

ISSN 2338-1280

TAQADDUM

Jurnal D-III Perbankan Syari'ah

Volume. I No. 1 - September 2013

Pemberdayaan Ekonomi Keluarga melalui Lembaga Keuangan
Mikro Syari'ah di Kota Medan

Hybrid Kontrak dalam Bertransaksi dan Berinteraksi
(Analisis Terhadap Akad Bay Al-Wafa')

Perilaku Konsumen dalam Islam (Kajian Tafsir)

Wakaf Produktif : Mengentaskan Kemiskinan Membangun
Kesejahteraan Umat

Pengakuan dan Pengukuran Sumber Daya Manusia
Sebagai Asset dalam Penyajian Laporan Keuangan

Pemberdayaan Kaum Du'afa dalam Al-Qur'an dalam Perspektif
Ayat-ayat Ekonomi

Peran Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah sebagai tonggak dalam
Penerapan Ekonomi Islam di Indonesia

Evaluasi Penerapan Quality Control Cycle sebagai Masukan untuk
Reimplementasi Konsep Cycle di PT Semen Padang

Penentuan Fakta Material Emiten terkait Perlindungan Hak
Tenaga Kerja di Pasar Modal Indonesia

Diterbitkan oleh
Program Studi Ekonomi Islam - Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam
Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Volume. I No. 1 - September 2013

ISSN 2338-1280

TAQADDUM

Jurnal D-III Perbankan Syariah

Jurusan D-III Perbankan Syariah

Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Sumatera Utara

Jl. William Iskandar Psr. V Medan Estate Sumatera Utara

Telp: (061) 6622925, Fax (061) 6615683

Email: nurulzauhariyah@yahoo.co.id

Susunan Pengurus Jurnal

TAQADDUM

Jurusan D-III Perbankan Syari'ah

Penanggung Jawab

Dr. Saidurrahman, M.Ag.

(Dekan Fakultas Syariah IAIN Sumatera Utara)

Redaktur

Muhammad Ramadhan, MA

Penyunting/editor

Nurbaiti, S. Kom, M. Kom

Muhammad Ihsan, M. Kom

Desain Grafis & Fotografer

Hendra Harmain, M. Pd

Sekretaris

Azizah Aftariany, A. Md

Bendahara

Fatimah Zahara, MA

Alamat Redaksi

Jalan Williem Iskandar pasar V Medan Estate Sumatera Utara

Telp. (061) 6622925, Fax. (061) 6615683

Email: nurulzauhariyah@yahoo.co.id

KATA PENGANTAR

Jurnal *Taqaddum* 1- Februari 2013 mengangkat tema bersifat umum seputar permasalahan Manajemen, Perbankan, Keuangan dan Lembaga Keuangan Syari'ah Non Bank. Tulisan pertama membahas tentang Pemberdayaan Ekonomi Keluarga melalui Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah di Kota Medan ditulis oleh Sugianto, dosen Fakultas Syari'ah IAIN Sumatera Utara, Medan. Terkait dengan Perbankan Muhammad Ramadhan yang juga berasal dari Fakultas Syariah IAIN SU Medan, menulis tentang Tanggungjawab Dewan Direksi atas Tindak Pidana di Perbankan Syari'ah (*Analisis terhadap Konsep Business Judgement Rule*).

Selain itu, terkait dengan kontrak dan etika bisnis, Sri Sudiarti mengangkat tulisan tentang *Hybrid Kontrak dalam Bertransaksi dan Berinteraksi (Analisis Terhadap Akad Bay Al-Wafa')* dan Ardiansyah menulis tentang Etika Bisnis Rasulullah SAW: Suatu Kajian Hadits, keduanya merupakan dosen Fakultas Syari'ah IAIN SU Medan. Kemudian Marliyah membahas tentang Perilaku Konsumen dalam Islam (*Kajian Tafsir*). Jurnal ini juga memuat tulisan terkait pemberdayaan kaum du'afa yang ditulis oleh Tuti Anggraini dengan judul *Pemberdayaan Kaum Du'afa dalam Al-Qur'an: Perspektif Ayat-ayat Ekonomi*, lalu Hendra Ibrahim dengan judul tulisan *Peran Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah sebagai Tonggak dalam Penerapan Ekonomi Islam di Indonesia*.

