

# **PENELAAHAN PENERAPAN LAPORAN AKUNTANSI SUMBER DAYA INSANI PADA KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH BMT BINAMAS PURWOREJO**

## *Assesment on the Implementing of the Human Resources Accounting on the Purworejo Binamas KJKS BMT*

Wahyu Yuwono

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail: [wahyu.yuwono@yahoo.co.id](mailto:wahyu.yuwono@yahoo.co.id)

### **Abstrak**

Perkembangan lembaga keuangan syariah tentu harus diikuti pula dengan perkembangan kualitas dari sumber daya insani (SDI) di dalamnya. Dengan demikian, lembaga keuangan syariah harus senantiasa mengembangkan nilai kualitas dan kuantitas sumber daya insani yang dimilikinya melalui kegiatan perekrutan, seleksi, pelatihan dan sebagainya. Pola adopsi oleh teori akuntansi syariah terhadap akuntansi kapitalis telah menyebabkan seluruh pengeluaran lembaga keuangan syariah yang berhubungan dengan pengembangan kuantitas dan kualitas sumber daya insani (SDI) dikategorikan sebagai bentuk beban (*expense*). Perlakuan akuntansi tersebut dinilai kurang tepat, karena pada kenyataannya kegiatan pengembangan kuantitas dan kualitas sumber daya insani memiliki masa manfaat yang lebih dari satu periode. Oleh karena itu, sangat relevan jika sumber daya insani dikategorikan sebagai kelompok asset dan modal perusahaan untuk disajikan dalam neraca. Akuntansi sumber daya insani merupakan teknologi yang dapat membantu perusahaan dalam proses penghitungan atau pengukuran nilai sumber daya insani, sehingga perusahaan dapat menentukan besarnya nilai sumber daya insani (SDI) yang harus disajikan dalam neraca. Akuntansi sumber daya insani dapat dijadikan sarana untuk mewujudkan konsep *islamic enterprice theory*, karena dapat menghasilkan laporan keuangan yang lebih lengkap dan berguna bagi pihak internal dan eksternal perusahaan.

**Kata kunci:** sumber daya insani, akuntansi sumber daya insani.

### **Abstract**

*The development of Islamic financial institutions must necessarily be followed by the development of the quality of human resources (SDI) in it. Thus, Islamic financial institutions have to constantly develop the value of quality and quantity of its human resources through recruitment, selection, training and so on. The pattern of adoption by syariah accounting theory against capitalist accounting has led to the entire expenditure of Islamic financial institutions associated with the development of the quantity and quality of human resources (SDI) is categorized as a form of load (expense). The accounting treatment is considered inappropriate, because in fact the quantity and quality of the development activities of human resources has a useful life of more than one period. Therefore, it is very relevant if the human resources are categorized as a group of assets and capital of the company to be presented in the balance sheet. Human resource accounting is a technology that can help companies in the process of counting or measuring the value of human resources, so that the company can determine the value of human resources (SDI) which should be presented in the balance sheet. Human resource accounting can be used as a means to realize the concept of islamic enterprice theory, because it can produce financial statements that is more complete and useful for internal and external parties.*

**Keywords:** human resources, human resource accounting

## Pendahuluan

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, akuntansi sebagai suatu teknologi untuk mempertanggungjawabkan aktivitas keuangan perusahaan dalam suatu periode akuntansi kini telah mengalami perkembangan yang cukup baik di Indonesia. Praktek akuntansi di Indonesia yang pada mulanya hanya berlandaskan pada praktek akuntansi kapitalis kini telah berkembang dan menjadi beragam, karena masuknya praktek akuntansi syariah. Hal tersebut terbukti dengan munculnya lembaga-lembaga keuangan yang menggunakan prinsip-prinsip syariah di dalam praktek pembuatan laporan keuangannya, misalnya meningkatnya jumlah bank umum syariah (BUS), unit usaha syariah (UUS), reksadana syariah, organisasi amil zakat, pegadaian syariah, koperasi jasa dan keuangan syariah (KJKS).

Banyaknya kegiatan usaha yang dijalankan oleh entitas syariah tersebut tentu harus diimbangi dengan tersedianya informasi keuangan guna pengambilan keputusan para *stakeholder*. Laporan keuangan syariah sebagai bentuk dari informasi keuangan tidak hanya menyajikan data-data keuangan tetapi juga dapat menjadi sarana penyajian informasi lain yang berkaitan, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap informasi keuangan dari laporan keuangan tersebut. Kepercayaan terhadap lembaga keuangan syariah dapat terwujud dengan adanya instrumen yang sangat penting yaitu dengan pengkomunikasian informasi-informasi yang relevan dan lengkap (*full disclosure*) yang mendorong penggunaannya untuk melakukan evaluasi terhadap keputusan perbankan syariah pada prinsip-prinsip syariah dan kemampuan dalam mengelola keuangan.

Koperasi jasa keuangan syariah (KJKS) merupakan salah satu bentuk lembaga keuangan syariah di Indonesia. Lembaga keuangan ini terbentuk berdasarkan pada Kepmen Koperasi dan UKM No.91/Kep/M.KUKM/IX/2004. Berdasarkan keputusan tersebut pada pasal 1 ayat (2) menjelaskan bahwa KJKS adalah koperasi yang kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan sesuai dengan pola bagi hasil (syariah). Koperasi jasa keuangan syariah (KJKS) sebagai bentuk koperasi simpan pinjam yang berlandaskan pada prinsip syariah diharapkan menjadi badan usaha yang profesional di dalam kegiatan usahanya dan mampu memelihara kepercayaan para anggotanya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pelayanan sesuai dengan prinsip syariah terhadap anggota, KJKS juga harus didukung oleh kualitas sumber daya insani (SDI) sebagai pengelola yang profesional dan memahami pengelolaan keuangan sesuai prinsip syariah.

