

JURNAL

AKUNTANSI & KEUANGAN

Volume 7, No. 2, September 2016

ISSN: 2087-2054

Dewan Pembina

Dr. Ir. M. Yusuf S. Barusman, M.B.A
Dr. Andala Rama Putra Barusman, S.E., M.A.Ec.

Penanggung Jawab

Dra. Rosmiaty Tarmizi, M.M.Akt. C.A

Pimpinan Redaksi

Dr. Angrita Denziana, S.E., M.M, Ak. C.A

Sekretaris Redaksi

Riswan, S.E., M.S.Ak
Haninun, S.E., M.S.Ak

Penyuting Ahli

Tina Miniawati, S.E., M.B.A. (Universitas Trisakti)
Dr. Khomsiyah, S.E., M.M. (Universitas Trisakti)
Dr. Lindrianasari, S.E., M.Si.Akt., C.A. (Universitas Lampung)
Sujoko Efferin, Mcom (Hons), MA(Econ), Ph.D. (Universitas Surabaya)

Penerbit

Universitas Bandar Lampung
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi
SENARAI-Jurnal Akuntansi & Keuangan Terbit 2 kali setahun pada bulan Maret &
September

Artikel yang dimuat berupa hasil riset Empiris dan telaah teoritis konseptual yang kritis dalam kajian bidang akuntansi, auditing, perpajakan, dan keuangan.

Alamat Redaksi

Gedung G- Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bandar Lampung
Kampus A Jalan Z.A Pagar Alam No. 26 Labuan Ratu Bandar Lampung 35142
Telp: (0721) 701979, Fax: (0721) 701467, Email: *Prodi.akuntansi@ubl.ac.id*

JURNAL

AKUNTANSI & KEUANGAN

Volume 7, No. 2, September 2016

ISSN: 2087-2054

Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Terhadap Tingkat Korupsi Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Kota Se-Sumatera)

Khairudin & Rina Erlanda

Pengaruh Tingkat Pertumbuhan Penjualan Dan Perputaran Piutang Terhadap Likuiditas Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2014

Indrayenti & Siska Natania

Analisis Tingkat Kesehatan Koperasi Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kabupaten Tulang Bawang Barat

Herry Goenawan Soedarsa & Desty Natalia

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Metode Penilaian Persediaan Pada Perusahaan Dagang Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2014

Riswan & Restiani Fasa

Analisis *Du Pont System* Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Telekomunikasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2014)

Rosmiati Tarmizi & Merlinda Marlim

Analisis Simulasi Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Perbandingan Kinerja Keuangan (Studi Kasus Pada Pt Bank Pembangunan Daerah Lampung Tahun 2012-2014)

Yunus Fiscal & Desma

Analisis Ukuran Perusahaan Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Tergolong Lq45 Di Bei Periode 2011-2014)

Angrita Denziana & Winda Monica

Pengaruh Brand Image, Dan Lapangan Pekerjaan Terhadap Keputusan Mahasiswa Untuk Memilih Jurusan Akuntansi Pada Perguruan Tinggi Yang Ada Di Bandar Lampung

Chairul Anwar & Fredi Budiman

JURNAL

AKUNTANSI & KEUANGAN

Volume 7, No. 2, September 2016

ISSN: 2087-2054

Daftar Isi

	Halaman
Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Terhadap Tingkat Korupsi Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Kota Se-Sumatera) Khairudin & Rina Erlanda	137-154
Pengaruh Tingkat Pertumbuhan Penjualan Dan Perputaran Piutang Terhadap Likuiditas Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2014 Indrayenti & Siska Natania	155-167
Analisis Tingkat Kesehatan Koperasi Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kabupaten Tulang Bawang Barat Herry Goenawan Soedarsa & Desty Natalia	169-191
Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Metode Penilaian Persediaan Pada Perusahaan Dagang Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2014 Riswan & Restiani Fasa	193-210
Analisis <i>Du Pont System</i> Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Telekomunikasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2014) Rosmiati Tarmizi & Merlinda Marlim	211-223
Analisis Simulasi Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Perbandingan Kinerja Keuangan (Studi Kasus Pada Pt Bank Pembangunan Daerah Lampung Tahun 2012-2014) Yunus Fiscal & Desma	225-240
Analisis Ukuran Perusahaan Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Tergolong Lq45 Di Bei Periode 2011-2014) Angrita Denziana & Winda Monica	241-254
Pengaruh Brand Image, Dan Lapangan Pekerjaan Terhadap Keputusan Mahasiswa Untuk Memilih Jurusan Akuntansi Pada Perguruan Tinggi Yang Ada Di Bandar Lampung Chairul Anwar & Fredi Budiman	255-276

JURNAL

AKUNTANSI & KEUANGAN

Volume 7, No. 2, September 2016

ISSN: 2087-2054

Informasi Kebijakan dan Selingkung Berkala

I. Kebijakan editorial

JURNAL Akuntansi & Keuangan adalah sebuah berkala yang dipublikasikan oleh Universitas Bandar Lampung, yang bertujuan untuk menjadi wadah kreatifitas para akademisi, profesional, peneliti, dan mahasiswa di bidang Akuntansi dan Keuangan termasuk juga bidang Auditing, Sistem Informasi Akuntansi, Tata kelola Perusahaan, Perpajakan, Akuntansi Internasional, Akuntansi Managemen, Akuntansi Keperilakuaan, Pasar Modal dan lain sebagainya. Topik yang semakin meluas di bidang kajian riset Akuntansi diakomodir publikasinya di dalam berkala ini.

Paper yang akan dipublikasikan di dalam berkala **JURNAL** Akuntansi & Keuangan harus ditulis di dalam bahasa Indonesia yang baik dan sesuai dengan EYD. Semua instrumen yang digunakan untuk memperoleh data penelitian harus dimasukkan di dalam lampiran paper penelitian, paling tidak, penulis bersedia memberikan klarifikasi atas instrumen yang digunakan saat ada permintaan dari peneliti lainnya.

