

Human Resources Accounting at the Crossroads

Akuntansi Sumberdaya Manusia di Persimpangan Jalan

Irawan¹⁾

¹⁾ *Staf Pengajar pada Program Studi Akuntansi Politeknik Negeri Lampung*

Abstract

This paper is intended to describe the Human Resources Accounting: its recognition, measurement, urgency, implications and development. The method used was literature study approach delivered descriptively. Human resource accounting is accounting for human being as a source of the organization. It is applied aiming at presenting the information, measuring tools and frameworks and their implications in the company. The recognition of HR as a company asset that is based on the ability of HR will provide economic benefits for the company. In recent years, it has significant development which is supported by the determination of the international accounting standards.

Keywords: Human Resource Accounting (HRA), implications, development

Pendahuluan

Adanya gagasan baru di bidang akuntansi yaitu *Human Resource Accounting* (HRA) atau akuntansi sumber daya manusia dicetuskan oleh Likert (1967); (Anthonius, 2012) mengandung makna bahwa keputusan yang diambil oleh investor dan kreditor kadang-kadang keliru karena mengabaikan salah satu faktor yang penting yaitu sumber daya manusia. Saat ini, informasi akuntansi konvensional belum mengungkapkan sumber daya manusia. Tujuan menyajikan sumber daya manusia (SDM) adalah untuk mengidentifikasi perubahan nilai sumber daya manusia. Dengan demikian dapat diketahui sumber daya manusia di

perusahaan itu mengalami peningkatan atau penurunan nilai pada periode tertentu.

Menurut Byars dan Rue (1997); (Anthonius, 2012), *human resource* dalam suatu organisasi menggambarkan suatu investasi terbesar. Likert (1967) juga berpendapat bahwa pengeluaran yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih tepat dianggap sebagai investasi SDM. Sebab pengeluaran terdiri atas biaya untuk menarik, memilih, melatih, mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia merupakan pengeluaran untuk pembentukan *human capital*. Pengeluaran tersebut seharusnya dikapitalisasi agar manfaatnya dapat diukur.

Seringkali biaya sumber daya manusia diperlakukan oleh perusahaan sebagai biaya pada saat terjadinya (*current cost*). Hal tersebut menimbulkan pertentangan atas kegagalan prinsip akuntansi memberikan informasi yang relevan bagi investor dan manajemen. Seorang ahli sosial Amerika Serikat yang bernama Rensist Linkert dan pihak-pihak lain yang sepaham menyatakan keberatannya (1960an) bahwa kegagalan untuk mengakui *human resource accounting* secara tepat telah menimbulkan kesimpulan yang tidak akurat dan hal ini mempengaruhi laba perusahaan untuk jangka panjang, efektifitas manajemen, dan motivasi karyawan atau tenaga kerja.

Likert (1967) menyatakan bahwa pada saat manajer berusaha untuk menurunkan biaya produksi, umumnya perusahaan mengurangi jumlah personel, menambah supervisi, membatasi hak tenaga kerja dan manurunkan manfaat yang seharusnya diterima oleh karyawan. Laba akan meningkat untuk jangka pendek karena adanya pemotongan biaya dan peningkatan produktifitas. Meskipun demikian, menurut *Participative School of Management* hal tersebut akan mendatangkan dampak yang kurang menguntungkan bagi perusahaan dalam jangka panjang (Anthonius, 2012).

HRA melibatkan akuntansi untuk manajemen dan karyawan perusahaan sebagai sumber daya manusia yang memberikan manfaat di masa depan. Padapendekatan HRA, pengeluaran yang

terkait dengan sumber daya manusia dilaporkan sebagai aset pada neraca, bertentangan dengan pendekatan akuntansi konvensional yang memperlakukan biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia perusahaan sebagai biaya, pada laporan laba rugi yang mengurangi keuntungan.

Beberapa tahun terakhir, standar pelaporan keuangan *Generally Accepted Accounting Principles* (GAAP), telah mengarah kepada adopsi lebih kompleks dibandingkan metode pengukuran dengan pendekatan biaya historis tradisional untuk pengukuran asset. Perkembangan yang kuat *International Financial Reporting Standards* (IFRS) memberikan indikasi bahwa lingkungan pelaporan akuntansi keuangan berpotensi mendorong pertimbangan pengukuran alternatif dan standar pelaporan. Ini akan memberikan dukungan untuk kemungkinan bahwa laporan keuangan masa depan memasukkan pengukuran non konvensional seperti nilai sumber daya manusia dengan menggunakan metode penilaian HRA.