Terkait keuangan dan manajemen, jurnal ini memuat tulisan Nurlaila yang menulis tentang *Pengakuan dan Pengukuran Sumber Daya Manusia Sebagai Asset dalam Penyajian Laporan Keuangan*, lalu Maidalena yang membahas tentang *Evaluasi Penerapan Quality Control Cycle sebagai Masukan untuk Reimplementasi konsep cycle di PT Semen Padang*. Jurnal ini kemudian ditutup dengan pembahasan *Penentuan Fakta Material Emiten terkait Perlindungan Hak Tenaga Kerja di Pasar Modal Indonesia* yang ditulis oleh Cahaya Permata

Akhirnya, kritik dan saran yang konstruktif sangat kami harapkan dari pembaca untuk penyempurnaan penulisan jurnal ke depan. Selamat membaca.

Pimpinan Redaksi

Jurnal Taqaddum
Fak. Syariah IAIN Sumatera Utara

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	[iii]
Daftar Isi	[iv-v]
<hr/>	
Pemberdayaan Ekonomi Keluarga melalui Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah di Kota Medan Sugianto (Fakultas Syari'ah IAIN SU, Medan)	[1-24]
<hr/>	
<i>Hybrid</i> Kontrak dalam Bertransaksi dan Berinteraksi (Analisis Terhadap Akad <i>Bay Al-Wafa'</i>) Sri Sudiarti (Fakultas Syari'ah IAIN SU, Medan)	[25-35]
<hr/>	
Perilaku Konsumen dalam Islam (Kajian Tafsir) Marliyah (Fakultas Syari'ah IAIN SU, Medan)	[36-50]
<hr/>	
Wakaf Produktif : Mengentaskan Kemiskinan Membangun Kesejahteraan Umat Ardiansyah (Fakultas Syariah IAIN SU, Medan)	[51-59]
<hr/>	
Pengakuan dan Pengukuran Sumber Daya Manusia Sebagai Asset dalam Penyajian Laporan Keuangan Nurlaila (Fakultas Syariah IAIN SU, Medan)	[60-68]
<hr/>	
Pemberdayaan Kaum Du'afa dalam Al-Qur'an dalam Perspektif Ayat-ayat Ekonomi Tuti Anggraini (Fakultas Syariah IAIN SU, Medan)	[69-80]
<hr/>	

Peran Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah sebagai Tonggak dalam Penerapan Ekonomi Islam di Indonesia Hendra Ibrahim (Fakultas Syariah IAIN SU, Medan)	[81-100]
Evaluasi Penerapan <i>Quality Control Cycle</i> sebagai Masukan untuk Reimplementasi Konsep Cycle di PT Semen Padang Maidalena (Fakultas Syariah IAIN SU, Medan)	[101-120]
Penentuan Fakta Material Emiten terkait Perlindungan Hak Tenaga Kerja di Pasar Modal Indonesia Cahaya Permata (Fakultas Syariah IAIN SU, Medan)	[121-136]

PENGAKUAN DAN PENGUKURAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI ASSET DALAM PENYAJIAN LAPORAN KEUANGAN

Oleh : Nurlaila

ABSTRACT

The objective of this study is to examine the accounting treatment for human resource, whether human resource is recognized as an asset or as a periodical expense. Conventional accounting believe that investment on human resources is recognized as cost as its occurred. However, investment on human resources meets criteria as an expense and also as an investment which need to be capitalized.

From various measurement method on human resource, the writer believe that human resources should be recognized as an asset and the best measurement method is historical cost since this method is more reliable and objective method.

Kata kunci: *Human Resources Accounting, Measurement of HRA, Asset*

A. Pendahuluan

Dalam beberapa dasawarsa terakhir, telah terjadi perkembangan pemikiran dalam bidang manajemen sumberdaya manusia (SDM). Para pakar banyak yang menganjurkan agar SDM suatu perusahaan tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi yang bisa dieksploitasi sedemikian rupa seperti mesin atau faktor produksi lain. Hal ini karena SDM memiliki karakteriistik yang berbeda dengan faktor produksi lain. Oleh karenanya, para pakar Manajemen SDM menyarankan agar setiap pemimpin/manajer organisasi perusahaan dapat mengubah paradigma terhadap SDMnya yaitu SDM harus disikapi sebagai asset yang harus diberdayakan, dikembangkan dan dijaga perasaan serta harapan-harapan, agar SDM dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari sumber potensi yang akan membawa organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan dan kinerja suatu organisasi. Produktivitas dan loyalitas tenaga kerja kepada perusahaan akan memberikan dampak nyata terhadap perkembangan dan pertumbuhan organisasi. Pertumbuhan organisasi atau

perusahaan dapat dilihat dengan meningkatnya aset perusahaan, meningkatnya laba dan juga semakin tingginya nilai dari suatu perusahaan. Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa untuk sebagian besar perusahaan, sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat berharga, yang bisa melebihi aset-aset lain milik perusahaan.