Sekretariat Editor Berkala

Gedung F - Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung
Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi

Kampus A Jalan Z.A. Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu Bandar Lampung 35142

Telp.: (0721) 701979, Fax.: (0721) 701467, Email:

II. Petunjuk penulisan

Artikel yang dikirim ke **JURNAL** Akuntansi & Keuangan harus mengikuti petunjuk seperti berikut:

1. Naskah merupakan naskah asli yang belum pernah diterbitkan atau sedang dilakukan penilaian pada berkala lain. Naskah ditulis dalam bahasa Indonesia dengan jarak 1 spasi, sepanjang 20-30 halaman kertas A4 dengan tipe huruf Times New Roman.. Naskah dikirim atau diserahkan ke sekretariat **JURNAL** Akuntansi & Keuangan rangkap satu disertai disket berikut dengan biodata penulis dan alamat lengkap (kantor dan rumah) pada lembaran yang terpisah dari halaman pertama artikel.
2. Judul naskah dapat ditulis dengan menggambarkan isi pokok tulisan, dan atau ditulis secara ringkas, jelas, dan menarik.
3. Nama Penulis disertai catatan kaki tentang profesi dan lembaga tempat penulis bekerja dalam naskah yang telah diterima untuk diterbitkan.
4. Abstrak ketik satu spasi, tidak lebih dari 250 kata dalam bahasa Inggris. Abstrak memuat tujuan penelitian, isu, permasalahan, sampel dan metode penelitian, serta hasil dan simpulan (jika memungkinkan).

5. Pendahuluan berisikan uraian tentang latar belakang masalah, ruang lingkup penelitian, dan telaah pustaka yang terkait dengan permasalahan yang dikaji, serta rumusan hipotesis (jika ada). Uraian pendahuluan maksimum 10% total halaman.
6. Untuk penelitian kuantitatif,
 - a. Telaah Literatur dan Pengembangan Hipotesis memuat paling tidak satu buah teori yang menjadi dasar pemikiran penelitian. Hipotesis dikembangkan menggunakan asumsi dasar teori dan hasil penelitian sebelumnya. Telah literatur maksimum 40 % total halaman.
 - b. Metodologi Penelitian meliputi uraian yang rinci tentang bahan yang digunakan, metoda yang dipilih, teknik, dan cakupan penelitian. Uraian bahan dan metoda maksimum 20 % total halaman.
7. Untuk penelitian kualitatif menyesuaikan dengan metodologi kualitatif.
8. Hasil dan Pembahasan merupakan uraian obyektif dari-hasil penelitian dan pembahasan dilakukan untuk memperkaya makna hasil penelitian. Uraian hasil dan pembahasan minimum 25 % total halaman.
9. Simpulan yang merupakan rumusan dari hasil-hasil penelitian. Harus ada sajian dalam satu kalimat inti yang menjadi simpulan utama. Simpulan maksimum 10% dari keseluruhan lembar artikel.
10. Referensi (Daftar Pustaka) ditulis berurutan berdasarkan alphabetical, disusun menggunakan suku kata terakhir dari nama penulisnya, atau institusi jika dikeluarkan oleh organisasi.
 - a. Buku: nama penulis, tahun penerbitan, judul lengkap buku, penyunting (jika ada), nama penerbit, dan kota penerbitan.
 - b. Artikel dalam buku: nama penulis, tahun penerbitan, judul artikel/tulisan, judul buku, nama penyunting, kota penerbitan, nama penerbit, dan halaman.
 - c. Terbitan berkala: nama penulis, tahun penerbitan, judul tulisan, judul terbitan (bila disingkat, sebaiknya menggunakan singkatan yang baku), volume, nomor, dan halaman.
 - d. Artikel dalam internet: nama penulis, judul, dan situsnya.
 - e. Tabel diberi nomor dan judul dilengkapi dengan sumber data yang ditulis dibawah badan tabel, diikuti tempat dan waktu pengambilan data.
 - f. Ilustrasi dapat berupa gambar, grafik, diagram, peta, dan foto diberi nomor dan judul.
11. Setiap referensi yang digunakan di dalam naskah artikel menggunakan petunjuk yang dirujuk pada The Indonesian Journal of Accounting Research, sebagai berikut:
 - A. Kutipan dalam tubuh naskah paper harus disesuaikan dengan contoh berikut:
 - I. Satu sumber kutipan dengan satu penulis (Brownell, 1981).
 - II. Satu sumber kutipan dengan dua penulis (Frucot dan Shearon, 1991).
 - III. Satu sumber kutipan dengan lebih dari satu penulis (Hotstede et al., 1990).
 - IV. Dua sumber kutipan dengan penulis yang berbeda (Dunk, 1990; Mia, 1988).
 - V. Dua sumber kutipan dengan satu penulis (Brownell, 1981, 1983).
 - VI. Dua sumber kutipan dengan satu penulis diterbitkan pada tahun yang sama (Brownell, 1982a, 1982b).
 - VII. Sumber kutipan dari lembaga harus dinyatakan dengan menggunakan akronim institusi (FASB, 1994)
 - B. Setiap artikel harus menulis referensi menggunakan panduan berikut:
 - I. Referensi harus tercantum dalam urutan abjad dari nama belakang penulis atau nama lembaga.

II. Referensi harus dinyatakan dengan urutan sebagai berikut: penulis (s) nama, tahun publikasi, judul kertas atau buku teks, nama jurnal atau penerbit dan nomor halaman. Contoh:

- a) Amerika Akuntansi Association, Komite Konsep dan Standar Laporan Keuangan Eksternal. 1977. Pernyataan tentang Teori Akuntansi dan Teori Penerimaan. Sarasota, FL: AAA.
- b) Demski, J. S., dan D. E. M. Sappington. 1989. Struktur hirarkis dan akuntansi pertanggungjawaban, *Jurnal Akuntansi Penelitian* 27 (Spring): 40-58.
- c) Dye, R. B., dan R. Magee. 1989. Biaya Kontijensi untuk perusahaan audit. Kertas kerja, Northwestern University, Evanston, IL.
- d) Indriantoro, N. 1993. Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Locus of Control dan Dimensi Budaya sebagai Moderating Variabel. Ph.D. Disertasi. University of Kentucky, Lexington.
- e) Naim, A. 1997. Analisis Penggunaan Akuntansi Biaya Produk Dalam Keputusan Harga oligopolistik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia* 12 (3): 43-50.
- f) Porcano, T. M. 1984a. Keadilan distributif dan Kebijakan Pajak. *Akuntansi Ulasan* 59 (4): 619-636.
- g) ----- . 1984b. Pengaruh Persepsi Kebijakan Pajak Niat Investasi Perusahaan. *The Journal of American Association Perpajakan* 6 (Fall): 7-19.
- h) Pyndyk, R. S. dan D. L. Rubinfeld. 1987. *Model ekonometrik & Forecasts Ekonomi*, 3rd ed. NY: McGraw-Hill Publishing, Inc.