Meskipun asal-usul dan perkembangan awal HRA terjadi terutama di Amerika Serikat, namun minat dan kontribusi terhadap perkembangannya telah dilakukan di sejumlah negara lain. Kajian ini bertujuan untuk mengungkapkan gambaran tentang perkembangan dan implikasi akuntansi sumber daya manusia.

Metode Penulisan

Pada kajian dalam tulisan ini menggunakan pendekatan literatur dengan

penyampaian secara deskriptif dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang perkembangan dan implikasi akuntansi sumber daya manusia.

Hasil dan Pembahasan

Salah satu dari pendekatan paling awal untuk mengukur dan mencatat nilai dari sumber daya manusia dikembangkan oleh R.H Hermanson, seorang akuntan akademis, sebagai bagian dari disertasinya. Keprihatinan utama dari Hermanson adalah bahwa laporan keuangan konvensional gagal untuk mencerminkan posisi keuangan dari suatu perusahaan karena laporan tersebut tidak memasukkan aktiva manusia. Pada tahun 1966, sekelompok peneliti terdiri atas R.L. Brummet, Flamholtz, dan W.C. Pyle memulai suatu program riset mengenai akuntansi sumber daya manusia di Universitas Michigan. Riset ini mengarah pada berbagai konsep dan model teoritis serta aplikasi dari pendekatan-pendekatan dalam organisasi yang sesungguhnya.

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

Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Berdasarkan Biaya Historis

Rekrutmen sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan harus selektif

untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, atau paling tidak potensial untuk dikembangkan *skill*-nya melalui berbagai pelatihan ataupun pendidikan, juga harus ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Konsep *the right man on the right place* sangat diutamakan dalam hal ini. Rekrutmen yang baik akan sia-sia tanpa diikuti alokasi yang tepat.

Perusahaan harus mengeluarkan dana yang cukup besar. Pengeluaran-pengeluaran seperti: biaya rekrutmen, biaya pelatihan, biaya pendidikan, dan biaya-biaya yang berhubungan dengan sumber daya manusia lainnya, mau tidak mau harus dianggarkan perusahaan. Selanjutnya tentu saja perusahaan akan memberi nilai yang tinggi pada sumber daya manusia tersebut dengan pertimbangan yang sangat matang, yakni merupakan tujuan jangka panjang, yang pada akhirnya akan memberikan profit yang sangat berarti bagi perusahaan di tahun-tahun mendatang, dalam artian, apa yang telah dikorbankan perusahaan sebanding dengan apa yang akan diterima kemudian.

Perlakuan akuntansi konvensional atas pengeluaran dana untuk sumber daya manusia dicatat sebagai *expense*/biaya, yang tentu saja akan dihapuskan pada periode sebelumnya. Jadi, tidak akan menggambarkan keadaan yang sebenarnya karena laba perusahaan akan dilaporkan terlalu rendah. Konsep HRA hadir untuk mengatasi kendala di atas. Flamholtz mendefinisikan HRA sebagai ".....

measuring the investment made by organizations in people, the cost or-replacing those people, and the value people to the enterprise.

Sebagaimana definisi *American Accounting Association's (AAA) Committee on Human Resource*, yaitu : "*the process of identifying and measuring data about human resource and communicating this information parties.*" Pada konsep ini, segala pengeluaran yang digunakan bagi sumber daya perusahaan dianggap sebagai investasi (aktiva). Dengan cara ini dianggap lebih efisien, karena laba perusahaan yang dilaporkan tidak serendah semula. Informasi mengenai sumber daya manusia dibutuhkan oleh pihak internal maupun pihak eksternal untuk pengambilan keputusan. Pihak internal berkepentingan terhadap informasi sumber daya manusia yang mungkin merugikan perusahaan. Pihak eksternal, terutama investor membutuhkan informasi sumber daya manusia untuk mengetahui efektivitas penggunaan sumber daya oleh perusahaan.