Revolusi pemikiran dan perlakuan terhadap SDM tersebut masih belum diikuti oleh perkembangan pemikiran yang sepadan pada bidang Akuntansi, khususnya Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM). Pada akuntansi konvensional, nilai dari sumberdaya manusia ini tidak tampak dalam laporan keuangan. Pengeluaran untuk sumber daya manusia misalnya perekrutan, seleksi, pelatihan dan sebagainya langsung dibebankan ke dalam laporan laba rugi pada periode terjadinya pengeluaran tersebut, padahal pengeluaran tersebut merupakan pembentukan kapital manusia karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan di masa yang akan datang. Hingga kini metode akuntansi yang ada tidak memperlakukan manusia atau investasi dalam manusia sebagai aktiva.

Padahal jika diperhatikan PSAK No.1 disebutkan bahwa "Biaya sehubungan dengan penambahan, perbaikan atau penggantian aktiva yang memperpanjang manfaat, meningkatkan kapasitas atau mutu produksi dari aktiva tersebut, maka biaya tersebut harus dikapitalisasi". Sehingga pengeluaran-pengeluaran yang termasuk dalam human capital formation sudah sepatasnya dikapitalisasikan sehingga menambah nilai asset dalam neraca perusahaan.

Sampai saat ini belum ada standar akuntansi tentang pengungkapan *human asset* (nilai SDM) dalam laporan keuangan perusahaan. Namun bila kita mengacu pada konsep bahwa SDM adalah asset perusahaan maka pengungkapannya harus dilakukan dengan menyajikan nilai asset pada sisi aktiva neraca perusahaan terutama untuk biaya-biaya pembentukan human capital yang dikapitalisasi (PSAK No.1).

Untuk itu perlu kiranya perusahaan mengungkapkan SDM yang dimilikinya dalam laporan keuangan tahunan, sehingga laporan keuangan perusahaan dapat sedekat mungkin mencerminkan kondisi dan kinerja perusahaan produktivitas karyawan.

B. Defenisi Akuntansi Sumber Daya Manusia

Flamholtz dalam Tunggal (1994), meyebutkan bahwa akuntansi sumber daya manusia adalah "*human resource accounting means accounting for people as an organizational resource*" (akuntansi sumber daya manusia berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber organisasi).

Pengertian di atas menjelaskan bahwa akuntansi sumber daya manusia adalah proses yang mencakup pengindentifikasian dan pengukuran biaya yang dikeluarkan untuk aktiva manusia, mencakup biaya untuk merekrut, memperkerjakan, melatih dan mengembangkan aktiva manusia yang kemudian diinformasikan bagi yang membutuhkan.

Definisi singkat Akuntansi Sumber Daya Manusia yang dirumuskan oleh *American*

Accounting Association's Committee on Human Resource Accounting adalah sebagai berikut: "The process of identifying and measuring data about human resources and communicating this information to interested parties".

Definisi di atas mengandung tiga aspek utama dari Akuntansi Sumber Daya Manusia yaitu :

1. *Identifying* : Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi nilai SDM di suatu perusahaan.
2. *Measuring* : Mengukur nilai SDM tersebut baik dalam ukuran moneter maupun ukuran non moneter.
3. *Communicating* : Mengkomunikasikan informasi tersebut kepada stakeholder perusahaan.

C. Pengakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Aset

Secara konseptual, pengakuan adalah penyajian suatu informasi melalui statement keuangan, dan secara teknis, pengakuan berarti pencatatan secara resmi (penjurnalan) suatu kuantitas (jumlah rupiah) hasil pengukuran ke dalam sistem akuntansi sehingga jumlah rupiah tersebut akan mempengaruhi suatu pos dan terefleksi dalam statemen keuangan (Suwardjono:195).