12. Author(s) harus melampirkan CV, alamat email, alamat korespondensi dan pernyataan yang menyatakan pasal tersebut tidak sedang disampaikan kepada atau diterbitkan oleh jurnal lain dalam email tersebut dan /atau pos.

**ANALISIS SIMULASI PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP PERBANDINGAN KINERJA KEUANGAN
(Studi Kasus Pada PT Bank Pembangunan Daerah Lampung Tahun 2012-2014)**

Yunus Fiscal

Desma

(Universitas Bandar Lampung)

E-Mail: Yunus.fiscal@ubl.ac.id

Abstract

Accounting provides financial information which is used by manager to make decisions. Conventional accounting (accounting which accepted generally) treats human resources costs improperly which resulted in irrelevant financial information. Human resources accounting is the answer of problems faced by manager to make decision. PT Bank Pembangunan Daerah Lampung is a company which operational activities engaged in services, which is fully aware that human resources' dominant role as one of the main factors to support the success of the company. It's shown from its attempt done in recruitment, selection, development, and training of the employees to support its employment candidates, yet PT Bank Pembangunan Daerah Lampung haven't applied human resources accounting. This study purposed to analyze the financial performance with profitability ratio analysis and compare the before and after the appliance of human resources accounting simulation by experimental descriptive research method. The types of data used is secondary data from human resource costs sourced by financial statements PT Bank Pembangunan Daerah Lampung obtainable website. The result shows the financial performance of PT Bank Pembangunan Daerah Lampung gets better after human resources accounting is applied, as shows in the human resources accounting simulation. It caused cost of human resouce (acquisitions and development) into an investment not as expense.

Keywords: Human Resource, Human Resource Accounting, and Profitability Ratio.

1. Pendahuluan

Akuntansi merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnis. Berbagai informasi keuangan sangat diperlukan oleh para *manager* dalam pengambilan keputusan yang bersifat ekonomis. Melalui laporan keuangan dapat dilihat apa saja yang telah dilakukan para *manager* dalam mengelola berbagai sumber daya yang ada di dalam perusahaan yang telah dipercayakan kepadanya dan dapat juga dilihat prestasi yang dicapai perusahaan selama periode tertentu (Anthony et al, 2001).

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. Menurut Tunggal (2004) 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. Selama ini akuntansi konvensional tidak memperlakukan dengan tepat dana yang telah dikeluarkan perusahaan untuk pembiayaan sumber daya manusia yang dimilikinya, hal ini dapat dilihat dari perlakuan investasi pada manusia yang dinilai sebagai biaya daripada sebagai aset. Biaya sumber daya manusia ini berupa perekrutan, biaya pemilihan, biaya penerimaan dan biaya pelatihan karyawan.

Ketidaktepatan penilaian aset sumber daya manusia menyebabkan laporan keuangan yang disajikan pihak manajemen tidak menampilkan keadaan informasi keuangan yang sebenarnya. Hal ini disebabkan biaya operasional yang dibebankan secara berlebihan, yaitu dibebankan sekaligus untuk biaya sumber daya manusia. Seharusnya pembebanan biaya sumber daya manusia tersebut dapat dikapitalisasikan dan dialokasikan secara berkala melalui metode amortisasi. Kegagalan prinsip-prinsip akuntansi dalam memberikan informasi yang relevan kepada pihak manajemen dan investor menyebabkan munculnya akuntansi sumber daya manusia (Lubis, 2009). Kehilangan atau kepindahan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang besar, hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya itu.

Suwarto (2006) menyebutkan penilaian terhadap sumber daya manusia agar dapat disajikan dalam laporan keuangan adalah mengakui sumber daya manusia tersebut sebagai aset sehingga dapat ditentukan nilai moneterinya. Selain itu informasi-informasi tentang sumber daya manusia ini harus disajikan dalam suatu sistem atau metode pencatatan transaksi yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan khususnya pada perusahaan jasa keuangan seperti PT Bank Pembangunan Daerah Lampung sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. PT Bank Pembangunan Daerah Lampung merupakan salah satu Bank daerah utama di Lampung. Didirikan pada tahun 1966 yang merupakan salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat Lampung. PT Bank Pembangunan Daerah Lampung di usianya yang hampir mencapai 50 tahun terus tumbuh dan berkembang untuk menjadi motor penggerak dan pilar penting ekonomi Lampung. Dengan terus meningkatkan standar pelayanan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk dapat memberikan layanan terbaik.

2. Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dari para pekerja merupakan nilai yang tak terhitung harganya. Keberlanjutan siklus hidup perusahaan bergantung pada kemampuan manusia yang ada di dalamnya, bukan bergantung pada mesin yang dijalankan perusahaan. Jika dirinci secara lebih spesifik, aktor dibalik keberhasilan maupun kegagalan sebuah perusahaan adalah manusia sehingga penghargaan atas kekayaan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan mutlak untuk diakui (Ikhsan, 2008).

Intellectual Capital

Bontis (2000) menyatakan *intellectual capital* terdiri dari tiga elemen utama yaitu:

1. *Human Capital* (modal manusia)

Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut.

2. *Structural Capital* atau *Organizational Capital* (modal organisasi)

Structural capital merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan.

3. *Relational Capital* atau *Customer Capital* (modal pelanggan)

Elemen ini merupakan komponen modal intelektual yang memberikan nilai secara nyata.

