun, dalam akuntansi tidak ditemukan nilai pekerja ataupun nilai manusia pada laporan keuangan perusahaan (Harahap 2008, 16).

PEMBAHASAN

Akuntansi sumber daya manusia merupakan bagian dari proses pengidentifikasian dan pengukuran data dan nilai yang berkaitan dengan modal sumber daya manusia kemudian mengkomunikasikan atau menyajikan informasi tersebut kepada pihak-pihak yang mempunyai kepentingan. Akuntansi sumber daya manusia mempunyai 3 fungsi, *pertama* sebagai kerangka kerja dalam pengambilan keputusan pada hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia, *kedua* memberikan informasi yang bersifat kuantitatif berkaitan dengan biaya, *ketiga* sebagai suatu unsur yang mempunyai nilai bagi perusahaan. Hal tersebut dapat memotivasi manajer mengadopsi informasi sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan yang menyangkut manusia (AAACAHR 1973). Sementara menurut Harahap (2008, 16) tujuan dari akuntansi sumber daya manusia adalah untuk menyajikan informasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, lembaga ataupun perusahaan sebagai landasan ataupun pedoman yang berguna dalam mengambil keputusan bisnis pada suatu perusahaan.

Perkembangan Sejarah Akuntansi Sumber Daya Manusia

Konsep akuntansi sumber daya manusia dalam ilmu pengetahuan ekonomi bukan suatu isu yang baru. Ilmuan mempertimbangkan bahwa modal manusia adalah sebagai suatu faktor produksi yang dieksplorasi dengan cara yang berbeda-beda dalam pengukuran investasi pada pelatihan, pendidikan, kesehatan dan lain sebagainya. Nilai aktiva manusia sudah diperkenalkan oleh para akuntan selama hampir 70 tahun (Ikhsan 2008, 42).

Konsep akuntansi sumber daya manusia pada awalnya dikembangkan pada tahun 1691 oleh Sir William Petty. Kemudian pada tahun 1961 Rensis Likert dari Amerika Serikat bersama pelopor dan ilmuan lainnya merujuk kepada kegagalan sistem akuntansi dalam menyajikan dan menginformasikan serta mengakui sumber daya manusia dengan kurang tepat akan mengakibatkan kesimpulan yang diambil salah, hal ini berkaitan dengan laba rugi jangka panjang perusahaan, efektivitas dan manajemen perusahaan serta motivasi pekerja (Ikhsan 2008, 54).

Flamholtz membagikan tahapan-tahapan dalam sejarah perkembangan akuntansi sumber daya manusia. Antara lain sebagai berikut (Ikhsan 2008, 55-56): (1) Tahap pertama (pada tahun 1960 s/d 1966). Pada tahap ini ditandai dengan munculnya minat terhadap konsep-konsep dasar akuntansi sumber daya manusia dan ketertarikan membangun kerangka teori yang berhubungan dengan hal



tersebut. Pada awal mula dorongan untuk pengembangan akuntansi sumber daya manusia berasal dari berbagai sumber, termasuk teori ekonomi tentang modal manusia, perhatian ahli jiwa organisasional terhadap efektivitas kepemimpinan, perspektif sumber daya manusia yang baru.

(2) Tahap kedua (pada tahun 1966 s/d 1971). Tahap ini sudah masuk kedalam tahap periode riset akademik dengan tujuan mengembangkan dan menilai validitas dari model-model pengukuran biaya sumber daya manusia (biaya historis atau biaya pengganti) dan nilai (moneter dan non moneter). Maka riset didesain untuk memformulasikan manfaat sekarang dan potensial dari akuntansi sumber daya manusia sebagai suatu alat professional sumber daya manusia, manajer lini dan pemakai eksternal dari informasi keuangan pada perusahaan.

(3) Tahap ketiga (pada tahun 1971 s/d 1976). Masa ini mencakup banyaknya riset akademik di seluruh dunia wilayah Barat, Australia dan Jepang. Pada periode ini terjadi peningkatan usaha guna menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam usaha perusahaan. Pada masa tahap ketiga ini riset meliputi penilaian pengaruh potensial dari informasi akuntansi sumber daya manusia atas keputusan yang diambil oleh professional sumber daya manusia, manajer lini dan investor. Mencakup kedalamnya juga keberlanjutan pengembangan mengenai konsep-konsep dan ide-ide serta model-model untuk bagaimana mengukur dan mempertanggungjawabkan biaya dan nilai sumber daya manusia tersebut.