Pada lingkungan bisnis kita sering mendengar pernyataan seperti “karyawan perusahaan kami adalah aktiva kami yang paling penting”, akan tetapi kebanyakan perusahaan tidak

mempunyai upaya secara sungguh-sungguh dalam menentukan nilai dari aktiva sumber daya insani. Selama ini, metode dan teori akuntansi pada akuntansi keuangan tidak memperlakukan manusia sebagai aktiva atau investasi. Keputusan-keputusan sumber daya insani yang penting, yang mencakup pengarahannya, pengadaan staf, pelatihan, kompensasi, produktivitas, dan masalah-masalah lain sering dilakukan tanpa informasi yang memadai mengenai biaya dan manfaat (Islahuzaman: 2006).

Murad (2009) mengemukakan bahwa dalam laporan keuangan suatu perusahaan, baik neraca maupun laporan laba rugi biasanya tidak terdapat nilai dari sumber daya insani itu, tetapi paling tidak biasanya muncul di laporan keuangan dalam pos biaya gaji, biaya pelatihan, pendidikan, dengan asumsi semua biaya yang dikeluarkan untuk sumber daya insani itu dianggap sebagai biaya operasional (*revenue expenditure, expense approach*) bukan pengeluaran biaya modal (*capital expenditure*), sehingga akan dihapuskan pada periode-periode yang bersangkutan. Hal tersebut mengakibatkan laba perusahaan tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya, karena laba perusahaan akan dilaporkan terlalu rendah dan dikhawatirkan pula perusahaan akan melakukan suatu kesalahan dalam menganalisis suatu masalah mempergunakan suatu kesempatan atau bahkan dalam pengambilan suatu keputusan (*decition making*).

Penelitian Ratnawati (2000) tentang pengukuran dan pengakuan manajer sebagai aktiva (suatu tinjauan teoritis terhadap akuntansi sumber daya manusia dan tentang penyajiannya dalam laporan keuangan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntansi konvensional belum mampu mengukur nilai manajer sebagai bagian dari aset perusahaan dan metode *historical cost* adalah metode yang dianggap paling baik untuk mengukur manajer sebagai bentuk perlakuan akuntansi sumber daya insani.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap penerapan laporan sumber daya insani pada koperasi jasa keuangan syariah (KJKS). Hal tersebut dikarenakan koperasi jasa keuangan syariah (KJKS) adalah perusahaan yang produk utamanya berupa jasa keuangan dan tentunya manusia atau insan beserta kemampuan atau pengetahuan yang dimilikinya sebagai unsur yang sangat penting dalam kegiatan operasional perusahaan dan perusahaan tersebut merupakan salah satu jenis lembaga keuangan syariah.

## Metode Penelitian

### Jenis penelitian

Berdasarkan karakteristik masalahnya, maka penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Penelitian diskriptif, yaitu penelitian terhadap masalah-masalah yang berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi (Indriantoro dan Supomo, 2005).

Data kualitatif adalah data yang berupa pendapat atau justment sehingga tidak berupa angka tetapi berupa kata atau kalimat. Penelitian deskriptif mempunyai sifat-sifat tertentu, sebagai berikut:

- a. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang (masalah-masalah yang aktual).
- b. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisis. Pelaksanaan penelitian deskriptif ini tidak terbatas hanya sampai pada pengumpulan dan penyusunan data. Namun data yang diperoleh kemudian dipaparkan, dan peneliti melakukan interpretasi data untuk mendapatkan pemahaman yang memadai.

Pembahasan difokuskan pada masalah aplikasi pengukuran dan pengakuan akuntansi sumber daya insani (ASDI). Pembahasan akan dimulai dengan analisis tentang berbagai biaya yang berhubungan dengan karyawan di KJKS BMT BINAMAS Purworejo. Kemudian dicari berbagai alternatif pendekatan pengukuran dan pengakuan sumber daya insani (SDI) yang dapat dilakukan, dengan mempertimbangkan konsep-konsep yang dianut dalam prinsip akuntansi. Selain itu, peneliti akan mengadakan orientasi pendahuluan terhadap kemungkinan diterapkannya akuntansi sumber daya insani pada laporan keuangan KJKS BMT BINAMAS Purworejo.

### Jenis Data

#### a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan khususnya diperoleh dari staf sumber daya insani (SDI) secara langsung dengan metode wawancara berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Data primer yang akan didapatkan dari metode ini adalah program-program yang terkait dengan proses perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan dan sebagainya. Selain itu, metode wawancara ini digunakan untuk mengetahui penyebab belum diterapkannya akuntansi sumber daya insani serta ada tidaknya kemungkinan diterapkannya hasil penelitian penerapan akuntansi sumber daya insani ini pada KJKS Binamas Purworejo.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan melakukan pencatatan yang berasal dari instansi terkait dengan data pendukung bagi penerapan akuntansi sumber daya insani di entitas tersebut berupa struktur organisasi, laporan keuangan perusahaan dan daftar jumlah karyawan tahun 2012, 2013 dan 2014, serta literatur seperti buku bacaan, jurnal-jurnal, dan data tertulis yang didapatkan dari internet yang ada kaitannya dengan penelitian.

### Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh meliputi biaya-biaya sumber daya insani (perekrutan, pelatihan, seleksi, pelatihan, pengembangan dll), laporan neraca dan laporan laba rugi serta

catatan atas laporan keuangan pada tahun 2012, 2013 dan 2014.

### Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara atau *interview* merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya langsung dengan *human resource manager* dan adapun data yang diperoleh antara lain:

- 1) Gambaran umum, eksistensi dan karakteristik bisnis perusahaan
- 2) Kebijakan yang terkait dengan sumber daya manusia

b. Dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara membaca, mempelajari catatan-catatan dan laporan-laporan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian. Adapun data yang diperoleh dari dokumen antara lain:

- 1) Data jumlah karyawan
- 2) Data karyawan yang mengikuti penelitian dan pengembangan
- 3) Laporan keuangan

### Metode Analisis.

Adapun tahapan dan metode analisis yang digunakan sebagai berikut:

#### a. Analisis Kapitalisasi Biaya.

Untuk mengetahui biaya-biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk rekrutment, training dan pengembangan pegawai untuk kemudian dikapitalisasi sebagai bentuk investasi sumber daya insani.

#### b. Analisis Biaya Amortisasi.

Penyusutan investasi sumber daya insani dibagi menjadi dua yaitu;

- 1) Biaya rekrutment akan disusutkan berdasarkan taksiran lamanya pegawai bekerja di perusahaan tersebut.
- 2) Biaya training dan pengembangan akan disusutkan berdasarkan periode penggunaannya.

Untuk mengetahui amortisasi aktiva sumber daya insani yang akan dibebankan pada tiap tahunnya. Rumusnya adalah:

$$\text{Amortisasi} = \frac{\text{Nilai Aktiva SDI}}{\text{TUE SDI}}$$

Nilai Aktiva SDI = Akumulasi dari biaya-biaya yang berhubungan dengan *recruitment*, seleksi, *hiring*, pelatihan, penempatan dan pembinaan personalia.

TUE = Taksiran Umur Ekonomis.

#### c. Analisis Laporan Keuangan.

Menganalisa penyajian nilai aktiva sumber daya insani pada laporan keuangan. Metode yang digunakan untuk pengukuran

aktiva sumber daya insani yaitu metode *Historical Cost Method*. Alasan digunakannya metode tersebut adalah:

- 1) Menggunakan dasar ukuran penghitungan nilai individual yang konsisten dengan praktek akuntansi sehingga dapat dipertanggungjawabkan.
- 2) Bersifat *verifiable*, karena metode ini memungkinkan untuk menghitung biaya yang sebenarnya terjadi dalam memperoleh dan mengembangkan pegawai.
- 3) Meminimalisir unsur bias dalam penilaian nilai sumber daya insani.
- 4) Mudah dalam penghitungan, sehingga metode ini sesuai untuk diterapkan pada perusahaan yang ingin memulai menggunakan akuntansi sumber daya insani.
- 5) Penelitian terdahulu (Ratnawati:2000) dalam tinjauan teoritisnya terhadap penyajian akuntansi sumber daya insani untuk mengukur manajer sebagai aktiva, menyatakan bahwa metode *historical cost* merupakan metode yang paling baik untuk mengukur manajer.
- 6) Salah satu postulat akuntansi adalah *going concern*. Postulat ini memberikan pembenaran terhadap penilaian aset secara *historical cost* dan *book value*, bukan *current value* atau *liquidation value*. Asumsi ini menyatakan bahwa nilai atau harga yang terdapat dalam laporan keuangan bukan nilai likuidasi atau nilai jual atau yang akan dibubarkan. Postulat ini juga membenarkan metode alokasi akuntansi seperti pembebanan penyusutan, biaya penyisihan, biaya konsep konservatisme atau amortisasi selama masa penggunaan atau selama perusahaan berjalan dan postulat ini tidak menyalahi konsep Islam (Harahap, 2008).

## Pembahasan

### Kedudukan Akuntansi Dalam Islam

Akuntansi sebagai bagian aktivitas bisnis dan ekonomi merupakan bagian dari muamalah yang merupakan bagian dari syariah. Menurut bahasa, syariah berarti jalan menuju air. Maka dalam konteks agama, syariah berarti jalan menuju kehidupan yang baik atau sempurna. Syariah mengandung semua aspek yang secara positif dapat disebut sebagai hukum (Al Ahkam). Hukum-hukum syariah diambil dari empat sumber pokok, yaitu Al Quran, As sunah, Ijma (Kesepakatan Ulama), dan Qiyah (Analogi). Syariah mempunyai karakteristik komprehensif dan universal. Komprehensif berarti syariah Islam mencakup semua aspek kehidupan baik ritual (ibadah) maupun sosial (muamalah). Sedangkan universal berarti syariah Islam dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat sampai akhir nanti. Sebagai bagian dari aktivitas muamalah, maka pengembangan praktek dari akuntansi dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan manusia sepanjang mengikuti ketentuan syariah.

### Kerangka Teori Akuntansi Syariah

Akuntansi dari segi fungsi atau prakteknya didefinisikan sebagai proses pengidentifikasian, pengesahan, pengukuran, pengklasifikasian, penggabungan, peringkasan, dan penyajian data keuangan dasar (bahan olah akuntansi) yang terjadi dari kejadian-kejadian, transaksi-transaksi, atau kegiatan transaksi suatu unit organisasi dengan cara tertentu untuk menghasilkan informasi yang relevan bagi pihak yang berkepentingan. Syariah (berarti jalan besar) dalam makna generik adalah keseluruhan ajaran Islam itu sendiri. Dalam pengertian teknis-ilmiah syariah mencakup aspek hukum dari ajaran Islam, yang lebih berorientasi pada aspek lahir (historis). Namun demikian karena Islam merupakan ajaran yang tunggal, syariah Islam tidak bisa dilepaskan dari aqidah sebagai fondasi dan akhlaq yang menjiwai dan tujuan dari syariah itu sendiri. Syariah memberikan kepastian hukum yang penting bagi pengembangan diri manusia dan pembentukan dan pengembangan masyarakat yang ber peradaban (masyarakat madani). Syariah meliputi dua bagian utama :

- a. Badah (dalam arti khusus), yang membahas hubungan manusia dengan Allah (vertikal). Tatacara dan syarat-rukunnya terinci dalam Qur'an dan Sunah. Misalnya : salat, zakat, puasa.
- b. Mu'amalah, yang membahas hubungan horisontal (manusia dan lingkungannya). Dalam hal ini aturannya aturannya lebih bersifat garis besar. Misalnya; munakahat, dagang, bernegara, dll.