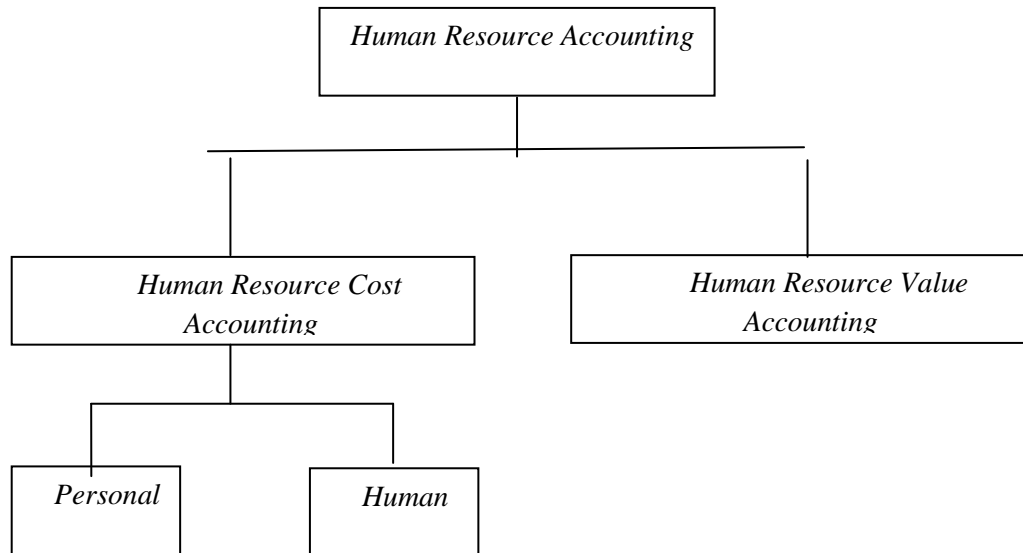
Akuntansi Sumber Daya Manusia

Belkaoui (1995) mendefinisikan akuntansi sumber daya manusia sebagai suatu proses mengidentifikasi, mengukur data tentang sumber daya manusia dan mengkomunikasikan informasi ini kepada pihak yang berkepentingan. Dari definisi 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.

Ruang Lingkup Akuntansi Sumber Daya Manusia

Gambar 1
Ruang Lingkup Akuntansi Sumber Daya Manusia



Sumber: Tunggal (2004)

Human Resource Cost Accounting

Human resource cost accounting merupakan pengukuran dan pelaporan biaya yang timbul untuk pencarian, pengembangan, dan penggantian tenaga kerja sebagai sumber daya organisasi. Ada dua jenis biaya yang berkepentingan dengan *human resource cost accounting* yaitu:

- a. *Personal Cost Accounting* adalah biaya yang berhubungan dengan fungsi proses manajemen personalia dalam pencarian dan pengembangan sumber daya manusia.
- b. *Human Assets Accounting* adalah biaya yang berkaitan dengan berbagai usaha pencarian dan pengembangan pada bagian tingkatan personel dimasukkan sebagai *human resource* dari suatu perusahaan.

2. **Human Resource Value Accounting**

Human Resource Value Accounting merupakan pengukuran terhadap nilai sekarang dari manfaat yang diharapkan akan diperoleh dari sumber daya manusia.

Metode Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia

Pengukuran akuntansi sumber daya manusia terdapat dua kelompok besar metode penentuan biaya sumber daya manusia. Dua metode pengukuran tersebut adalah (Tunggal, 2004):

Human Resource Cost Accounting

Metode pengukuran akuntansi sumber daya manusia ini didasarkan pada biaya-biaya yang dikeluarkan untuk pencarian, pengembangan dan penggantian tenaga kerja sebagai sumber daya organisasi. *Human resource cost accounting* terdapat tiga metode pengukuran sebagai berikut:

Historical Cost

Metode yang diperkenalkan oleh Flamholtz untuk pengukuran dalam akuntansi sumber daya manusia, yang mana mengidentifikasi biaya awal akuntansi sumber daya manusia kedalam dua kelompok biaya yaitu:

1) *Acquisition Cost*

Acquisition Cost merupakan semua pengorbanan yang harus dikeluarkan untuk mendapatkan karyawan baru, yang terdiri dari biaya langsung seperti biaya rekrutmen, biaya seleksi, *hiring* dan penempatan kemudian biaya tidak langsung seperti biaya promosi dari dalam perusahaan.

2) *Learning Cost*

Learning Cost merupakan biaya yang dikeluarkan untuk melatih pegawai sampai memiliki kualitas yang diharapkan untuk menduduki jabatan tersebut. Biaya langsung seperti biaya *training*, orientasi, dan *on the job training*. Sementara itu, biaya tidak langsung adalah kerugian yang ditimbulkan dari berkurangnya produktivitas selama pelatihan.

a. *Replacement Cost*

Replacement Cost merupakan metode penilaian sumber daya manusia yang diukur dengan menaksir besarnya biaya yang akan dikeluarkan untuk mendapatkan pegawai yang sama kualitasnya dengan yang ada sekarang.

b. *Opportunity Cost*

Metode yang menilai sumber daya manusia diukur dengan proses penawaran yang bersifat kompetitif yang dilakukan secara intern dengan didasarkan pada konsep *opportunity cost*.

Human Resource Value Accounting

Metode pengukuran akuntansi sumber daya manusia ini menitikberatkan pada nilai yang dimiliki oleh sumber daya manusia dan dampaknya terhadap nilai perusahaan. Ada dua kelompok besar dalam penilaian akuntansi sumber daya manusia dengan metode *human resource value accounting* yaitu:

a. Metode Moneter

Metode pengukuran akuntansi sumber daya manusia dengan pendekatan metode moneter menggunakan nilai satuan uang sebagai ukuran dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Metode-metode yang termasuk dalam *human resource cost accounting* dapat dikategorikan sebagai metode moneter. Perbedaannya dengan metode moneter *human resource value accounting* adalah titik berat acuan penilaian yang digunakan. metode moneter *human resource cost accounting* menitik beratkan pada biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam rangka mendapatkan sumber daya manusia yang diinginkan. Sedangkan metode *human resource value accounting* lebih menitik beratkan pada nilai yang dimiliki oleh sumber daya manusia dan dampaknya pada nilai perusahaan.

b. Metode Nonmoneter

Metode pengukuran non moneter pada *human resource accounting* bertujuan mengetahui prestasi kerja karyawan dan evaluasi atas karyawan, seperti inventarisasi keterampilan dan kemampuan pekerja, dan pengukuran sikap atau tingkah lakunya, pengukuran ini lebih relevan digunakan untuk pihak intern terutama untuk mengukur prestasi kerja level manajemen dari tingkat bawah sampai tingkat atas.