(4) Tahap keempat (pada tahun 1976 s/d 1980). Merupakan periode menurunnya minat para ilmuan dan akademisi dalam dunia perusahaan. Penyebab adanya turun minat para ilmuan dan akademisi dikarenakan banyak riset pendahuluan yang relatif mudah diselesaikan. Sedangkan riset yang diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia dianggap rumit, hanya dapat diselesaikan oleh akademisi yang relative sedikit dan memerlukan kerjasama dengan perusahaan maupun organisasi yang ingin memberikan pelayanan sebagai tempat riset untuk studi terapan.

(5) Tahap kelima (pada tahun 1980 s/d sekarang). Akhir tahapan yaitu tahapan yang ke-5 (kelima) ini terjadinya awal kebangkitan minat dalam teori dan praktik akuntansi sumber daya manusia. Walaupun telah diketahui bahwa periode sebelumnya mengalami penurunan minat namun tidak sepenuhnya mati. Terjadi masa awal pembaharuan selama tahun 1980-an. Dan sejak saat itu mulai terjadi peningkatan sejumlah riset baru yang signifikan terkait dengan pengembangan dan penerapan akuntansi sumber daya manusia. Kemudian juga meningkatnya (sekali pun relatif kecil) sejumlah usaha untuk menerapkan akuntansi sumber daya manusia oleh perusahaan maupun organisasi terkemuka.

Akuntansi sumber daya manusia di Indonesia masih jarang digunakan, namun perhatian terhadap sumber daya manusia itu sendiri sudah cukup besar diberikan. Seiring berjalannya waktu dan perkembangan ilmu pengetahuan para pengusaha semakin menyadari peran dari sumber daya manusia yang berkualitas akan mewujudkan tata kelola perusahaan yang efektif dan efisien sehingga perusahaan tidak sungkan member dan manaruh nilai yang tinggi pada sumber daya manusia tersebut. Hal ini bagi perusahaan tentunya akan berdampak pada keuntungan yang lebih besar pada setiap periode tahun, dimana pengeluaran biaya-biaya untuk keperluan manajemen sumber daya manusia bertujuan memberi manfaat yang lebih besar dikemudian hari (Ikhsan 2008, 57).



Akuntansi dan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

Berdasarkan akronimnya akuntansi dapat digambarkan sebagai suatu aktivitas menyangkut nilai-nilai yang dijadikan sumber pada proses pengambilan keputusan yang nilai tersebut menyangkut uang (nilai moneter) yang menggambarkan catatan dari transaksi yang tersaji pada laporan keuangan perusahaan. Nilai-nilai yang tersaji pada laporan keuangan tersebut dapat dianalisis lebih lanjut untuk menggali lebih banyak informasi yang terkandung dan sebagai salah satu alat dalam memprediksi masa yang akan datang, laporan akuntansi bersifat netral pada semua pengguna laporan, terdapat unsur seninya karena merupakan alternatif yang dapat dipilih melalui pertimbangan yang subjektif serta merupakan informasi yang sangat dibutuhkan oleh para pemegang kepentingan dalam pengambilan keputusan (Harahap 2011,5).

Akuntansi dari segi fungsi dan prakteknya menurut *Accounting Principle Board* adalah suatu proses dan kegiatan jasa yang berfungsi untuk memberikan informasi yang bersifat kuantitatif, yang berkaitan secara umum dalam hal ukuran uang (nilai moneter), sebagai gambaran dan informasi keuangan dari suatu lembaga, organisasi maupun perusahaan yang bertujuan untuk dimanfaatkan dalam keperluan pengambilan keputusan bisnis yang akan menjadi dasar untuk memilih diantara berbagai alternatif (APB 1970).

Dalam beberapa definisi akuntansi secara konvensional tersebut diatas bahwa dengan objektivitas yang tinggi, nilai-nilai pada laporan akuntansi akan menjadi sesuatu yang “sakral” karena dianggap bisa membantu dalam peningkatan kesejahteraan ekonomi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan bisnis. Dan sebagai penyedia dan penyaji informasi bisnis, laporan akuntansi juga bisa digunakan untuk alat pengawasan manajemen (*management control*), alat peningkat efektivitas dan efisiensi, serta sebagai alat untuk menurunkan biaya (*agency cost*) dan lain sebagainya dalam penunjang ketercapaiannya tujuan bisnis. Dalam sistem akuntansi telah dikaitkan dan diidentikkan dengan nilai dalam bentuk angka-angka, maka wajar bila dikemudian hari timbul berbagai masalah operasional. Hal senada disampaikan oleh Triyuwono (1996, 56) dalam menanggapi masalah dalam akuntansi konvensional.

Muhammad (2013, 145) menyimpulkan bahwa dalam kerangka sistem akuntansi konvensional yang berdasarkan pada ide-ide dan konsep Barat tentu tidak sesuai jika diterapkan pada kehidupan masyarakat Islam. Ketidaksesuaiannya dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu pengeliminasian nilai-nilai dasar agama, terlalu mengedepankan penggunaan rasionalitas sebagai landasan dalam pengambilan keputusan dan penekanan pada nilai pemilik modal pada suatu perusahaan.