Sufi dalam Triyuwono (2006: 89), mendefinisikan pengertian syariah yaitu; sistem yang komprehensif yang melindungi seluruh bidang hidup manusia. Ia (syariah) bukan sekedar sistem hukum, tetapi sistem yang lengkap yang mencakup hukum dan moralitas.

Berdasarkan pengertian akuntansi dan syariah diatas, maka dapat disimpulkan bahwa akuntansi syariah adalah seperangkat pengetahuan dan teknologi ciptakan manusia yang digunakan untuk penyajian data keuangan dasar (bahan olah akuntansi) yang terjadi dari kejadian-kejadian, transaksi-transaksi, atau kegiatan transaksi suatu unit organisasi dengan cara tertentu untuk menghasilkan informasi yang relevan bagi pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan berlandaskan pada prinsip-prinsip hukum dan moralitas.

Abdullah Zaid (2004) mendefinisikan akuntansi syariah sebagai suatu aktifitas yang teratur berkaitan dengan pencatatan transaksi-transaksi, tindakan-tindakan, keputusan-keputusan yang sesuai dengan syariat, dan jumlah-jumlahnya, di dalam catatan-catatan yang representatif, serta berkaitan dengan pengukuran hasil-hasil keuangan yang berimplikasi pada transaksi-transaksi, tindakan-tindakan, dan keputusan-keputusan tersebut membantu pengambilan keputusan yang tepat.

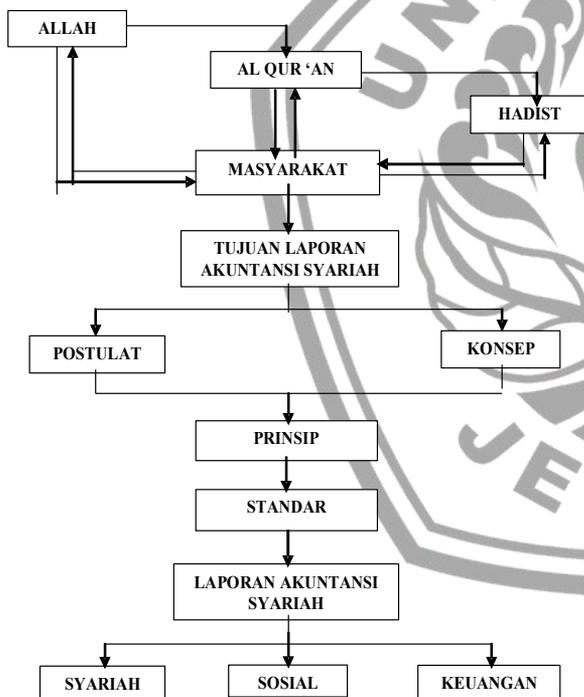
Hameed (2003) mendefinisikan akuntansi Islami (syariah) sebagai proses akuntansi yang menyediakan informasi yang sesuai (tidak hanya terbatas pada data keuangan) kepada

stakeholders sebuah entitas untuk menjamin bahwa institusi tersebut beroperasi secara berkelanjutan sesuai dengan prinsip syariah dan membawanya kepada tujuan *socio-economic*.

Akuntansi syariah dalam pelaksanaannya selalu terkait dengan etika (moral), yaitu sikap mental dan moral positif dari individu-individu yang membangunnya. Dengan demikian, akuntansi syariah tidak hanya menjadi kumpulan aturan akuntansi yang mati. Manusia ditakdirkan hidup di dunia adalah dalam rangka untuk mengabdikan kepada Allah SWT. Dengan demikian akuntansi syariah diciptakan guna membantu manusia untuk beribadah melalui aktivitas perekonomian. Akuntansi syariah sebagai ilmu dan teknologi diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan dalam melaksanakan amanahnya serta mampu menyampaikan laporan perusahaan secara benar kepada para *stakeholder*.

Dalam kerangka konsep teori Akuntansi Syariah, konsep akuntansi syariah berfungsi untuk benar-benar bisa melahirkan laporan akuntansi syariah sebagai upaya untuk mencapai tujuan syariah.

Kerangka Sumber Perumusan Tujuan dan Kerangka Teori Akuntansi Syariah



Kerangka Teori dan Tujuan Akuntansi Syariah  
Sumber : Harahap (2008)

**Pengertian dan Tujuan Akuntansi Sumber Daya Insani**

Menurut Simanjuntak dalam Tunggal (1995:9), menjelaskan bahwa Human Resource (SDI) dalam definisinya mengandung dua pengertian:

- a. Usaha atau jasa yang dapat diberikan dalam produk. Hal ini mencerminkan “kualitas” usaha yang diberikan seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa.
- b. Manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Hal ini mencerminkan “kuantitas” yaitu jumlah manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan.

Sharma dan Shukla (2010) mendefinisikan akuntansi sumber daya insani (HRA) adalah proses mengidentifikasi dan mengukur data tentang sumber daya manusia. Ini berarti akuntansi untuk orang sebagai sumber organisasi. Ini melibatkan mengukur biaya yang dikeluarkan oleh sebuah organisasi untuk merekrut, memilih, merekrut, melatih dan mengembangkan aset manusia dan juga melibatkan pengukuran nilai ekonomi dari orang dalam organisasi.