Perbandingan Kinerja Laporan Keuangan Bank

Bagi suatu bank secara keseluruhan yang bergerak dalam bidang jasa keuangan selalu ingin mengharapkan laba atau keuntungan yang baik dari sumber daya-sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sebuah penelitian pada Bank Panin menyimpulkan bahwa penerapan akuntansi sumberdaya manusia dengan metode cost (biaya) akan menjadikan suatu biaya yang dikeluarkan

menjadi suatu investasi aktiva sumberdaya manusia. Biaya yang dikeluarkan Bank Panin untuk pengembangan dan perekrutan karyawan dijadikan suatu asset atau aktiva dalam penyajian pada laporan keuangan Akun yang timbul dari penerapan akuntansi sumberdaya manusia berupa aktiva SDM yang telah diamortisasi pada sisi aktiva lain-lain (aktiva) dan dilakukan penyesuaian aktiva sumberdaya manusia pada laporan laba/rugi yang akan berpengaruh pada perubahan saldo laba dan saldo modal pada posisi passiva di neraca (Hardiansyah, 2009).

Perbandingan rasio keuangan profitabilitas (rentabilitas) yang dilakukan sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumberdaya manusia menunjukkan tiga dari lima rasio keuangan mengalami kenaikan walaupun tidak secara signifikan. Namun hasil yang menunjukkan bahwa memang ada perubahan dalam hasil uji statistik deskriptif yang disajikan dengan mencari rata-rata nilai minimum dan maximum pada masing-masing rasio sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya manusia. Perkembangan Akuntansi Sumber Daya Manusia di Amerika, Eropa dan Asia

1. Amerika Serikat

Penelitian tahap awal perkembangan akuntansi sumber daya manusia (HRA) dilakukan di Universitas Michigan oleh tim riset termasuk psikolog Likert, pendiri Universitas Michigan dan terkenal karena karyanya pada gaya manajemen dan teori manajemen (Likert, 1961, 1967) dengan anggota timnya terdiri dari R. Lee Brummet, William C. Pyle dan Eric

Flamholtz. Kelompok ini bekerja pada serangkaian proyek penelitian yang dirancang untuk mengembangkan konsep dan metode akuntansi bagi sumber daya manusia. Salah satu hasil dari penelitian ini (Brummet, Flamholtz & Pyle, 1968a) Brummet, Flamholtz & Pyle (1968b) juga menerbitkan artikel lain, yaitu tentang penilaian dampak HRA yang dapat diperoleh manajemen. Disertasi Flamholtz (1969) mengenai sebuah studi eksplorasi HRA di daerah, mengembangkan teori nilai individu untuk organisasi dan bagaimana itu bisa diukur dengan HRA. Brummet, Flamholtz & Pyle (1969) memfokuskan pada HRA sebagai alat untuk meningkatkan efektifitas dalam manajerial, pengembangan akuisisi, pemeliharaan alokasi, dan pemanfaatan sumber daya manusianya. Penulis mewakili salah satu upaya pertama untuk mengembangkan sistem akuntansi untuk investasi perusahaan dan mempelajari penerapan HRA di Perusahaan RG Barry, sebuah perusahaan kewirausahaan publik.

Pekerjaan awal HRA memberikan inspirasi untuk tahap pengembangan penelitian HRA, sebagai dasar akademis pengembangan model pengukuran. Minat di HRA terlihat dalam banyak penelitian yang dilakukan sejak awal, seperti yang tercantum dalam Sackmann, Flamholtz & Bullen (1989), Flamholtz, Bullen & Hua (2002), dan Flamholtz, Kannan-Narasimhan & Bullen (2004). Hansen (2007) mencatat bahwa dua pertiga dari 250 perusahaan terbesar di dunia sekarang mengisukan laporan keberlanjutan bersama

dengan laporan keuangan mereka dalam rangka mendapatkan nilai penuh organisasi. Standar global untuk pelaporan keberlanjutan memerlukan pengungkapan data tenaga kerja yang mencerminkan potensi untuk kinerja dan profitabilitas masa depan. Pelaporan Keberlanjutan telah dibakukan berdasarkan pedoman *Global Reporting Initiative*, sebuah jaringan internasional ketenagakerjaan bisnis, dan akuntan.