Akuntansi merupakan disiplin dan praktik yang dibangun dan membentuk lingkungannya. Maka bila akuntansi dibangun dan dibentuk dalam lingkungan yang kapitalistik menjadikan informasi yang disajikan juga akan bernilai kapitalistik berikut produk keputusan dan tindakan serta perilaku ekonomi yang diambil juga akan mengandung nilai-nilai kapitalistik. Oleh sebab itu keberadaan akuntansi syariah sesungguhnya bisa dibaca dalam dua perspektif. *Pertama*, akuntansi syariah sebagai alternatif akuntansi positif yang selama ini tidak saja eksis tetapi telah menjadi *mainstream* akuntansi dunia. Islam hadir sebagai alternatif saja dan bukan dalam posisi yang berhadapan. *Kedua*, akuntansi syariah sebagai kritik terhadap akuntansi positif. Akuntansi syariah hadir dalam rangka



membebaskan manusia dari jaring kuasa kapitalistik yang semu dan mengikat manusia pada jaring kuasa Illahi yang sejati (Triyuwono 2006, 25).

Dalam Islam, akuntansi merupakan bagian dari muamalah yang juga bagian dari syariah. Sementara syariah adalah suatu sistem yang telah dibangun secara komprehensif untuk melindungi seluruh bidang dan aspek kehidupan manusia bukan hanya sekedar hukum dan aturan semata akan tetapi merupakan sistem yang lengkap yang mencakup seluruh hukum, aturan, pedoman dan nilai-nilai moralitas (Harahap 1999, 25).

Rahman (2010) menyebutkan bahwa: *Islamic accounting is the process of identifying, measuring and communicating financial information and matters relating to it, inspired by the Islamic worldview and ethics, and complying with Sharia (Islamic law) - as a basis for assessment and decision making of potential information. and and is expected to improve welfare for interested parties - and to seek mardhatillah (blessings from God).*

Definisi tersebut menggambarkan bahwa konsep akuntansi Islam hadir dengan upaya penyajian informasi-informasi yang lebih komprehensif bagi semua pihak yang berkepentingan dengan tetap menjunjung tinggi *Islamic worldview* dan prinsip moralitas untuk tujuan peningkatan kesejahteraan dan pencapaian ridha Illahi.

Menurut Sukirno et al. (2011, 173) sumber daya manusia didefinisikan sebagai orang-orang atau pekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi lainnya yang berfungsi dalam memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai aktifitas pekerjaan untuk mencapai tujuan bisnis perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia (*human resources*) mengandung 2 pengertian. Pengertian *Pertama*; sebagai usaha dalam bekerja atau jasa yang bisa diberikan dalam proses produksi, dalam hal ini sumber daya manusia dimaksud mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang pekerja dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian *kedua*; sumber daya manusia menyangkut manusia yang dapat bekerja dalam memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja diartikan sebagai kemampuan dalam melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu yang kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau melayani masyarakat dalam hal kebutuhannya (Sumarno 2003, 4).

Dalam *The Chartered Institute of Personnel and Development* (CIPD, 1), sumber daya manusia diartikan sebagai proses strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan dalam mengelola manusia dengan tujuan kinerja usaha yang optimal termasuk didalamnya kebijakan pengembangan serta proses dalam mendukung strategi.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan konprehensif dari kemampuan berpikir dan kemampuan fisik yang dimiliki individu. Pelaku sumber daya manusia dan sifatnya dibentuk oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerja termotivasi oleh kemauan dan tekad kuat dalam memenuhi kepuasannya (Hasibuan 2003, 244).

Dalam Islam sumber daya manusia dikenal dengan istilah sumber daya insani. Dimana kata insan yang berarti manusia merujuk pada konsep insan kamil yang berarti manusia seutuhnya. Insan kamil merupakan orang yang beriman kepada Allah SWT yang pada dirinya terdapat kekuatan dalam wawasan, perbuatan dan kebijaksanaannya. Hal tersebut tergambar jelas pada sifat-sifat



mulia yang dimiliki pribadi Nabi Muhammad SAW. Maka untuk amanah yang diemban oleh seorang pimpinan sumber daya manusia selain bertanggung jawab dalam peningkatan produktifitas karyawan dalam mencapai laba perusahaan juga hendaknya mampu mengantarkan karyawan melalui pekerjaannya menuju terwujudnya insan kamil yang diridhoi Allah SWT (Jusmaliani 2011, 8).