The American Accounting Association (1970) dalam Yahaya (2007), mendefinisikan akuntansi sumber daya insani (ASDI) sebagai proses pengidentifikasian dan mengukur data tentang sumber daya manusia dan menyampaikan informasi ini kepada mereka yang berkepentingan.

Flanholz dalam Tunggal (1995:11), menyebutkan bahwa akuntansi sumber daya insani (SDI) adalah “*human resource means accounting for people as an organization resource*” (akuntansi sumber daya insani berarti akuntansi untuk manusia/ insan sebagai suatu sumber organisasi). Pengertian tersebut menjelaskan bahwa akuntansi sumber daya insani adalah proses yang mencakup pengidentifikasian dan pengukuran biaya yang dikeluarkan untuk aktiva manusia, mencakup biaya untuk merekrut, mempekerjakan, melatih dan mengembangkan aktiva manusia yang kemudian diinformasikan bagi yang membutuhkan.

Akuntansi Sumber Daya Insani (ASDI) melibatkan akuntansi untuk manajemen perusahaan dan karyawan sebagai sumber daya manusia yang memberikan manfaat masa depan. Dalam pendekatan HRA, pengeluaran yang terkait dengan sumber daya manusia sebagai aset dilaporkan pada neraca sebagai menentang pendekatan akuntansi tradisional yang memperlakukan biaya yang berkaitan dengan manusia perusahaan sumber daya sebagai beban pada laporan laba rugi yang mengurangi keuntungan (Bullen dan Eyler: 2008).

Flanholts dalam Tunggal (1995:30), menyatakan bahwa tujuan dari akuntansi sumber daya insani (ASDI) adalah:

- a. Menyediakan kerangka kerja untuk membantu manajer dalam menggunakan *human resource* secara tepat dan efektif.
- b. Menyediakan informasi yang dibutuhkan bagi user dalam memperoleh, mengembangkan, menempatkan, mengkonversi, menggunakan, mengevaluasi, dan menghargai *human resource*.
- c. Menyediakan alat pengukuran *cost* dan *value* dari manusia bagi organisasi untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.

d. Memotivasi manager untuk menghargai akibat pengambilan keputusan usaha atas *human resource*.

Menurut Harahap (2008), tujuan akuntansi sumber daya insani (ASDI) adalah memberikan informasi tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang berguna bagi pengambilan keputusan. Secara umum fungsi akuntansi sumber daya insani adalah:

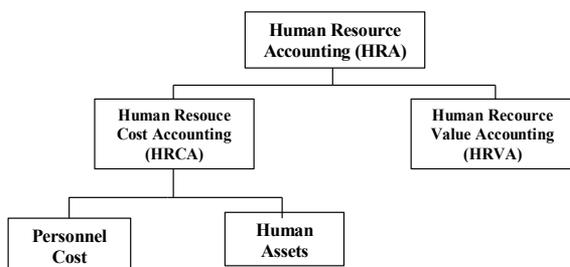
- a. Untuk melengkapi informasi tentang nilai sumber daya insani untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan tentang perolehan, alokasi, pengembangan, pemeliharaan sumber daya insani agar tercapai efektivitas tujuan organisasi.
- b. Untuk memberikan informasi kepada manajer personalia agar dia dapat secara efektif memonitor dan menggunakan sumber daya insani.
- c. Memberikan indikator dalam pengawasan aktiva, misalnya apakah aktiva ini dapat dipertahankan, dijual atau dinaikkan, berapakah nilainya, apakah sumber daya manusia ini berkurang atau naik selama suatu periode tertentu.
- d. Membantu pengembangan prinsip manajemen dengan menjelaskan akibat keuangan dari berbagai prinsip akuntansi sumber daya insani (SDI).

Tunggal dalam Hiarij (2010), menyebutkan bahwa fungsi akuntansi sumber daya manusia secara keseluruhan adalah:

- a. Akuntansi sumber daya insani merupakan suatu cara berfikir mengenai manajemen dari sumber daya insani suatu organisasi. Paradikma ini didasarkan pada pemikiran bahwa manusia merupakan sumber daya organisasi yang mempunyai nilai.
- b. Akuntansi sumber daya insani merupakan sistem yang memberi manajemen informasi yang diperlukan untuk mengelola sumber daya insani secara efektif dan efisien.

**Pengukuran Nilai Akuntansi Sumber Daya Insani**

Secara skematis ruang lingkup akuntansi akuntansi sumber daya insani (ASDI) mencakup komponen-komponen sebagai berikut:



Gambar 2.2 Ruang Lingkup Human Resource Accounting (HRA)

Sumber: Tunggal (1995:11)

*Human Resource Cost Accounting (HRCA)*, yaitu: mengukur atau melaporkan biaya yang dikeluarkan untuk pencarian, pengembangan, dan penggantian tenaga sebagai sumber daya

organisasi. Terdapat dua jenis biaya yang berkenaan dengan HRCA, yaitu:

- a. *Personal Cost Accounting*, adalah biaya yang berhubungan dengan fungsi proses manajemen personalia dalam pencarian dan pengembangan sumber daya insani. Hal ini berkenaan dengan akuntansi personalia dan fungsi-fungsi seperti; rekrutmen, seleksi, wawancara, penempatan dan pelatihan. Biaya-biaya untuk aktivitas tersebut adalah unsur-unsur dari biaya pencarian dan pengembangan *human assets*.
- b. *Human Assets Accounting*, adalah biaya manusia itu sendiri yang dimasukkan sebagai human resource dari suatu perusahaan. Hal ini berkenaan dengan akuntansi untuk biaya tenaga kerja sebagai asset. *Human asset accounting* mengukur berbagai usaha pencarian dan pengembangan pada berbagai tingkat personal.