Sampai saat ini masih terdapat perbedaan di kalangan akuntan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian dari aset perusahaan yang harus dilaporkan di neraca, meskipun telah sepakat bahwa sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat besar kontribusinya dalam memberikan manfaat ekonomis masa depan ke perusahaan. Upaya memasukkan sumberdaya manusia sebagai aset dalam neraca terganjal karena harus memenuhi kriteria pengakuan sebagai aset perusahaan. Kriteria pengakuan aset seperti dalam Statement of Financial Accounting Concept No.5 prg. 63 adalah :

1. *Definition* : suatu pos harus memenuhi defenisi elemen statemen keuangan.
2. *Measurability* : suatu pos harus mempunyai atribut yang berpaut dengan keputusan dan dapat diukur dengan tingkat keandalan yang cukup.
3. *Relevance* : informasi yang dikandung suatu pos mempunyai daya untuk membuat perbedaan dalam keputusan pemakai.
4. *Reliability* : informasi yang dikandung suatu pos secara tepat menimbulkan fenomena, teruji (terverifikasi) dan netral.

FASB mendefinisikan aset dalam kerangka konseptualnya sebagai berikut (SFAC No. 6, prg. 25) *Assets are probable future economic benetits obtained or controlled by a particular entity as a result of past transactions or events* (aset adalah manfaat ekonomik masa datang yang cukup pasti yang diperoleh atau dikuasai/dikendalikan oleh suatu entitas sebagai akibat

transaksi atau kejadian masa lalu). Dengan makna yang sama IASC dan IAI mendefinisikan aset sebagai berikut : *An asset is a resource controlled by the enterprise by the enterprise as a result of past events and from which future economic benefits are expected to flow to the enterprise.*

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa untuk bisa diakui sebagai aset harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Manfaat ekonomi masa datang.

Untuk memenuhi definisi aset, suatu obyek harus mengandung manfaat ekonomi di masa datang yang cukup pasti (*probable*), ini mengisyaratkan bahwa manfaat tersebut terukur dan dapat dikaitkan dengan kemampuannya untuk mendatangkan pendapatan atau aliran kas di masa mendatang.

2. Dikuasai oleh entitas.

Untuk dapat disebut sebagai aset, suatu obyek atau pos harus dimiliki oleh entitas tetapi cukup dikuasai oleh entitas. Konsep penguasaan lebih penting daripada konsep kepemilikan. Penguasaan berarti kemampuan entitas untuk mendapatkan, memelihara/menahan, menukarkan, menggunakan manfaat ekonomik dan mencegah akses pihak lain terhadap manfaat tersebut.

3. Akibat kejadian masa lalu.

FASB memasukkan transaksi atau kejadian sebagai kriteria aset karena transaksi atau kejadian tersebut dapat menimbulkan (menambah) atau meniadakan (mengurangi) aset. Aset atau nilainya dapat dipengaruhi oleh kejadian atau keadaan yang sebagian atau seluruhnya diluar kemampuan kesatuan usaha atau manajemennya untuk mengendalikan.

Dari penjelasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa sumberdaya manusia telah memenuhi definisi sebagai aset, baik dari manfaat ekonomik masa datang, dikuasai oleh entitas maupun akibat kejadian masa lalu. Meskipun demikian, tidak berarti sumberdaya manusia langsung bisa diakui sebagai aset dalam laporan keuangan, karena untuk bisa diakui sebagai aset dalam laporan keuangan masih harus dilihat kriteria yaitu : keterukuran, relevan dan reliabel .

D. Pengukuran Sumber Daya Manusia Sebagai Aset.

Pengukuran (*measurement*) adalah penentuan besarnya unit pengukur (jumlah rupiah) yang akan dilekatkan pada suatu obyek (elemen atau pos) yang terlibat dalam suatu transaksi, kejadian atau keadaan untuk merepresentasi makna atau atribu (*attribute*) obyek tersebut (Suwardjono). Dengan makna yang sama menurut Stevens sebagaimana dikutip oleh Vernon Kam, pengukuran merupakan pemberian angka-angka terhadap obyek-obyek atau kejadian-kejadian. Dalam akuntansi, agar data-data yang akan disampaikan mempunyai kegunaan, pengukuran dinyatakan dalam moneter.

FASB juga mengidentifikasi atribut pengukuran yang sekarang diterapkan dan masih dapat dilanjutkan penggunaannya (SFAC No.5 pfg, 67) yaitu : (1) *historical cost* atau *proceeds*, (2) *current cost*, (3) *current market value*, (4) *net realizable/settlement value* dan (5) *present or discounted value of future cash flows*).