Pengelolaan sumber daya insani dalam Islam berlandaskan pada empat pijakan dasar, yaitu; manusia sebagai hamba Allah dan manusia sebagai khalifah di muka bumi, penerapan konsep keadilan, serta karakter sumber daya insane, perusahaan maupun organisasi mengacu pada karakter Rasulullah SAW yang *shiddiq* (jujur), *amanah* (bertanggungjawab), *fathanah* (dapat dipercaya), dan *thabligh* (penyampai kebenaran) (Jusmaliani 2011, 14-22).

Pengakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Aset

Para ilmu sampai saat ini masih berbeda pendapat tentang konsep sumber daya manusia yang menjadikannya sebagai bagian dari aset perusahaan yang harus dilaporkan pada neraca, meskipun terdapat kesepakatan pada pengakuan sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling bernilai. Upaya dalam memasukkan sumber daya manusia untuk dijadikan aset perusahaan pada laporan keuangan terganjal, karena dalam mengakui suatu aset harus memenuhi beberapa kriteria agar aset tersebut dapat diakui. Dan sumber daya manusia belum dapat disejajarkan dengan aset-aset yang lainnya (Sudarno 2010, 4).

Menurut *statement of financial accounting concept* No.5 paragraf 63, kriteria untuk pengakuan aset adalah: (1) *Definition* (suatu pos harus memenuhi definisi elemen statemen pada keuangan) yaitu: "*Assets are likely to obtain economic benefits in the future and are controlled by certain entities as a result of past or even different transactions*". Berdasarkan definisi tersebut maka sumber daya manusia tidak dapat memenuhi salah satu syarat dari aset yaitu sumber daya manusia tidak dapat dikontrol dan dikuasai sepenuhnya oleh perusahaan. (2) *Measurability*, suatu pos harus mempunyai atribut atau simbol yang terkait dengan keputusan dan terukur dengan tingkat keandalan yang cukup. Ada berbagai metode pengukuran sumber daya manusia seperti *historical cost*, *current cost*, *current market value*, *net realizable (settlement) value* dan *present value of future cash flow*. Namun masing-masing atribut pengukuran tersebut memiliki kelemahan. (3) *Relevance*, informasi yang dikandung suatu pos memiliki daya untuk membuat perbedaan dalam keputusan pengguna. Maka agar informasi tersebut relevan maka harus memenuhi tiga sifat yaitu memiliki nilai prediksi, memiliki nilai umpan balik (*feedback value*) dan tepat waktu. Dalam hal ini sumber daya manusia memiliki masalah berupa subjektivitas pada pengukuran nilai prediksi serta *estimated useful life*. (4) *Reliability*, informasi yang dikandung suatu pos secara tepat mampu menyimpulkan fenomena, teruji dan netral. Informasi akuntansi harus bersifat andal, jika pengaruh penyajiannya bebas dari kesalahan dan bias. Hal inilah yang kemudian menjadi kendala dalam akuntansi sumber daya manusia karena pengukurannya banyak menggunakan estimasi yang bersifat subjektif (Tunggal 1995, 30-32).

Ruang Lingkup Akuntansi Sumber Daya Manusia

Adapun ruang lingkup akuntansi sumber daya manusia meliputi: (1) *Human Resource Cost Accounting* (Akuntansi Biaya Sumber Daya Manusia), yaitu



mengukur atau melaporkan biaya yang dikeluarkan untuk pengadaan, pengembangan, dan penggantian tenaga kerja sebagai sumber daya manusia pada perusahaan. Terdapat 2 jenis biaya berkenaan dengan akuntansi biaya sumber daya manusia, yaitu: (a) *Personal Cost Accounting*: adalah biaya yang berhubungan dengan fungsi proses manajemen personalia dalam pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini berkenaan dengan akuntansi personalia dan fungsi-fungsi seperti; rekrutmen, seleksi, wawancara, penempatan dan pelatihan. Biaya-biaya untuk aktivitas tersebut adalah unsur-unsur dari biaya pencarian dan pengembangan aset manusia. (b) *Human Assets Accounting*: adalah biaya manusia itu sendiri yang dimasukkan sebagai sumber daya manusia dari suatu perusahaan. Hal ini berkenaan dengan akuntansi untuk biaya tenaga kerja sebagai aset. *Human asset accounting* mengukur berbagai usaha pencarian dan pengembangan pada berbagai tingkat personal.