*Human Resource Value Accounting (HRVA)*, yaitu menilai sumber daya insani berdasarkan konsep yang berasal dari ilmu tersebut dalam menyumbang dan jasa. Nilai yang dimaksud adalah potensi yang dimiliki oleh objek tersebut dalam menyumbang manfaat atau jasa. Nilai sumber daya sebagaimana sumber daya lainnya, tergantung pada kemampuannya dalam memberikan kontribusi jasa, tepatnya adalah nilai sekarang dari kontribusi jasa yang diterapkan pada masa yang akan datang. Manajemen akuntansi sumber daya insani terdiri dari:

- a. Akuisisi sumber daya insani
- b. Pengembangan sumber daya insani
- c. Kebijakan akuisisi dan pengembangan sumber daya insani
- d. Alokasi sumber daya insani
- e. Konservasi sumber daya insani
- f. Penggunaan sumber daya insani
- g. Penggunaan dan pemberian penghargaan kepada sumber daya insani
- h. Keseluruhan fungsi sumber daya insani itu.

**Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Insani**

Marlina (2001) menjelaskan bahwa perlakuan akuntansi atas sumber daya insani berbeda-beda. Namun ada tiga kecenderungan besar dalam perlakuan akuntansi atas aktiva sumber daya insani yaitu :

- a. Investasi Sumber Daya Insani (*Investment in Human Resource*)

Sebagai investasi, aktiva sumber daya insani merupakan investasi jangka panjang (*long term investment*), meskipun sebagai kelompok investasi karena sifatnya yang spesifik, aktiva ini disusutkan atau diamortisasi sesuai dengan komponen beban diperhitungkan rugi laba, sesuai dengan dimana aktiva tersebut dimanfaatkan. Amortisasi bertujuan untuk membandingkan konsumsi dari suatu aktiva dengan manfaat yang diperoleh. Diakuinya pembentukan modal insani sebagai aktiva, pembebanan biaya tidak dibebankan pada

periode terjadinya melainkan diamortisasi dalam periode yang tidak kurang dari lima tahun.

Selain karena amortisasi, alasan dibiayakannya aktiva sumber daya insani juga disebabkan oleh suatu kondisi yang mengharuskan sumber daya insani untuk disesuaikan, antara lain dapat disebabkan pengunduran diri pegawai dari perusahaan atas kemauan sendiri, pemecatan, kematian dan dapat disebabkan bencana alam yang dapat terjadi sewaktu-waktu. Apabila suatu perubahan yang ada dalam masa manfaat yang diharapkan dari seseorang terjadi, maka aktiva tersebut memerlukan penyesuaian.

#### b. Aktiva Tidak Berwujud (*Intangible Assets*)

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

#### c. Beban yang Ditangguhkan (*Deffered Changes*)

Perlakuan sebagai beban yang ditangguhkan sebenarnya juga diakui dalam akuntansi konvensional, dalam hal ini penangguhan biaya penelitian dan pengembangan karyawan. Namun jumlah biaya itu tidak mencakup keseluruhan aktiva insan, karena tidak dimasukkan biaya-biaya penarikan, seleksi, pendidikan dan pelatihan. Biaya-biaya tersebut diakui sebagai kelompok beban yang ditangguhkan dan aktiva tersebut akan diamortisasi sesuai dengan masa manfaatnya.

Dari alternatif tersebut yang paling banyak dipakai adalah perlakuan akuntansi yang diterima umum. Pencatatan untuk tiga alternatif perlakuan alternatif tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1) Aktiva sumber daya insani sebagai kelompok investasi

Penambahan nilai atau pembentukan:

Investasi pada aktiva insani.....xxx

Kas.....xxx

Pengurangan nilai atau penggantian:

Kerugian penurunan nilai aktiva sumber daya insani...xxx

Investasi pada aktiva sumber daya insani.....xxx

Amortisasi aktiva sumber daya manusia:

Beban amortisasi aktiva sumber daya insani.....xxx

Investasi pada aktiva sumber daya insani.....xxx

#### 2) Aktiva sumber daya insani sebagai kelompok aktiva tak berwujud

Penambahan nilai atau pembentukan:

Investasi sumber daya insani (kelompok aktiva tak berwujud).....xxx

Kas.....xxx

Pengurangan nilai atau penggantian:

Kerugian penurunan nilai aktiva sumber daya insani...xxx

Aktiva Sumber daya insani (kelompok aktiva tak berwujud).....xxx

Amortisasi aktiva sumber daya manusia:

Beban amortisasi aktiva sumber daya insani.....xxx

Aktiva sumber daya insani (kelompok aktiva tak berwujud).....xxx

#### 3) Aktiva sumber daya manusia sebagai kelompok beban yang ditangguhkan

Penambahan nilai atau pembentukan:

Aktiva sumber daya insani (beban ditangguhkan).....xxx

Kas.....xxx

Pengurangan nilai atau penggantian:

Kerugian penurunan nilai aktiva sumber daya insani...xxx

Aktiva sumber daya insani (beban ditangguhkan).....xxx

Amortisasi aktiva sumber daya insane:

Beban amortisasi aktiva sumber daya insani.....xxx

Aktiva sumber daya insani (beban ditangguhkan).....xxx

### Bentuk Laporan Sumber Daya Insani

Laporan sumber daya insani (SDI) merupakan laporan yang ditujukan untuk menampilkan nilai sumber daya insani yang dimiliki oleh perusahaan dan menampilkannya bersama dengan laporan keuangan yang lainnya. Menurut Andreni (2007), Ada empat metode yang dapat digunakan dalam melaporkan investasi sumber daya manusia:

#### a. Surat Untuk Direksi

Dalam surat direksi dapat dilaporkan pengeluaran-pengeluaran yang dilakukan sebagai investasi dalam sumber daya manusia selama periode berjalan. Informasi ini akan membantu investor dan analis keuangan menilai sejauh mana manajemen memberi perhatian pada pengembangan sumber daya manusia, suatu faktor kritical dalam memprediksi kemampuan laba organisasi dalam jangka panjang.