Beberapa penelitian telah memasukkan aspek HRA dalam studi pemeriksaan dan perbandingan praktek pelaporan sejumlah negara. Sebuah studi oleh Subbarao & Zehgal (1997) memberikan perspektif tingkat makro untuk pengungkapan HRA dalam laporan keuangan dengan menganalisis perbedaan di seluruh negara dalam pengungkapan keterbukaan informasi sumber daya manusia dalam laporan tahunan di enam negara. Dalam studi lain, Boedker, Mouritsen & Guthrie (2008) meneliti tren kontemporer dari Eropa, Australia, dan Amerika Serikat, dalam "*enhanced business reporting*" (EBR), yang meliputi aspek HRA. Para penulis menemukan keragaman dalam praktek EBR internasional, termasuk model pengukuran dan pelaporan, dan menyarankan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai hambatan dan konsekuensi harmonisasi.

2. Kanada

Jones (2000) menulis bahwa "sistem pelaporan keuangan memerlukan akuntan untuk SDM. Penulis menunjukkan bahwa masalah penyediaan pelatihan,

program kesehatan atau survei kepuasan karyawan tetap suatu yang sedang diperjuangkan oleh para eksekutif SDM di Kanada, dan satu harapan mengapa diperlukan untuk membuat kasus bisnis pada sesuatu yang pada hakikatnya menjadi penting untuk kepentingan keuangan. Penulis mengacu pada Komite Standar Akuntansi International (IASB) standar diterbitkan untuk aset tidak berwujud (IAS 38) dan memberi komentar bahwa investasi dan kesadaran akan pentingnya aset tak berwujud telah meningkat secara signifikan dalam dua dekade terakhir.

3. Skandinavia

Negara-negara Skandinavia memiliki minat yang sangat kuat dalam pengembangan HRA. Misalnya, *Value Driving Talks* (VDT), model ini dikembangkan oleh Arne Sandervang (2000), dan diuji dalam studi empiris dalam suatu perusahaan bisnis Norwegia di sektor listrik. Model yang menghitung keuntungan finansial atas investasi organisasi dalam pengembangan kompetensi, berfokus pada pelatihan karyawan atau pengembangan kompetensi sebagai fokus strategis, dan meluruskan investasi dalam pengembangan kompetensi dengan strategi bisnis secara keseluruhan untuk membantu organisasi dengan tujuan strategis pengelolaan sumber daya manusia. Dua peneliti Swedia bereksperimen dengan melaporkan tindakan HRA dalam laporan keuangan. Pernyataan sumber daya manusia yang diterbitkan oleh Telia, Perusahaan Telekomunikasi Nasional Swedia (Telia, 1996) dan pernyataan

sumber daya manusia yang disediakan oleh administrasi penerbangan sipil Swedia (*Swedia Civil Aviation Administration*, 1998) memberikan beberapa wawasan tentang format pelaporan. Pada kasus Telia, laporan sumber daya manusia, laporan keuangan termasuk perhitungan laba rugi dan neraca yang menyertakan investasi pada sumber daya manusia. Pernyataan yang diberikan oleh administrasi penerbangan sipil Swedia menyediakan laporan laba rugi sumber daya manusia dan neraca sumber daya manusia yang menunjukkan perubahan persen dari nilai modal manusia, jumlah karyawan dan nilai yang dihitung sebagai manusia modal, di samping indikator lain.

Roy (1999) melaporkan sebuah studi kasus tentang Skandia Grup, salah satu perusahaan pertama yang diketahui memberikan contoh yang menarik untuk perusahaan yang berkeinginan mengelola modal intelektual mereka. Termasuk dalam studi kasus proses pengembangan Navigator Skandia dan Navigator Dolphin bawah bimbingan Leif Edvinsson, orang pertama yang dicatat sebagai manajer pengetahuan, Navigator Skandia berhasil memperkenalkan rasio bisnis baru yang menekankan organisasi aset tak berwujud daripada aset berwujud. Navigator Dolphin mengembangkan infrastruktur teknologi informasi yang akan membantu untuk mendistribusikan informasi mengenai rencana bisnis Navigator Skandia di seluruh dunia dengan cara biaya efektif.