(2) *Human Resource Value Accounting* (Akuntansi Nilai Sumber Daya Manusia), yaitu menilai sumber daya manusia berdasarkan konsep yang berasal dari ilmu tersebut dalam menyumbang manfaat dan jasa. Nilai yang dimaksud adalah potensi yang dimiliki oleh objek tersebut dalam menyumbang manfaat atau jasa. Nilai sumber daya sebagaimana sumber daya lainnya, tergantung dari kemampuannya dalam memberikan kontribusi dibidang jasa, tepatnya adalah nilai sekarang dari kontribusi jasa yang diterapkan pada masa yang akan datang. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari akuisisi sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, kebijakan akuisisi dan pengembangan manusia, Alokasi sumber daya manusia, konservasi sumber daya manusia, penggunaan sumber daya manusia, pemberian penghargaan kepada sumber daya manusia dan keseluruhan fungsi sumber daya manusia (Tunggal 1995, 11-12).

Metode Pengukuran Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan

Untuk mengukur *Human Resource Cost Accounting* dan *Human Resource Value Accounting* dapat menggunakan metode-metode berikut ini (Tunggal 1995, 18-29): (1) *Human Resource Cost Accounting*. Ada 2 (dua) metode pengukuran HRCA pada dasarnya yaitu: (a) *Historical Cost of Human Resource*: yaitu sumber-sumber yang telah dikeluarkan dalam rangka memperoleh dan mengembangkan tenaga kerja mencakup biaya rekrutmen, seleksi dan penempatan. (b) *Replacement Cost of Human resource*: yaitu semua biaya yang akan dikeluarkan perusahaan untuk menggantikan sumber daya manusia yang sekarang diperkerjakan. Termasuk biaya menunggu hingga karyawan baru diterima dan siap menggantikan karyawan lama.

(2) *Human Resource Value Accounting*: (a) Metode *Monetar*, metode yang menyediakan sebuah cara untuk pengukuran dua dimensi utama dari harga perseorangan pada perusahaan (*expected conditional value* dan *realized value*): 1) *Historical (Original Cost Method)*: Metode ini akan menaksir nilai atas semua biaya sumber daya manusia yang telah dikeluarkan perusahaan untuk memperoleh (*acquisition cost*) dan mengembangkan (*development cost*) karyawan selaku sumber daya manusia. Dalam hal ini yang dicari adalah *present value*nya. 2) *Replcement Cost Method*: Metode ini dikembangkan untuk menyempurnakan metode sebelumnya (*historical cost*). Sehingga metode inimenaksir nilai atas semua biaya yang dikeluarkan perusahaan mulai dari *acquisition*, *development* dan *separation* karyawan. 3) *Current Cost Method*: Metode ini menghitung nilai



manusia berdasarkan nilai yang sekarang. Hal ini dilakukan dengan jalan mengalikan nilai human asset yang telah diperoleh dengan suatu multiplier untuk menyesuaikan nilai historis yang telah dikeluarkan dengan nilai sekarang. Besarnya nilai multiplier ini berbeda-beda tergantung dari kebijakan perusahaan.

4) *Compensation Method*: Model ini digagas oleh Lev dan Schwartz, yang menyarankan penggunaan balas jasa atau kompensasi seseorang di kemudian hari sebagai pengganti nilai orang tersebut di masa sekarang.

5) *Adjusted Discounted Future Wages Method*: Metode ini menyempurnakan model kompensasi sebelumnya dengan memasukan suatu faktor diskon yang didasarkan pada perbandingan efisiensi perusahaan terhadap perusahaan-perusahaan lain di bisnis yang sama. Model ini menyatakan bahwa nilai sumber daya manusia yang bekerja di suatu perusahaan adalah nilai seluruh penghasilan yang akan diterima individu tersebut di kemudian hari yang didiskon dengan suatu faktor efisiensi. Faktor efisiensi ini adalah rasio dari ROI suatu perusahaan dengan seluruh perusahaan yang sejenis dalam industri.

(b) Metode *Non-Monetary*, Dalam akuntansi sumber daya manusia pengukuran non moneter mempunyai kegunaan yang penting, yaitu; untuk inventarisasi keterampilan dan kemampuan orang, rating dan ranking hasil kerja karyawan dan pengukuran sikap/ tingkah laku (*attitude*). Pengukuran non moneter nilai *human asset* yang paling sering dipakai adalah model yang dikembangkan oleh Likert dan Bowers mengenai variabel-variabel yang menentukan efektivitas organisasi suatu perusahaan. Kuesioner yang didasarkan atas model teoritis disebut survei organisasi dimana berfungsi untuk mengukur iklim organisasi. Hasil jawaban dari daftar pertanyaan tersebut dapat berfungsi sebagai ukuran non moneter *human resource* karena menggambarkan persepsi karyawan terhadap suasana kerja dalam pada perusahaan.

Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Perlakuan akuntansi atas sumber daya manusia berbeda-beda. Namun ada tiga kecenderungan besar dalam perlakuan akuntansi atas aktiva sumber daya manusia yaitu: (1) *Investment in Human Resource* (Investasi Sumber Daya Manusia). Sebagai investasi, aktiva sumber daya manusia merupakan investasi jangka panjang (*long term investment*), meskipun sebagai kelompok investasi karena sifatnya yang spesifik, aktiva ini disusutkan atau diamortisasi sesuai dengan komponen beban diperhitungkan rugi laba, sesuai dengan dimana aktiva tersebut dimanfaatkan. Amortisasi bertujuan sebagai pembanding konsumsi dari aktiva dengan manfaat yang diperoleh. Diakuinya pembentukan modal manusia sebagai aktiva, pembebanan biaya tidak dibebankan pada periode terjadinya melainkan diamortisasi dalam periode yang kurang dari lima tahun. Selain karena amortisasi, alasan dibiayakan aktiva sumber daya manusia juga disebabkan oleh kondisi yang mengharuskan sumber daya manusia untuk disesuaikan, antara lain bisa disebabkan pengunduran diri pekerja dari perusahaan atas kemauan sendiri, pemecatan, kematian dan dapat disebabkan bencana alam yang dapat sewaktu-waktu. Apabila suatu perubahan yang ada dalam masa manfaat yang diharapkan dari seorang terjadi, maka aktiva tersebut akan memerlukan penyesuaian. Pada setiap kasus tersebut saldo aktiva yang belum diamortisasi harus diberlakukan sebagai suatu kerugian pada periode terjadi. Penyesuaian aktiva manusia analog dengan penyesuaian pada aktiva fisik.



(2) *Intangible Assets* (Aktiva Tak Berwujud). Aktiva sumber daya manusia dalam akuntansi konvensional secara tidak langsung telah diakui sebagai *goodwill*. Karena komponen *goodwill* yang tertinggi adalah sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga perlakuannya sebagai kelompok aktiva tak berwujud sebenarnya hanya memisahkan dari perkiraan *goodwill* dan selanjutnya berdiri sendiri sebagai aktiva sumber daya manusia. Seperti halnya perkiraan aktiva tak berwujud lainnya, aktiva sumber daya manusia didebit jika bertambah dan di kredit jika berkurang. Amortisasi juga diperlukan terhadap aktiva sumber daya manusia sesuai dengan masa manfaatnya.

(3) *Deffered Changes* (Beban yang ditangguhkan). Perlakuan sebagai beban yang ditangguhkan sebenarnya juga diakui dalam akuntansi konvensional, dalam hal ini penangguhan biaya pada penelitian dan pengembangan pekerja. Namun jumlah biaya itu tidak mencakup keseluruhan aktiva sumber daya manusia karena tidak dimasukkan biaya-biaya penarikan, seleksi, pendidikan dan pelatihan. Biaya-biaya tersebut diakui sebagai kelompok beban yang ditangguhkan dan aktiva tersebut akan diamortisasi sesuai dengan masa manfaatnya (Islahuzaman 2006, 1033).

Contoh Pelaporan Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan Suatu Perusahaan

Berikut adalah contoh akuntansi sumber daya manusia pada PT. Mustika di tahun 2014-2015 (Ikhsan 2008, 225-227):

Neraca PT. Mustika Dengan Pendekatan Akuntansi Sumber Daya Manusia Per 31 Desember 2014 dan 31 Desember 2015

	Per 31 Des 2014	Per 31 Des 2015
AKTIVA		
AKTIVA LANCAR		
Kas dan Bank	397.650.042	868.412.292
Piutang dagang	141.600.985	171.352.972
Piutang Jasa	3.184.655	1.154.800
Piutang Lain-Lain	66.236.598	357.981.797
Dana Pensiun	21.000.000	57.000.000
Persediaan Dagang	150.386.967	184.500.428
AKTIVA TETAP		
Tanah	4.000.000	4.000.000
Gedung dan Bangunan	1.189.081.285	1.200.704.560
Peralatan Pabrik	792.813.925	882.677.065
Peralatan Kantor	76.728.050	76.728.050
Perabot Ruangan	406.873.340	426.666.640
Mesin/Kendaraan	140.893.415	140.893.415
Akum Depr Aktiva Tetap	-191.782.139	-313.519.360
Aktiva SDM	6.397.208.245	4.677.311.173
Total Aktiva	9.595.812.368	8.735.863.832
PASSIVA		
Uang Muka	76.060.246	107.272.170
Hutang	307.734.426	102.458.669
Jasa yang belum diperhitungkan	12.374.195	2.383.075
EKUITAS		
Ekuitas	867.592.076	1.665.400.641
Partisipasi	140.202.000	146.202.000



SHU Th Lalu	797.808.566	996.832.613
SHU Th berjalan	996.832.613	1.038.003.490
MODAL SDM	6.397.208.245	4.667.311.173
Total Passiva	9.595.812.368	8.735.863.832