Menurut Sudarno (2010) metode yang paling baik untuk diterapkan adalah metode *human resource cost accounting* dengan pendekatan *historical cost*, karena pendekatan ini bersifat praktis (mudah diterapkan dan konsisten dengan akuntansi konvensional), *verifiable* (karena berdasarkan apa yang benar-benar terjadi) juga lebih obyektif (sesuai dengan kejadian yang sesungguhnya).

Pengertian Kinerja Keuangan

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2007) kinerja keuangan adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengendalikan sumber daya yang dimilikinya. Fahmi (2011) mendefinisikan kinerja keuangan merupakan suatu gambaran tentang kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat analisis keuangan, sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu. Hal ini sangat penting agar sumber daya digunakan secara optimal dalam menghadapi perubahan lingkungan.

Berdasarkan tekniknya, analisis keuangan dapat dibedakan menjadi 8 macam, yaitu menurut (Jumingan, 2006):

1. Analisis Perbandingan Laporan Keuangan

2. Analisis Tren (tendensi posisi)
3. Analisis Persentase per Komponen (*common size*)
4. Analisis Sumber dan Penggunaan Modal Kerja
5. Analisis Sumber dan Penggunaan Kas,
6. Analisis Rasio Keuangan
7. Analisis Perubahan Laba Kotor
8. Analisis *Break Even*

Keunggulan Analisis Rasio Keuangan

Menurut Harahap (2007) analisis rasio memiliki keunggulan dibanding teknik analisis lainnya, adapun keunggulan tersebut adalah:

1. Rasio merupakan angka-angka atau ikhtisar statistik yang lebih mudah dibaca dan ditafsirkan. Merupakan pengganti yang lebih sederhana dari informasi yang disajikan laporan keuangan yang sangat rinci dan rumit.
2. Mengetahui posisi perusahaan di tengah industri lain.
3. Sangat bermanfaat untuk bahan dalam mengisi model-model pengambilan keputusan dan model prediksi (*Z-score*).
4. Menstandarisir ukuran perusahaan.
5. Lebih mudah memperbandingkan perusahaan dengan perusahaan lain atau melihat perkembangan perusahaan secara periodik atau "*time series*".
6. Lebih mudah melihat tren perusahaan serta melakukan prediksi di masa yang akan datang.

Analisis Rasio Profitabilitas

Ada beberapa macam pengukuran yang biasanya dipakai dalam mengukur *profitabilitas*, yaitu (Hanafi dan Halim, 2012):

1. *Return on Asset*

Return on asset adalah rasio yang menunjukkan kemampuan dari modal yang diinvestasikan dalam keseluruhan aset untuk menghasilkan keuntungan.

2. *Return on Equity*

Return on equity merupakan indikator yang mengukur kemampuan Perusahaan dalam memperoleh laba dari modal saham. Keterkaitan *return on equity* dan *return on asset* dijabarkan dalam rumus:

1) $Return\ on\ Equity = Return\ on\ Asset \times Total\ Asset / Total\ Equity.$

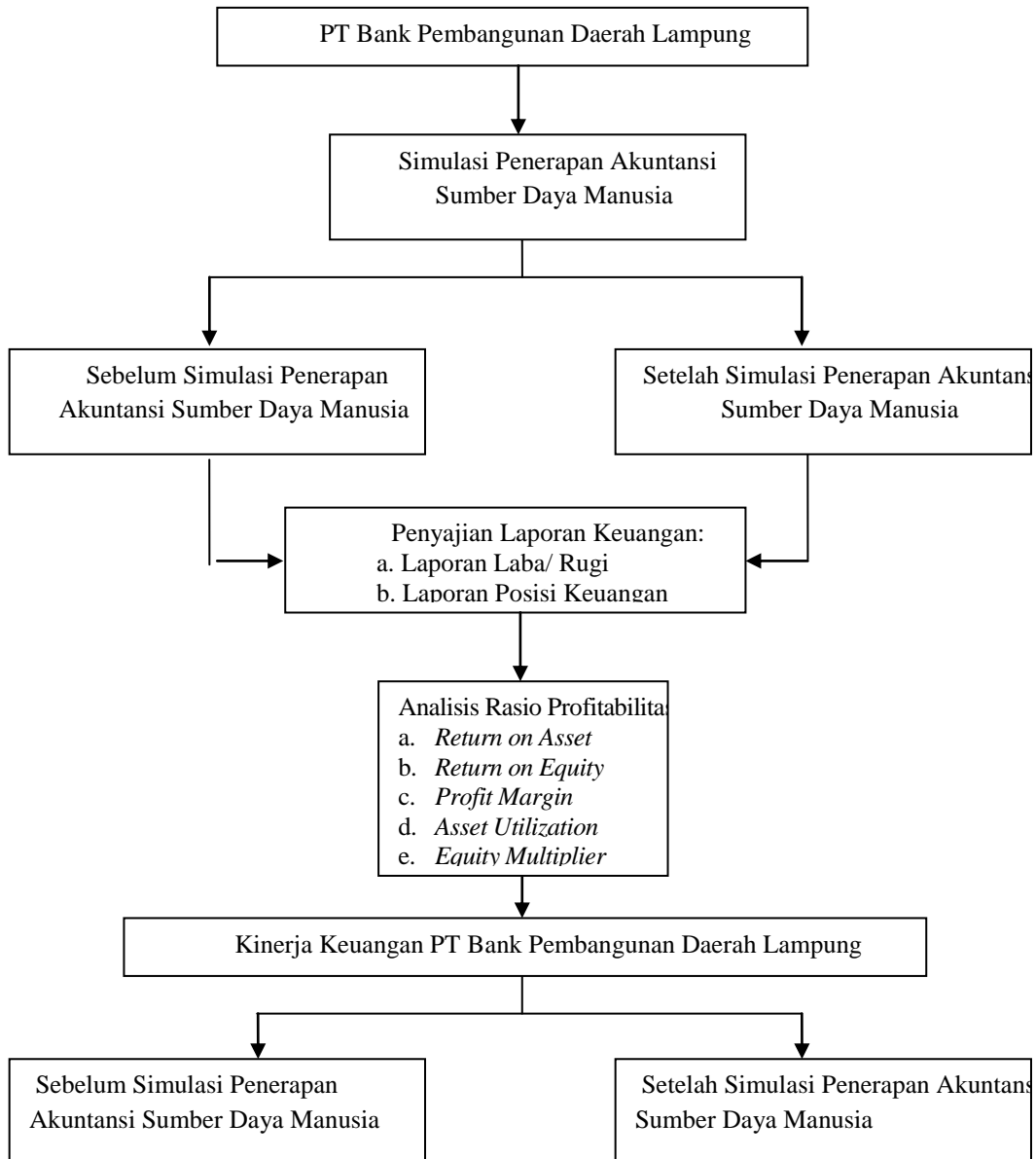
2) $Return\ on\ Equity = Net\ Margin \times Asset\ Utilization \times Equity\ Multiplier.$