Grojer (1997) memberikan perspektif yang menarik tentang mengapa HRA telah mengakar di Scandinavia terutama Swedia, dibandingkan dengan bagian lain di Eropa, dengan menyarankan bahwa ukuran akuntansi sumber daya manusia dapat berhasil diperkenalkan hanya bila itu sesuai tatanan sosial dalam pengelolaan organisasi pengelolaan organisasi dan manajemen Skandinavia dan tatanan sosial organisasi Swedia sesuai dengan HRCA. Grojer mencatat bahwa pengenalan rasio kunci personil baru dalam rasio kunci keuangan dalam organisasi dapat mengakibatkan perubahan tatanan sosial antar manajemen elit, dan karena itu akan menjadi proses yang bermasalah. Sebuah kesimpulan dari perspektif ini adalah bahwa pengukuran sumber daya manusia dapat diperkenalkan secara perlahan dalam organisasi ketika ukuran ini sesuai dengan tatanan sosial organisasi, tetapi penelitian lebih lanjut perlu mempelajari HRA dan ketertiban sosial dalam organisasi untuk membantu kita memahami penuh implikasi dari faktor ini.

Olsson (1999) mempelajari pengukuran personil melalui laporan akuntansi sumber daya manusia sebagai suatu prosedur untuk pengelolaan pembelajaran di sektor rumah sakit Northwest Stockholm, dan melaporkan bahwa belajar dalam kelompok yang lebih kecil merupakan cara yang efektif untuk membuat komunikasi organisasi mengenai modal intelektual dalam organisasi, membantu organisasi tentang bagaimana melaporkan nilai sumber daya manusia

secara lebih baik. Olsson (2001) menyediakan Informasi tentang praktek-praktek laporan tahunan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam laporan tahunan perusahaan dari perusahaan besar Swedia.

Vuontisjarvi (2006) mengeksplorasi arti dari analisis tentang sejauh mana perusahaan besar Finlandia telah menyesuaikan praktek pelaporan tanggung jawab sosial dalam studi penelitian berfokus pada pelaporan sumber daya manusia dalam laporan tahunan perusahaan dengan kriteria yang ditetapkan pada dasar analisis dokumen yang diterbitkan di tingkat Eropa dalam konteks tanggung jawab sosial perusahaan dengan perhatian khusus pada daya tarik Uni Eropa terhadap CSR. Hasil analisis isi menunjukkan bahwa meskipun praktik pelaporan sosial masih pada tahap awal perkembangan di Finlandia, tema yang paling banyak dilaporkan adalah pelatihan dan pengembangan staf. Sisi positifnya adalah bahwa sebagian besar mengungkapkan tema partisipasi dan keterlibatan staf serta kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan satu referensi dibuat untuk suasana pekerjaan atau survei kepuasan kerja. Namun pengungkapan tidak memiliki konsistensi keseluruhan dan dibandingkan dengan yang lain, indikator kuantitatif diungkapkan sangat kecil.

4. Inggris

Morrow (1996 & 1997) menyelidiki konsep pemain sepak bola di Kerajaan Inggris sebagai aset manusia dan

pengukuran sebagai faktor penting dalam pengakuan aset. Di publikasi lain Wagner (2007) menyatakan bahwa modal manusia (orang-orang dan tim) merupakan salah satu aset tak berwujud yang diperhatikan investor dalam menilai sebuah perusahaan, bersama dengan struktur modal (proses, sistem informasi, hak paten) dan modal relasional (hubungan dengan pelanggan, pemasok, dan pemangku kepentingan lainnya).

Namun, menurut sebuah analisis lebih dari 600 perusahaan manufaktur dan jasa dalam penelitian yang dipimpin oleh Dr Chris Hendry, seorang profesor perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia di sekolah bisnis, Universitas City of London, Wagner mencatat bahwa laporan tahunan sekarang terlalu menekankan pada peran hubungan modal dalam kinerja perusahaan dan meminimalkan peran modal manusia, memberikan pandangan miring terhadap kinerja masa depan perusahaan. Kesimpulannya bahwa untuk jangka panjang nilai pekerja inovatif tidak mendapatkan perhatian yang cukup dari laporan tahunan perusahaan untuk investor, menurut penelitian untuk Dewan Riset Ekonomi dan Sosial Inggris.