Pendekatan pengukuran untuk sumberdaya manusia sebenarnya telah banyak dikembangkan baik untuk kepentingan informasi akuntansi maupun untuk kepentingan lain, baik dengan pendekatan pengukuran moneter maupun non moneter.

1. Metode Pengukuran Moneter

Metode pengukuran moneter yang akan dibahas oleh penulis adalah metode pengukuran moneter Human Resources Accounting dengan menggunakan Human Resource Cost Accounting (HRCA). "Human Resource Cost Accounting merupakan metode pengukuran HRA yang mengukur dan melaporkan seluruh biaya yang timbul untuk pencarian, pengembangan, dan penggantian tenaga sebagai sumber daya organisasi" Amin dalam Tunggal (1994).

Pendekatan pengukuran yang bersifat moneter ini dibagi menjadi dua yaitu : pendekatan *cost* (*cost approach*) dan pendekatan nilai (*value approach*). Pendekatan *cost* bisa dengan menggunakan *historical cost*, *replacement cost* dan *opportunity cost*. Sedangkan untuk pendekatan nilai bisa dengan menggunakan *compensation model*, *adjusted discounted future wages method*, *present monetary value method*, *unpurchased goodwill method*, *discounted future value*, dan *economic value approach*.

Pandangan dari segi *cost* (*cost approach*) yaitu :

a. *Historical Cost*

Dalam metode ini nilai sumberdaya manusia dihitung dengan mengkapitalisasi biaya yang telah dikeluarkan untuk melakukan rekrutment, seleksi, hiring, pelatihan, penempatan dan pembinaan personil yang bersangkutan. Akumulasi ini merupakan harga kos yang akan diamortisasikan selama masa kerja personil yang bersangkutan dengan memperhatikan *loss* yang timbul waktu menghapuskan *asset* ini atau kenaikan nilai karena adanya tambahan biaya yang meningkatkan potensi manfaat aset tersebut.

Meskipun model ini mudah digunakan namun model ini juga memiliki kelemahan karena memperlakukan manusia sama dengan aktiva lainnya. Kelemahan metode ini antara lain: (1). Nilai ekonomis suatu *human asset* kadang tidak berkaitan dengan harga perolehannya, (2) Setiap kenaikan nilai dan amortisasi bersifat subyektif, tanpa mesti ada hubungannya dengan naik turunnya produktivitas *human asset*, (3) Karena *cost* yang berhubungan dengan perolehan tersebut berbeda-beda pada tiap pegawai dan pada tiap periode, maka seringkali *historical cost* tidak dapat memberikan nilai *human resources* yang dapat dibandingkan terlebih lagi bila telah disusutkan.

b. *Replacement Cost*

Adalah mencakup semua biaya yang akan dikeluarkan perusahaan untuk menggantikan sumber daya manusia yang sekarang dipekerjakannya. Jadi disini harus diperhitungkan pula biaya menunggu dan lain-lain sampai dengan pegawai baru itu diterima dan siap menggantikan tugas pegawai lama. Keuntungan utama metode ini adalah karena *replacement cost* merupakan surrogate yang baik untuk nilai ekonomis aset tersebut. Kelemahan *replacement cost* adalah (1). Nilainya dianggap lebih besar dari *replacement cost*-nya karena keterampilan yang seringkali didapat karena lama bekerja tidak dapat diukur, (2) untuk human asset tertentu mungkin tidak bisa didapat equivalent *replacement*-nya karena bakat atau talenta yang sangat istimewa, (3) para manajer yang menaksir biaya untuk menggantikan seluruh *human asset*-nya mungkin akan sulit untuk berbuat demikian, karena manajer yang berbeda akan memberikan taksiran yang berbeda pula.

c. *Opportunity Cost*

Metode ini dikembangkan untuk menyempurnakan metode *replacement cost* dalam hal perbedaan taksiran antar manajer. Pada metode ini, nilai-nilai SDM ditentukan melalui suatu proses *competitive bidding* (lelang kompetitif) yang didasarkan pada *opportunity cost* (biaya yang timbul jika SDM yang bersangkutan tidak bekerja di perusahaan). Pada metode ini, perusahaan harus menyiapkan karyawan yang langka dalam *asset base*, kemudian *investment manager* dari perusahaan-perusahaan akan mengajukan *bid* (tawaran harga) untuk karyawan yang akan direkrut dari *asset base* tersebut. Maka secara otomatis, *human asset base* dari suatu perusahaan akan dinilai seharga nilai penawaran tertinggi.