3. *Profit Margin*

Profit margin adalah rasio yang menggambarkan efisiensi sebuah Perusahaan dengan menekan biaya-biaya pada periode tertentu.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Gambar 2
Kerangka Pemikiran Penelitian



3. Metodologi Penelitian

Penelitian dengan judul Analisis Simulasi Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Perbandingan Kinerja Keuangan (Studi kasus pada PT Bank Pembangunan Daerah Lampung) merupakan jenis penelitian eksperimen deskriptif. Penelitian eksperimen adalah suatu rancangan percobaan dengan setiap langkah tindakan yang terdefiniskan, sehingga informasi yang berhubungan dengan atau diperlukan untuk persoalan yang akan diteliti dapat dikumpulkan secara faktual (Noor, 2013). Penelitian deskriptif adalah penelitian untuk melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu baik berupa keadaan, permasalahan, sikap, pendapat, kondisi, atau prosedur secara cermat yang tidak untuk mencari maupun menjelaskan hubungan untuk menguji hipotesis (Soewadji, 2012).

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif yaitu data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka (Noor, 2014). Data dari penelitian ini berupa biaya sumber daya manusia (biaya rekrutmen, seleksi, penerimaan dan pelatihan) yang merupakan sumber data sekunder berupa laporan keuangan PT Bank Pembangunan Daerah Lampung yaitu laporan posisi keuangan dan laporan laba rugi pada tahun 2012, 2013, dan 2014 yang diperoleh melalui *website* PT Bank Pembangunan Daerah Lampung.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi (riset kepustakaan). Kemudian menggunakan teknik pengumpulan data kualitatif, yang merupakan pengumpulan data bersifat deskriptif seperti dokumen pribadi, catatan lapangan, ucapan responden maupun dokumen (Soewadji, 2012). Data yang diperoleh pada umumnya adalah data kualitatif (walaupun tidak menolak data kuantitatif), sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada pola yang jelas (Sugiyono, 2009).

Analisis kualitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara, pertama mengukur besarnya investasi dalam sumber daya manusia dengan menggunakan metode pengukuran yang ada dalam bidang akuntansi sumber daya manusia, yaitu metode pengukuran *historical cost*. Metode ini mengukur semua biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan dalam rangka memperoleh dan mengembangkan tenaga kerja, sehingga didalamnya termasuk biaya rekrutmen, seleksi, penerimaan dan pelatihan (Sudarno, 2010).

Pembebanan secara berkala pada laporan keuangan dengan cara amortisasi juga perlu dilakukan. Rumus dari *Human Resource Cost Accounting* (HRCA) (Tunggal, 2004):

$$\text{Keterangan: } HRCA = \frac{A + B}{X}$$

A = Biaya akuisisi (biaya rekrutmen, seleksi dan penerimaan)

B = Biaya Pengembangan

X = Masa manfaat yang diharapkan

Alat analisis yang kedua menggunakan rasio keuangan *profitabilitas*. Rasio keuangan yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan penelitian Wulan dan Poemawan (2012) yaitu:

1. *Return on Asset* =
$$\frac{\text{Laba Sebelum Pajak}}{\text{Jumlah Aset}} \times 100$$
2. *Return on Equity* =
$$\frac{\text{Laba Sebelum Pajak}}{\text{Jumlah Ekuitas}} \times 100$$
3. *Profit Margin* =
$$\frac{\text{Laba Operasional}}{\text{Pendapatan Operasional}} \times 100$$
4. *Asset Utilization* =
$$\frac{\text{Pendapatan Operasional}}{\text{Jumlah Aset}} \times 100$$
5. *Equity Multiplier* =
$$\frac{\text{Jumlah Aset}}{\text{Jumlah Ekuitas}}$$

4. Hasil Penelitian

Simulasi Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Penelitian ini menggunakan metode *historical cost* dalam menghitung aset sumber daya manusia, metode *historical cost* menjumlahkan biaya akuisisi dan pengembangan karyawan sebagai aset sumber daya manusia. Perhitungan metode *historical cost* pada simulasi penerapan akuntansi sumber daya manusia PT Bank Pembangunan Daerah Lampung adalah:

1. Kapitalisasi aset sumber daya manusia merupakan total biaya akuisisi dan pengembangan yaitu:
 - a. Total biaya akuisisi dan biaya pengembangan yang dikeluarkan oleh PT Bank Pembangunan Daerah Lampung tahun 2012 sebesar Rp 2.739.326.636.
 - b. Total biaya akuisisi dan biaya pengembangan yang dikeluarkan oleh PT Bank Pembangunan Daerah Lampung tahun 2013 sebesar Rp 4.393.578.639.
 - c. Total biaya akuisisi dan biaya pengembangan yang dikeluarkan oleh PT Bank Pembangunan Daerah Lampung tahun 2014 sebesar Rp 2.837.416.595.