**Laporan Laba Rugi dengan Pendekatan Akuntansi Sumber Daya Manusia
Per 31 Desember 2014 dan 31 Desember 2015**

	2014	2015
Pendapatan Usaha		
Pendapatan Dagang	999.809.000	1.027.884.000
Pendapatan Jasa	62.337.000	109.860.000
Pendapatan Sewa	2.281.727.000	2.097.592.000
Pendapatan Bunga	3.430.924.000	4.338.523.000
Pendapatan Lain	136.051.000	283.603.000
Total Pendapatan	6.910.848.000	7.856.786.000
Biaya Usaha		
Biaya Langsung	4.378.516.000	5.138.419.000
Biaya Adm Dan Umum	1.337.180.000	1.526.963.000
Biaya Lain Lain	198.324.000	154.096.000
Amortisasi SDM	8.327.661	8.327.661
Total Biaya	5.922.347.661	6.827.805.661
Sisa Hasil Usaha	988.500.338	1.028.980.338

Dalam laporan keuangan di atas terlihat bahwa dengan menggunakan akuntansi sumber daya manusia akan ada nilai aktiva sumber daya manusia pada PT. Mustika sebesar Rp. 6.379.208.245 pada tahun 2014. Nilai tersebut akan berkurang dengan nilai amortisasi sumber daya manusia per tahun dengan menggunakan metode garis lurus sebesar Rp. 8.327.661,40, sehingga nilai aktiva sumberdaya manusia tahun 2015 menjadi sebesar Rp. 4.667.311.173. Penilaian aktiva sumber daya manusia dengan memasukkan gaji pokok menunjukkan kinerja organisasi dalam mempertahankan individu tersebut sebagai aktiva. Terkait dengan nilai aktiva sumber daya manusia, kesulitan yang muncul adalah dengan adanya biaya-biaya di tahun-tahun berikutnya dalam rangka peningkatan nilai aktiva sumber daya manusia oleh perusahaan, misalnya biaya pelatihan, tunjangan dan lain-lain. Untuk itu, amortisasi tetap dilakukan dan biaya-biaya tersebut dapat dikapitalisasi. Pengkapitalisasian biaya-biaya tersebut ditahun-tahun mendatang dan amortisasi terus-menerus atas nilai sumber daya manusia merupakan cara yang tepat untuk membebankan nilai sumber daya manusia sebagai biaya pada periode-periode selanjutnya.

Keterbatasan Dalam Aplikasi Akuntansi Sumber Daya Manusia

Beberapa keterbatasan dalam mengaplikasikan akuntansi sumber daya manusia, diantaranya: (1) Akuntansi sumber daya manusia hingga saat ini belum diterima sebagai suatu *generally accepted accounting principles* (GAAP) karena sumber daya manusia belum memenuhi syarat, dimana syarat pengukuran suatu item tertentu sebagai suatu aset yang diatur dalam FASB No. 5. (2) Adanya berbagai kelemahan dari metode pengukuran akuntansi sumber daya manusia yang disebabkan oleh beragam faktor yang muncul dari manusia yang dianggap sebagai aset (objek pengukuran) sehingga validitas dari nilai yang muncul tidak benar-benar merefleksikan nilai sumber daya manusia seutuhnya. (3) Belum



adanya seragaman metode pengukuran dan penilaian sumber daya manusia (metode standard) menyebabkan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan pada suatu perusahaan tidak dapat diperbandingkan dengan perusahaan lain (Firdlo dan Kamayanti 2012).

KESIMPULAN

Akuntansi sumber daya manusia bukanlah merupakan suatu konsep, isu atau ide baru dalam sistem keuangan akuntansi didalam bidang ekonomi. Ilmuan ekonomi telah memperkenalkan konsep dasar dari akuntansi sumber daya manusia melalui para akuntan dengan dikenalkannya nilai aktiva manusia selama hampir 70 tahun. Munculnya akuntansi sumber daya manusia disebabkan oleh karena prinsip-prinsip akuntansi dianggap gagal dalam memberikan informasi yang relevan kepada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain manajemen dan investor.

Akuntansi sumber daya manusia adalah proses pengidentifikasian dan pengukuran data tentang sumber daya manusia dan penyajian untuk mengkomunikasikan informasi kepada pihak-pihak yang yang berkepentingan. Akuntansi sumber daya manusia mempunyai 3 (tiga) fungsi yaitu; sebagai kerangka kerja dalam mengambil keputusan terhadap tata kelola sumber daya manusia, memberikan informasi yang bersifat kuantitatif yang berkaitan dengan biaya dan nilai sumber daya manusia sebagai unsur organisasi dan sebagai motivasi bagi manajer dalam mengadopsi informasi sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan yang menyangkut manusia.