Kelemahan metode ini adalah (1) dimasukkannya karyawan yang langka saja dalam *asset base* dapat diinterpretasikan sebagai diskriminasi terhadap karyawan lain yang dapat berimbas pada turunnya motivasi dari karyawan yang lain, (2) perusahaan yang tingkat keuntungannya lebih kecil menjadi korban karena ketidakmampuannya memenangkan *bid* untuk merekrut karyawan yang lebih baik.

Pandangan dari segi Nilai (*value approach*)

d. *Compensation Model*

Model kompensasi didasari oleh teori konsep ekonomi *human capital*, yaitu bahwa sumber daya manusia merupakan sumber arus pendapatan dan nilainya adalah sebesar nilai sekarang manfaat masa datang yang didiskonto dengan *rate* tertentu bagi pemilik sumber daya tersebut.

Kelemahan metode ini terletak pada subjektivitas dalam menentukan besarnya penghasilan seorang karyawan di kemudian hari, lamanya orang bekerja dalam perusahaan itu dan *discount rate*.

e. *Adjusted Discounted Future Wages*

Metode ini diusulkan oleh Roger H. Hermanson (1994), ini menyempurnakan model kompensasi Lev dan Schwatz. Saran Hermanson didasarkan pada asumsi bahwa ada hubungan antara gaji seseorang dengan nilai tersebut bagi organisasi. Menurut metode ini, nilai seorang individu bagi organisasi adalah nilai sekarang dari aliran gaji/upah di masa depannya, yang disesuaikan dengan suatu rasio efisiensi. Rasio efisiensi merupakan rata-rata tertimbang dari rasio ROI (Return on Investment) suatu perusahaan terhadap ROI seluruh perusahaan yang ada dalam ekonomi untuk suatu periode tertentu. Rasio efisiensi ini didasarkan pada thesis bahwa perbedaan dalam tingkat profitabilitas perusahaan pada dasarnya disebabkan oleh perbedaan dalam human asset performance.

Model Hermanson ini berguna untuk membandingkan efektivitas SDM suatu perusahaan dengan perusahaan lain namun tidak dapat digunakan untuk membuat penilaian SDM secara individual.

f. *Present Monetary Value Method*

Dalam metode ini akan dihitung present value dari sumber daya manusia dengan mempertimbangkan faktor nilai jasa baik secara total maupun individu, waktu, kompensasi baik langsung maupun tidak langsung dan tingkat bunga. Nilai yang didapatkan dari perhitungan ini adalah nilai total sumber daya manusia bagi suatu organisasi.

g. *Goodwill Method*

Hermanson seperti ditulis oleh Brummet (1978;37-12) menyatakan bahwa: *value of human resources of an organization may be assessed by capitalizing earning in excess of normal earning for industry or group of companies of which is a part*. Dalam metode ini disarankan untuk mendiskontokan kelebihan di atas normal *expected earning* berdasarkan perbandingan perusahaan dalam suatu sektor industri dan mengalokasikannya ke aset yang belum ada misalnya pada aset sumber daya manusia. Atau dengan kata lain nilai goodwill dialokasikan pada aset sumber daya manusia dan aset non sumber daya manusia berdasarkan rasionya terhadap total aset.

h. *Discounted Future Value*

Metode ini dikembangkan oleh Brummer, Flamholtz, dan Pyle (Harahap, 2007). Mereka menyarankan untuk meramalkan present value dari laba perusahaan pada tingkat rate of return yang normal dan mengalokasikan sebagian dari nilai ekonomis perusahaan sebagai sumber daya manusia berdasarkan kontribusi relatif dari mereka.

i. *Economic Value Approach*

Dalam metode ini akan digunakan nilai masa depan yang diharapkan dari *service levels* dan *service group*. Tingkat gaji dan jabatan merupakan *service level* sedangkan perbedaan tingkat prestasi menggambarkan *service group*. Dengan mempertimbangkan probabilitas individu untuk menduduki tiap keadaan dalam susunan *service* yang ada makna.