5. Portugal

Bras & Rodrigues (2008) menganalisis dua persaingan pendekatan akuntansi untuk perusahaan investasi dalam kegiatan pelatihan staf: pendekatan akuntansi dan ekonomi tenaga kerja yang berpendapat bahwa tidak ada aset yang harus diakui dari kegiatan pelatihan dan

pendekatan manajemen sumber daya manusia, sebagaimana yang dianut HRA yang menganjurkan pengakuan aset. Para penulis menggunakan analisis dokumen dan wawancara dalam usaha mereka untuk memahami fenomena pelatihan dari sudut pandang perusahaan. Penelitian ini memberikan analisis empiris berbasis kasus akuntansi modal manusia dan argumen pengakuan aset, serta menjelaskan situasi dimana aset harus diakui sebagai hasil dari pengeluaran untuk pelatihan.

6. Jerman

Schmidt & Minssen (2007) menggali sejauh mana nilai praktisi sumber daya manusia dan akun untuk tugas internasional, dan untuk menghubungkan penemuan konteks akuntansi biaya sumber daya manusia. Para penulis mengambil data dari survei kuantitatif antara 415 perusahaan kimia Jerman dan wawancara dengan manajer sumber daya manusia dari delapan perusahaan kimia. Mereka menemukan bahwa para manajer sumber daya manusia menghargai dampak positif dari tugas ke luar negeri untuk pengembangan pribadi, tetapi sering meremehkan manfaat jangka panjang dari tugas internasional bagi perusahaan.

7. Yunani

Andrikopoulos (2005) berusaha untuk menjembatani kesenjangan antara teori keuangan tradisional dan pelaporan modal intelektual (IC) dengan mengusulkan sebuah model dimana prioritas organisasi yang ditetapkan sebagai solusi untuk masalah seleksi portofolio. Peneliti

pendekatan kuantitatif memerlukan penggunaan data kinerja organisasi yang ditemukan dalam laporan IC, serta dalam hal pelaporan modal intelektual (modal manusia), hasil dari HRA yang telah luas diterapkan dalam komunitas akademis dan bisnis. Andrikopoulos berpendapat bahwa model membantu menemukan kekuatan perusahaan dan menggunakannya dalam menetapkan prioritas organisasi untuk penciptaan nilai modal intelektual.

8. Australia dan Selandia Baru

Gusenzow dan Tower (2006) mencatat bahwa Football League Australia (AFL) adalah penonton olahraga utama Australia yang melibatkan jutaan orang di berbagai lapisan masyarakat, dan bahwa hal itu tidak mengherankan bahwa sebagian besar aset berharga yang dianggap oleh klub AFL dan hirarki AFL adalah pemain, penggerak terbesar pendapatan organisasi. Namun dalam survei dari 79 orang AFL terkait dan 58 akuntan dan akademisi akuntansi untuk menilai apakah para pemangku kepentingan utama yang dianggap menempatkan nilai pemain pada neraca adalah ide yang masuk akal.

Temuan menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju dengan konsep menunjukkan nilai pemain AFL di neraca klub mereka. Namun sangat menarik untuk dicatat bahwa hasil dari analisis regresi logistik dan analisis anova menunjukkan ada hubungan signifikan antara konsep penilaian pemain AFL, dan kedua jenis responden serta pengetahuan akuntansi mereka. Gusenzow dan Tower

memperlihatkan bahwa meskipun penilaian pemain adalah ide yang masuk akal dan bisa disebut penting, alasan untuk perlawanan oleh responden AFL bisa jadi bahwa AFL memiliki batas gaji untuk membatasi jumlah yang dibayarkan kepada pemain dan tidak ada sistem biaya transfer. Meskipun bukti-bukti dari penelitian tidak menunjukkan kebutuhan untuk melaksanakan penilaian pemain, perubahan laporan keuangan nilai pemain mungkin diperlukan jika klub AFL meniru kode olahraga lain di luar negeri dan mendaftar di bursa saham.luar negeri dan mendaftar di bursa saham.