2. Amortisasi sumber daya manusia

Metode amortisasi garis lurus yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti PSAK No. 19 tahun 2009 bahwa metode amortisasi yang digunakan harus menggambarkan pola konsumsi entitas atas manfaat ekonomis masa depan yang diharapkan, jika pola tersebut tidak dapat ditentukan secara andal digunakan metode garis lurus. Umur ekonomis mengikuti kebijakan manajemen aset sesuai PSAK No. 19 tahun 2009 tetapi karena penelitian ini adalah eksperimen maka mengikuti UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan batas

kontrak kerja selama 3 tahun, maka penelitian ini menggunakan umur ekonomis selama 3 tahun. Perhitungan amortisasi aset sumber daya manusia PT Bank Pembangunan Daerah Lampung dijabarkan sebagai berikut:

a. Tahun 2012

Beban Amortisasi tahun 2012	=	Rp 2.739.326.636
		3 tahun
	=	Rp 913.108.879

b. Tahun 2013

Beban amortisasi tahun 2012	=	Rp 913.108.879
Beban amortisasi tahun 2013		
Rp 4.393.578.639	=	Rp 1.464.526.213
3 tahun		
Total beban amortisasi	=	Rp 2.377.635.092

c. Tahun 2014

Beban amortisasi tahun 2012	=	Rp 913.108.879
Beban amortisasi tahun 2013	=	Rp 1.464.526.213
Beban amortisasi tahun 2014		
Rp 2.837.416.595	=	Rp 945.805.532
3 tahun		
Total beban amortisasi	=	Rp 3.323.440.623

Tabel 1
Perhitungan Nilai Investasi Sumber Daya Manusia

Keterangan	Tahun 2012	Tahun 2013	Tahun 2014
Biaya akuisisi	-	-	-
Biaya pengembangan	2.739.326.636	4.393.578.639	2.837.416.595
Aset sumber daya manusia	2.739.326.636	4.393.578.639	2.837.416.595
Amortisasi	(913.108.879)	(2.377.635.092)	(3.323.440.623)
Nilai investasi bersih sumber daya manusia	1.826.217.757	2.015.943.547	(486.024.028)
Nilai awal investasi sumber daya manusia	-	1.826.217.757	3.842.161.305
Jumlah nilai investasi bersih sumber daya manusia	1.826.217.757	3.842.161.305	3.356.137.276

Sumber: Data Diolah (2016)

Hasil setelah dilakukan kapitalisasi aset dan amortisasi sumber daya manusia, perhitungan terakhir yaitu investasi bersih aset sumber daya manusia yang akan menjadi akun baru pada posisi aset berupa aset sumber daya manusia. Penambahan akun aset sumber daya manusia akan menambah jumlah aset PT Bank Pembangunan Daerah Lampung pada periode 2012 sebesar Rp 1.826.217.757, periode 2013 sebesar Rp 3.842.161.305, dan periode 2014 sebesar Rp 3.356.137.276 menyebabkan posisi jumlah liabilitas dan ekuitas tidak sama dengan posisi jumlah aset setelah simulasi penerapan akuntansi sumber daya manusia. Oleh karena itu investasi sumber daya manusia yang dilakukan akan berpengaruh terhadap jumlah ekuitas maka diperlukan penyesuaian saldo laba sebesar nilai aset sumber daya manusia pada laporan posisi keuangan yang terjadi diperiode 2012, 2013, dan 2014 yaitu sebesar Rp 1.826.217.757, Rp 3.842.161.305 dan Rp 3.356.137.276.

Pada laporan laba rugi periode 2012, 2013, dan 2014 akan ditambah akun baru amortisasi aset sumber daya manusia dalam posisi beban operasional masing-masing sebesar Rp 913.108.879, Rp 2.377.635.092, Rp 3.323.440.623 dan mengurangi beban tenaga kerja sebesar biaya pengembangan (pendidikan) untuk karyawan yaitu Rp 2.739.326.636, Rp 4.393.578.639, Rp 2.837.416.595. Jurnal yang diperlukan untuk pencatatan simulasi penerapan akuntansi sumber daya manusia adalah:

1. Tahun 2012

Aset sumber daya manusia	Rp 2.739.326.636
Beban tenaga kerja	Rp 2.739.326.636
Amortisasi aset sumber daya manusia	Rp 913.108.879
Akumulasi amortisasi aset sumber daya manusia	Rp 913.108.879

2. Tahun 2013

Aset sumber daya manusia	Rp 4.393.578.639
Beban tenaga kerja	Rp 4.393.578.639
Amortisasi aset sumber daya manusia	Rp 2.377.635.092
Akumulasi amortisasi aset sumber daya manusia	Rp 2.377.635.092

3. Tahun 2014

Aset sumber daya manusia	Rp 2.837.416.595
Beban tenaga kerja	Rp 2.837.416.595
Amortisasi aset sumber daya manusia	Rp 3.323.440.623
Akumulasi amortisasi aset sumber daya manusia	Rp 3.323.440.623

Perbandingan Rasio Profitabilitas Sebelum dan Setelah Simulasi Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Perbandingan rasio keuangan sebelum dan setelah simulasi penerapan akuntansi sumber daya manusia pada tahun 2012, 2013 dan 2014 disajikan secara rinci pada tabel berikut:

Tabel 2
Perbandingan Rasio Keuangan Profitabilitas Sebelum dan Setelah Simulasi Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Rasio	Sebelum simulasi penerapan akuntansi sumber daya manusia			Setelah simulasi penerapan akuntansi sumber daya manusia		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
<i>Return on asset</i>	2,92%	2,20%	4,20%	2,96%	2,24%	4,19%
<i>Return on equity</i>	30,70%	21,36%	36,66%	30,98%	21,68%	36,36%
<i>Profit margin</i>	25,55%	19,34%	31,08%	25,88%	19,71%	31,00%
<i>Asset utilization</i>	11,53%	11,64%	12,42%	11,52%	11,63%	12,41%
<i>Equity multiplier</i>	10,50 kali	9,70 kali	8,72 kali	10,46 kali	9,63 kali	8,68 kali

Sumber: data diolah (2016)

Tabel 2 memperlihatkan perbandingan rasio keuangan sebelum dan setelah simulasi penerapan akuntansi sumber daya manusia. Ketiga rasio mengalami peningkatan setelah adanya simulasi penerapan akuntansi sumber daya manusia yang disebabkan adanya akun yang terpengaruh yaitu laba operasional, jumlah aset dan jumlah modal, rasio tersebut yaitu:

1. *Return on asset* mengalami peningkatan sebesar 0,04% pada periode 2012, 0,04% pada 2013, dan menurun 0,01% pada 2014.
2. *Return on equity* mengalami peningkatan sebesar 0,28% pada periode 2012, 0,32% pada 2013, dan menurun 0,30% pada 2014.
3. *Profit margin* mengalami peningkatan sebesar 0,33% pada periode 2012, 0,37% pada 2013, dan menurun 0,08% pada 2014.