E. Laporan Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan

Penyajian laporan keuangan bertujuan untuk menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja serta perubahan posisi keuangan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan ekonomi. Laporan keuangan juga merupakan apa yang telah dilakukan manajemen atau pertanggungjawaban manajemen atas sumber daya yang dipercayakan kepadanya.

Pada saat ini laporan keuangan yang disusun sesuai dengan “akuntansi yang berlaku umum” (*GAAP/General Accepted Accounting Principle*) yang di Indonesia dinamakan Prinsip-Prinsip Akuntansi Indonesia tidak menunjukkan nilai manusia dalam organisasi. Praktek akuntansi yang memperlakukan investasi dalam sumber daya manusia sebagai biaya daripada sebagai aktiva, berakibat pada perhitungan laba rugi dan neraca menjadi tidak akurat. Dalam perhitungan rugi laba, nominal yang disajikan sebagai laba bersih menjadi tidak akurat, karena akuntansi memperlakukan semua pengeluaran yang dilakukan untuk memperoleh atau mengembangkan sumber daya manusia sebagai biaya selama periode terjadi, dari pada mengkapitalisasi dan mengamortisasi biaya-biaya tersebut selama manfaatnya. Neraca menjadi tidak akurat karena nominal yang diberi nama “Aktiva Total” tidak termasuk aktiva manusia.

Ketidakkuratan dalam penyajian informasi laporan keuangan di atas menyebabkan tidak akuratnya pengukuran ROI (*Return On Investment*). Konsep ROI adalah variabel yang krusial dalam keputusan rasio laba bersih terhadap aktiva total. “Laba bersih dalam analisis ROI mencerminkan kemampuan pihak manajemen dalam mengelola biaya, penjualan dan investasi” Helfert dalam Tunggal (1994), ROI tidak menjadi akurat dapat menyebabkan investor melakukan penilaian yang keliru dalam melihat kinerja pihak manajemen.

F. Kesimpulan

Salah satu masalah pokok dalam akuntansi sumberdaya manusia adalah masalah pengakuan dan pengukuran sumberdaya manusia, terutama menyangkut masalah apakah sumberdaya manusia dicatat sebagai aktiva atautkah sebagai beban periodik, akuntansi konvensional memperlakukan investasi dalam sumberdaya manusia langsung diakui sebagai beban pada periode terjadinya tetapi penulis menganggap bahwa investasi sumberdaya manusia mempunyai dua komponen yaitu komponen beban dan komponen investasi yang harus dikapitalisasi.

Dari beberapa metode penilaian SDM sebagai aset yang paling mungkin untuk diterapkan adalah metode *Historical Cost* karena reliabilitas dan objektivitasnya, meskipun kurang relevan karena masih tidak mampu memberikan informasi tentang berapa manfaat ekonomi masa depan dari SDM yang dapat diperoleh perusahaan yang menguasainya.

Dalam neraca, sumberdaya manusia dilaporkan dalam kelompok *fixed asset* dengan akun human asset net sebesar nilai bersihnya setelah memperhitungkan kenaikan dan penurunan amortisasi nilai asset sumberdaya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Baridwan, Zaki. *Akuntansi Keuangan Intermediate : Masalah-masalah Khusus*. Edisi ke-1. Cetakan ke-4. BPF. Yogyakarta, 1994.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. *Standar Akuntansi Keuangan. Buku Satu*. Jakarta: Salemba Empat, 2004
- Mulyadi. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Yogyakarta: STIE Yayasan Keluarga Pahlawan. 2001
- Munawir. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty. 2004
- Ningsih, Sri,. *Perlakuan Akuntansi Terhadap Sumberdaya Manusia Assets Sekaligus Investor Bagi Perusahaan*. *Jurnal Akuntansi Investasi*. Vol.2.No.1. 2001.
- Schuler, Randall S, Clan Susan E. Jackson. *Manajemen Sumberdaya Manusia* (terjemahan). Edisi ke-6. Jilid 1. Jakarta : Erlangga. 1997
- Siagian, S.P, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-3. Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Tunggal, Amin W. *Akuntansi Sumberdaya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Rineka Cipta. 1995
- Tuanakotta, Theodorus M. *Teori Akuntansi*. Buku 2. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2000

Program Studi Ekonomi Islam

Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam - IAIN SU

Jalan Williem Iskandar paŕsar V Medan Estate Sumatera Utara

Telp. (061) 6622925, Fax. (061) 6615683 - Email: nurulzauhariyah@yahoo.co.id