Perlakuan akuntansi atas sumber daya manusia berbeda-beda. Namun ada tiga kecenderungan besar dalam perlakuan akuntansi atas aktiva sumber daya manusia yaitu, investasi Sumber Daya Manusia (*Investment in Human Resource*), aktiva Tak Berwujud (*Intangible Assets*), dan beban yang ditangguhkan (*Deffered Changes*).

Salah satu kendala dalam pengaplikasian akuntansi sumber daya manusia adalah belum adanya pengakuan sebagai *generally accepted accounting principles* (GAAP) karena sumber daya manusia belum memenuhi syarat pengukuran suatu item tertentu sebagai suatu aset yang diatur dalam FASB No. 5. Untuk itu diperlukan upaya lebih lanjut dalam hal pengembangan dan penyempurnaan konsep akuntansi sumber daya manusia terutama melalui riset-riset yang lebih mendalam oleh para ahli sehingga di masa yang akan datang akuntansi sumber daya manusia mampu mewujudkan laporan keuangan perusahaan yang lengkap (*full disclosure*).

Perlu adanya dorongan melalui riset-riset empiris untuk membuat keseragaman dalam pengukuran nilai manusia dan juga upaya untuk meninjau kembali definisi dari aset sehingga sumber daya manusia mendapatkan pengakuan sebagai aset dan diakui sebagai *General Accepted Accounting Principle* (GAAP). Hal tersebut tentunya sangat berguna sebagai pengakuan terhadap eksistensi sumber manusia sebagai asset perusahaan bukan sebagai beban perusahaan. Dan akuntansi sumber daya manusia dapat menjadi rujukan bagi stake holder dan pemangku kepentingan serta sangat bermanfaat bagi yang membutuhkannya.



DAFTAR PUSTAKA

- American Accounting Association Committee on Accounting for Human Resource. 1973. "Report of the committee on Human Resource Accounting", *The Accounting Review Supplement to Vol. XLVIII*, American Accounting Association.
- APB. 1970. APB Statement No. 4 "Basic Concept and Accounting principle Underlying Financial Statement of Nosiness Enterprises" New York: AICPA.
- Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan. *Memahami Konsep Modal Manusia (Human Capital Concept)*, www.bppk.depkeu.go.id diakses pada tanggal 7 Desember 2016.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Becker, Gary S. 1993. *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Chicago: The University of Chicago Press.
- CIPD. *People Management: Personnel Management and Human Resource Management*.
- Firdlo dan Kamayanti. 2012. "The Relevancies and Applicability of Human Resource Accounting Implementation under Hegelian Dialectica". *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* 3 (2).
- Harahap, Sofyan Syafri. 1999. *Akuntansi Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, Sofyan Safri. 2008. *Kerangka dan Teori Tujuan Akuntansi Syariah*. Jakarta: Pustaka Quantum.
- Harahap, Sofyan Safri. 2011. *Teori Akuntansi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Akuntansi Sumber Daya Manusia, Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Islahuzaman. 2006. "Akuntansi Sumber Daya Manusia Dan Kendala Dalam Penerapannya". *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi* 8 (1).
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad. 2013. *Akutansi Syariah: Teori dan Praktik untuk Perbankan Syariah*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Rahman, Abdul Abdur Rahim. 2010. *An Introduction to Islamic Accounting Theory and Practices*. Selangor: CERT Publication Sdn. Bhd.
- Ramli, Azahari, dkk. 2014. "Modal Manusia dan Kaitannya dengan Kinerja, Suatu Kajian terhadap Gudang Manufaktur Berlisensi di Semenanjung Malaysia". *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 3 (2).
- Schultz, Theodore W. 1961. "Investment in Human capital". *The American Economic Review*, 5 (1).
- Sudarno. 2010. "Akuntansi Sumber Daya Manusia: Perlakuan dan Pengukuran". *Jurnal Akuntansi Universitas Jember* 8 (1).
- Sukirno, Sadono, dkk. 2011. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Kencana.
- Sumarno, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



- Triwuyono, Iwan. 1996. "Teori Akuntansi Berhadapan Nilai-Nilai Keislaman".
Ulum Al-Qur'an. 6 (5).
- Triyuwono, Iwan. 2006. *Akuntansi Syariah (Perspektif, Metodologi dan Teori)*.
Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Tunggal, Amin Widjaja. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT
Rineka Cipta.
- Yuwono, Wahyu. 2015. "Penelaahan Penerapan Laporan Akuntansi Sumber Daya
Insani Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Binamas Purworejo",
Penelitian Mahasiswa, www.repository.unej.ac.id diakses pada tanggal 7
Desember 2016.