Rekening keuangan tim olahraga profesional di Inggris dan Amerika Serikat, sering memasukkan HRA, dengan nilai bagi karyawan ditempatkan pada neraca dan diamortisasi selama periode waktu, bukan membebankan biaya. Para penulis mengacu pada pertanyaan besar apakah informasi HRA lebih berguna untuk pembuat keputusan dari alternatif membebankan pengobatan, dan bahwa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengguna informasi keuangan berpengalaman membuat keputusan berbeda secara signifikan dengan presentasi yang berbeda. Hasilnya diuji di Selandia Baru dalam kuesioner survei ditanggapi oleh 64 anggota dari badan profesional Institute of Chartered Accountants Selandia Baru. Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa secara umum akuntan akan membuat keputusan investasi yang sama tanpa apakah informasi sumber daya

manusia dibebankan atau dikapitalisasi. Para penulis mencatat, bagaimanapun, bahwa percobaan mereka hanya mengeksplorasi satu jenis proses pengambilan keputusan, dan bahwa penelitian sebelumnya mungkin bersifat lebih luas, sehingga menjelaskan hasil yang berbeda. Mereka kemudian menyarankan bahwa jika HRA mengikuti munculnya tren internasional dalam pelaporan aktiva tak berwujud, Informasi kapitalisasi sumber daya manusia dapat menjadi lebih merata.

9. India

Mahalingam (2001) menyarankan pendekatan nilai sumber daya manusia berdasarkan keterampilan seseorang dan penilaian ini diharapkan kembali selama lima tahun ke depan, dengan tahun-tahun mendatang diamortisasi sampai pada nilai saat ini. Mahalingam mencatat bahwa setiap orang memiliki seperangkat kompetensi dan nilai, dengan jumlah total dari nilai-nilai membentuk nilai karyawan dan nilai dari semua karyawan yang membentuk modal manusia organisasi secara bersama-sama dengan pelanggan dan modal struktural menciptakan pendapatan.

Pada studi kasus yang dilakukan di India, Patra, Khatik & Kolhe (2003) mempelajari keuntungan membuat rekayasa perusahaan sektor publik yang menggunakan model Lev & Schwartz (1971) untuk mengevaluasi tindakan HRA. Para penulis memeriksa korelasi antara total sumber daya manusia dan biaya untuk kesejahteraan personil serta pengaruhnya pada produksi. Mereka menemukan bahwa

penilaian HRA penting bagi pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan output. Bhat (2000) memberikan definisi akuntansi sumber daya manusia yang menggambarkan sumber daya manusia yang potensial dalam nilai uang saat menyusun laporan keuangan organisasi.

10. Cina

Tang (2005) fokus pada pengukuran biaya sumber daya manusia dalam menangani hubungan antara penggantian biaya sumber daya manusia dan pengambilan keputusan, dalam sistem *human resource replacement cost* (HRRC). Sistem ini mengukur biaya langsung dan tidak langsung sumber daya manusia, yang kemudian diterapkan pada sebuah perusahaan dalam industri besar di Cina. Penulis membahas kegunaan dari model HRRC dalam pengambilan biaya sumber daya manusia dan pengambilan keputusan, dalam sistem *human resource replacement cost* (HRRC). Sistem ini mengukur biaya langsung dan tidak langsung sumber daya manusia, yang kemudian diterapkan pada sebuah perusahaan dalam industri besar di Cina. Penulis membahas kegunaan dari model HRRC dalam pengambilan keputusan di berbagai bidang seperti *turn over* karyawan, pemisahan ganti rugi, durasi kontrak tenaga kerja, dan anggaran personil di istilah moneter.

Tang mencatat bahwa fokus pada peningkatan manajemen sumber daya manusia dan teknologi informasi sejak Cina menganut kebijakan reformasi terbuka telah

ada upaya berani dalam mencari cara-cara baru untuk menangani organisasi dan manajemen. Tang juga menunjukkan bahwa informasi HRA dapat membantu dalam penganggaran rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia. Biaya penggantian sumber daya manusia adalah investasi aktual dalam sumber daya manusia yang mencerminkan biaya langsung rekrutmen, orientasi, dan pelatihan. Menggabungkan biaya-biaya tersebut dengan permintaan sumber daya manusia dapat membantu anggaran perusahaan yang lebih andal. Meskipun sistem HRRC dikembangkan berdasarkan pada studi percontohan dan masih memerlukan penyempurnaan dan perluasan, hal ini merepresentasikan kontribusi yang berarti untuk praktek HRA, hasil yang diharapkan adalah kesadaran dari manajemen tentang tingginya biaya pergantian personil.