Rasio *asset utilization* dan *equity multiplier* mengalami penurunan yang disebabkan semua akun dalam perhitungan ini mengalami peningkatan setelah adanya simulasi penerapan akuntansi sumber daya manusia. Penurunan jumlah rasio tersebut adalah sebesar:

1. *Asset utilization* mengalami penurunan sebesar 0,01% pada periode 2012, 2013, dan 2014.
2. *Equity multiplier* mengalami penurunan sebesar 0,04 kali pada periode 2012, 0,07 kali pada 2013, dan 0,04 kali pada 2014.

Berdasarkan perbandingan rasio *return on asset*, *return on equity*, *profit margin*, *asset utilization*, dan *equity multiplier* dapat disimpulkan dengan adanya simulasi penerapan akuntansi sumber daya manusia kinerja keuangan yang dicapai PT Bank Pembangunan Daerah Lampung lebih

baik meskipun rasio *asset utilization* mengalami penurunan tetapi jumlahnya relatif kecil sedangkan rasio *return on asset*, *return on equity*, dan *profit margin* menurun di tahun 2014 disebabkan karena biaya pendidikan (pengembangan) lebih kecil nilainya dari pada amortisasi sumber daya manusia pada periode tersebut. Hal ini disebabkan amortisasi sumber daya manusia pada tahun 2012 dan 2013 masih dibebankan pada periode 2014. Penurunan rasio *equity multiplier* menunjukkan kinerja keuangan yang semakin baik sebab semakin kecil rasio ini maka semakin baik kinerja keuangan Perusahaan yang menunjukkan persentase PT Bank Pembangunan Daerah Lampung untuk membayar bunga kepada kreditur semakin kecil, sebab pendanaan aset didanai oleh ekuitas.

5. Kesimpulan, Saran dan Keterbatasan

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Bank Pembangunan Daerah Lampung dengan melakukan simulasi penerapan akuntansi sumber daya manusia dan melakukan perbandingan kinerja keuangan antara akuntansi sumber daya manusia dan akuntansi konvensional maka dapat disimpulkan:

1. Hasil perhitungan laba rugi dengan menggunakan akuntansi sumber daya manusia menghasilkan laba sebelum pajak lebih besar dibandingkan akuntansi konvensional pada tahun 2012 dan 2013. Hal ini disebabkan oleh biaya akuisisi dan pengembangan dikapitalisasi sebagai aset dan modal kemudian dibebankan secara berkala melalui metode amortisasi.
2. Hasil perhitungan laba rugi dengan menggunakan akuntansi sumber daya manusia menghasilkan laba sebelum pajak lebih kecil dibandingkan akuntansi konvensional pada tahun 2014 tetapi jumlahnya relatif lebih sedikit dari pada kenaikan laba sebelum pajak tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan biaya pengembangan (biaya pendidikan) lebih kecil nilainya dari pada amortisasi tahun tersebut karena beban amortisasi yang dicatat terdapat beban amortisasi tahun 2012 dan 2013 yang masih berjalan.
3. Adanya peningkatan jumlah aset dan jumlah ekuitas pada laporan posisi keuangan setelah simulasi penerapan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini disebabkan jumlah nilai investasi bersih sumber daya manusia yang terjadi pada setiap tahun simulasi penerapan yang ada pada laporan posisi keuangan, sehingga muncul akun baru aset sumber daya manusia pada posisi aset dan penyesuaian saldo laba pada posisi ekuitas.
4. Analisis perbandingan rasio keuangan dengan menggunakan *return on asset* dan *return on equity* dan *profit margin* secara keseluruhan menunjukkan adanya peningkatan setelah melakukan simulasi penerapan akuntansi sumber daya manusia meskipun menurun sedikit di tahun 2014 sedangkan analisis rasio *asset utilization* dan *equity multiplier* menunjukkan adanya penurunan

tetapi jumlahnya relatif sedikit untuk *asset utilization*. Semakin kecil rasio *equity multiplier* semakin baik. Jadi dari analisis rasio tersebut disimpulkan bahwa kinerja keuangan PT Bank Pembangunan Daerah Lampung meningkat setelah adanya simulasi penerapan akuntansi sumber daya manusia.

5.2 Saran

Saran yang berkaitan dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Pihak manajemen PT Bank Pembangunan Daerah Lampung sebaiknya menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangannya sebagai informasi tambahan dalam pengambilan keputusan yang lebih relevan dengan menggunakan metode *historical cost* dari *human resource cost accounting* untuk menjadikan biaya terkait sumber daya manusia seperti biaya akuisisi dan pengembangan menjadi suatu investasi sumber daya manusia, bukan sebagai beban.
2. Diharapkan adanya suatu standar akuntansi keuangan di Indonesia yang secara tegas dan khusus mengatur akuntansi sumber daya manusia.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan objek penelitian Bank Syariah dan lebih dari satu bank agar terlihat pentingnya penerapan akuntansi sumber daya manusia untuk perusahaan, khususnya perusahaan yang bergerak di bidang jasa.

5.3 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah belum adanya standar akuntansi keuangan yang mengatur secara tegas dan khusus tentang akuntansi sumber daya manusia di Indonesia, sehingga sifatnya hanya dapat disajikan sebagai informasi tambahan bagi pihak internal perusahaan serta belum dapat disajikan dalam laporan keuangan yang sudah diaudit.

Daftar Pustaka

- Anthony, Robert, Dearden John dan Bedford. 2001. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Belkaoui. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*, edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Bontis. 2000. Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries. *Journal of Intellectual Capital*.
- Fahmi, Irham. 2011. *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabet.
- Hanafi, M.Mamduh dan Abdul Halim. *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Harahap, Sofyan Syafri. 2007. *Analisa Kritis atas Laporan Keuangan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2007. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jumingan. 2006. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2009. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi&Menejemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 19 Revisi Tahun 2009 tentang Aset Tidak Berwujud.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sudarno, 2010. Akuntansi Sumber Daya Manusia: Perlakuan dan Pengukuran. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember* Vol. 8 No. 1. Jember.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto. 2006. Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Alternatif Dalam Penyusunan Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi* Vol. 5 No.1. Surakarta.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2004. *Akuntansi Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wulan, Ayu Wahyu dan Didied Poernawan. 2012. Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Perbandingan Kinerja Laporan Keuangan Pada PT BPRS Mitra Harmoni Malang. *Jurnal Penelitian Universitas Brawijaya*. Malang.