Ng (2004) mengomentari lebih lanjut tentang manfaat dari informasi HRA dengan catatan bahwa mengukur dan mengelola modal manusia bukan ilmu roket, tetapi hanya kerangka yang didefinisikan untuk memaksimalkan keunggulan kompetitif perusahaan yang mengetahui tentang aset modal sumber daya manusia mereka.

Kesimpulan

Pengakuan SDM sebagai aset perusahaan didasarkan pada kemampuan SDM untuk memberikan manfaat ekonomis bagi perusahaan. Metode pengukuran nilai aset SDM didasarkan pada dua pendekatan

yaitu basis biaya dan basis nilai. Dalam neraca, SDM dilaporkan dalam kelompok fixed asset dengan akun human asset net. Akuntansi sumber daya manusia (HRA) di dunia internasional telah menunjukkan pertumbuhan positif, yang diikuti dengan dilakukannya studi yang lebih luas tentang metrik sumber daya manusia, modal intelektual, dan manajemen organisasi. Pendekatan HRA dalam keputusan sumber daya manusia diharapkan memiliki implikasi dari sudut pandang menyediakan langkah-langkah yang dapat bersaing dengan investasi lainnya yang ditunjukkan dengan meningkatnya keuntungan jangka panjang perusahaan.

Perubahan menuju akuntansi nilai wajar (IFRS) terlihat dalam beberapa tahun terakhir, pada standar akuntansi internasional menunjukkan pendekatan yang lebih baik untuk pengukuran aktiva berwujud serta tidak berwujud, dalam hal ini akuntansi sumberdaya manusia.

Daftar Pustaka

- Anthonius & Kuang, Tan Ming, 2012. Pengukuran Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Perusahaan dengan Menggunakan Metode Replacement Cost, *Journal Accounting & Finance*, Vol. 4 . STIE Pertiwi. Bekasi
- Bullen, Maria L. & Eyler, Kell-Ann (2010), Human resource accounting and international developments: implications for measurement of human capital, *Journal of International Business and Cultural Studies*, (download 3 nov 2012)
- Hiariej. Noline. 2010, akuntansi sumber daya manusia : pengukuran dan pelaporan, *Jurnal Peluang*, FE-UKIM Ambon

- Anthonius & Kuang, Tan Ming, 2012. Pengukuran Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Perusahaan dengan Menggunakan Metode Replacement Cost, *Journal Accounting & Finance*, Vol. 4 . STIE Pertiwi. Bekasi
- Bullen, Maria L. & Eyler, Kell-Ann (2010), Human resource accounting and international developments: implications for measurement of human capital, *Journal of International Business and Cultural Studies*, (download 3 nov 2012)
- Hiariej. Nicoline. 2010, akuntansi sumber daya manusia : pengukuran dan pelaporan, *Jurnal Peluang*, FE-UKIM Ambon
- Hardiansyah. A. 2009. Analisis Simulasi Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Perbandingan Kinerja Laporan Keuangan Pada Bank Panin, Universitas Gunadarma
- Mulyadi, 2001. Akuntansi Manajemen. Konsep, Manfaat dan Rekayasa. STIE Yayasan Keluarga Pahlawan Negara, Yogyakarta.
- Ningsih, Sri, 2001. Perlakuan Akuntansi terhadap Sumber Daya Manusia, Asset sekaligus Investor Bagi Perusahaan, *Jurnal Akuntansi Investasi*. Vol.2, No.1.
- Rajab, U. S., Martha, I., Wasiaturahma., Hamzah, A. (2011). Integrasi, Sinergi dan Terobosan Pembangunan Daerah. Revka Petra Media, Surabaya.
- Tunggal, Amin W (1995). Akuntansi Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Rineka Cipta, Jakarta.
- Widianingsih, Luky Patricia. 2012. Peran Akuntansi Sumber Daya Manusia di Tengah Pembangunan Manusia, National Conference 1241 1250. Universitas Pelita Harapan Surabaya, (download 4 Des 2012)