### b. Laporan Aktiva Tidak Berwujud

Laporan tersebut harus menunjukkan pengeluaran yang dilakukan untuk berbagai kelompok aktiva tidak berwujud untuk periode berjalan maupun periode sebelumnya. Laporan ini dapat digunakan untuk mendeskripsikan sifat pengeluaran dan informasi lain yang relevan. Laporan ini memberikan informasi kepada investor tentang investasi dalam sumber daya manusia, tetapi meninggalkan kesulitan yang melekat di dalam masalah mengamortisasi aktiva demikian. Keterbatasan utama dari laporan ini adalah bahwa laporan keuangan masih terdistorsi. Neraca dapat terdistorsi karena aktiva total perusahaan (manusia, keuangan, dan fisik) kerendahan. Pengukuran pendapat terdistorsi karena semua pengeluaran untuk aktiva manusia dibiayai dalam periode terjadi. Dengan demikian, pengukuran ROI perusahaan tetap terdistorsi.

### c. Laporan Keuangan Konvensional

Laporan ini mencakup kapitalisasi dan amortisasi dari investasi sumber daya manusia selama masa manfaat yang diharapkan walaupun perlakuan investasi dalam sumber daya manusia ini tidaklah umum. Namun, beberapa perusahaan telah mengikuti cara ini (seperti perusahaan penerbangan, elektronik, dan olah raga profesional di Amerika Serikat).

### d. Laporan Keuangan Tambahan

Laporan sumber daya insani (SDI) dapat pula disajikan dalam bentuk laporan tersendiri sebagai bentuk laporan tambahan dan pelengkap dari informasi laporan keuangan yang disusun oleh perusahaan. Perusahaan laporan keuangan tambahan yang menunjukkan investasi sumber daya insani. Laporan ini akan memberikan catatan bahwa laporan keuangan tersebut sebenarnya perlu dipertimbangkan secara terpisah dari laporan keuangan konvensional. Sedangkan informasi sumber daya insani yang bersifat bukan kuantitatif—keuangan akan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari catatan atas laporan keuangan. Laporan kuantitatif keuangan tersebut tidak mengubah komposisi informasi laporan keuangan menurut Standar Akuntansi Keuangan (SAK).

### Perlakuan Biaya Sumber Daya Insani pada KJKS BMT Binamas Purworejo

Perlakuan seluruh biaya yang terkait dengan sumber daya insani pada KJKS BMT Binamas masih dimasukkan sebagai akun beban operasional pada tahun berjalan. Pengaplikasian konsep akuntansi sumber daya insani pada KJKS BMT Binamas akan memberikan kejelasan dalam laporan keuangan tentang biaya-biaya sumber daya insani yang memberikan manfaat pada tahun mendatang dan biaya yang memberikan manfaat pada tahun berjalan. Langkah-langkah konsep sumber daya insani pada KJKS BMT Binamas akan diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Mengkapitalisasi pengeluaran biaya perekrutan, seleksi, pendidikan dan pelatihan sebagai aset berupa investasi sumber

daya insani, karena diharapkan dapat memberi manfaat pada masa yang akan datang.

b. Mengkapitalisasi gaji, tunjangan dan bonus sebagai beban perusahaan pada tahun berjalan, karena biaya tersebut ditujukan untuk mempertahankan atau memelihara pegawai.

c. Pengamortisasian aset sumber daya manusia yang akan di amortisasi selama 10 tahun sesuai hasil estimasi manajer umum dan SDI pada KJKS BMT Binamas Purworejo.

Kegiatan pencatatan pada transaksi untuk biaya perekrutan, pendidikan dan pelatihan, gaji dan tunjangan pengelola yang selama ini dilakukan oleh KJKS BMT Binamas Purworejo adalah:

#### a. Tahun 2012

##### 1) Pengakuan biaya pendidikan dan pelatihan

Beban Operasional	Rp1.630.460.780
Kas	Rp1.630.460.780

##### 2) Pengakuan biaya gaji

Beban gaji	Rp.1.086.922.020
Kas	Rp.1.086.922.020

##### 3) Pengakuan biaya tunjangan

Beban Tunjangan Karyawan	Rp.143.000.000
Kas	Rp.143.000.000

#### b. Tahun 2013

##### 1) Pengakuan biaya pendidikan dan pelatihan

Beban Operasional	Rp1.908.850.740
Kas	Rp1.908.850.740

##### 2) Pengakuan biaya gaji

Beban gaji	Rp.1.294.764.420
Kas	Rp.1.294.764.420

##### 3) Pengakuan biaya tunjangan

Beban Tunjangan Karyawan	Rp.147.700.000
Kas	Rp.147.700.000

#### c. Tahun 2014

##### 1) Pengakuan biaya pendidikan dan pelatihan

Beban Operasional	Rp.2.190.572.040
Kas	Rp.2.190.572.040

##### 2) Pengakuan biaya gaji

Beban gaji	Rp.1.436.526.100
Kas	Rp1.436.526.100

## 3) Pengakuan biaya tunjangan

Beban Tunjangan Karyawan Rp.154.000.000

Kas Rp.154.000.000

**Penerapan Akuntansi Sumber daya Insani Pada KJKS BMT Binamas Purworejo**

KJKS BMT Binamas Purworejo merupakan perusahaan yang sudah lama beroperasi dan belum menerapkan konsep akuntansi sumber daya insani, sehingga untuk penerapan konsep akuntansi sumber daya insani perlu adanya ayat jurnal penyesuaian untuk mengkoreksi pencatatan yang sudah dilakukan sebelumnya. Pembuatan jurnal penyesuaian untuk mengakui adanya investasi sumber daya manusia dari biaya pendidikan dan pelatihan KJKS BMT Binamas Purworejo dari tahun 2012 sampai dengan 2014 adalah:

## a. Tahun 2012

Total biaya pendidikan dan pelatihan untuk 62 orang pengelola lama dan 8 pengelola baru yang diakui sebagai investasi sumber daya insani adalah sebesar Rp.258.340.000 dan biaya tersebut melekat pada akun beban operasional tahun 2012, sehingga biaya operasional yang sesungguhnya adalah:

Beban Operasional	: Rp 1.630.460.780,00
Investasi sumber daya insani	: <u>Rp. (258.340.000,00)</u>
Biaya operasional bersih	: Rp 1.372.120.780,00

Amortisasi investasi sumber daya insani dilakukan dalam jangka waktu 10 tahun, sehingga beban amortisasi investasi sumber daya insani untuk tahun 2012 adalah;

Rp 258.340.000 : 10 tahun = Rp.25.834.000,00

Nilai investasi sumber daya insani bersih:

Investasi sumber daya insani	: Rp. 258.340.000,00
Amortisasi	: <u>(Rp. 25.834.000,00)</u>

Nilai investasi bersih tahun 2012 : Rp. 232.506.000,00

Ayat jurnal penyesuaian untuk mengakui investasi sumber daya insani:

Investasi sumber daya insani	Rp. 232.506.000	
Amortisasi sumber daya insani	Rp. 25.834.000	
Beban Operasional		Rp. 258.340.000

## b. Tahun 2013

Total biaya pendidikan dan pelatihan untuk 67 orang pengelola lama dan 2 pengelola baru yang diakui sebagai investasi sumber daya insani adalah Rp.339.000.000 dan biaya tersebut melekat pada akun beban operasional perusahaan tahun 2013, sehingga beban operasional yang sesungguhnya adalah:

Beban operasional : Rp1.908.850.740,00

Investasi sumber daya insani : Rp.(339.000.000,00)

Beban operasional bersih : Rp1.569.850.740,00

Beban amortisasi investasi sumber daya insani untuk tahun 2013 adalah;

Beban Amortisasi 2012 : Rp. 25.834.000,00

Beban Amortisasi 2013 : Rp. 33.900.000,00

Total beban amortisasi : Rp. 59.734.000,00

Nilai investasi bersih sumber daya insani tahun 2013 adalah;

Saldo awal investasi sumber daya insani

tahun 2012 : Rp. 232.506.000,00

Investasi sumber daya insani tahun 2013 : Rp. 339.000.000,00

Total nilai investasi : Rp. 571.506.000,00

Total beban amortisasi tahun 2013 : Rp. (59.734.000,00)

Saldo investasi SDI tahun 2013 : Rp. 511.772.000,00

Ayat jurnal penyesuaian untuk mengakui investasi sumber daya insani tahun 2013 adalah:

Investasi sumber daya insani Rp. 279.266.000

Amortisasi sumber daya insani Rp. 59.734.000

Beban Operasional Rp. 339.000.000

## c. Tahun 2014

Total biaya pendidikan dan pelatihan untuk 69 orang pengelola yang diakui sebagai investasi sumber daya insani adalah Rp.348.300.000 dan biaya tersebut melekat pada akun beban operasional perusahaan tahun 2014, sehingga beban operasional yang sesungguhnya adalah;

Beban operasional	: Rp. 2.190.572.040,00
Investasi sumber daya insani	: <u>Rp. (348.300.000,00)</u>
Beban operasional bersih	: Rp.1.842.272.040,00

Beban amortisasi investasi sumber daya insani untuk tahun 2014 adalah;

Beban amortisasi tahun 2012 : Rp.25.834.000,00

Beban amortisasi tahun 2013 : Rp.33.900.000,00

Beban amortisasi tahun 2014 : Rp.34.830.000,00

Total beban amortisasi investasi SDI : Rp.94.564.000,00

Nilai investasi bersih sumber daya insani tahun 2014 adalah;

Saldo investasi sumber daya insani 2013 : Rp. 511.772.000,00

Investasi sumber daya insani tahun 2014 : Rp. 348.300.000,00

Total investasi sumber daya insani : Rp. 860.072.000,00

Total beban amortisasi investasi SDI : Rp. (94.564.000,00)

Saldo investasi SDI tahun 2014 : Rp. 765.508.000,00

Ayat jurnal penyesuaian untuk mengakui investasi sumber daya insani tahun 2014 adalah;

Investasi sumber daya insani Rp. 253.736.000

Amortisasi sumber daya insani Rp. 94.564.000

Beban operasional Rp. 348.300.000

### Penjelasan Perubahan Isi Laporan Keuangan Sebelum dan Setelah Penerapan Akuntansi Sumber Daya Insani

#### 1. Tahun 2012

Nilai aktiva sumber daya insani (SDI) pada tahun 2012 adalah sebesar Rp.232.506.000,00. Nilai tersebut merupakan kapitalisasi biaya pengembangan karyawan sebesar Rp. 258.340.000,00 dikurangi dengan amortisasi investasi sumber daya insani sebesar Rp.25.834.000,00. Biaya pengembangan karyawan tersebut pada mulanya termasuk dalam akun beban operasional perusahaan, kemudian dipisahkan dengan membuat ayat jurnal penyesuaian sehingga nilai beban operasional menjadi lebih kecil dan menimbulkan adanya beban amortisasi investasi SDI pada kelompok beban dalam laporan perhitungan hasil usaha.

Penerapan akuntansi sumber daya insani dengan mengakui biaya pengembangan karyawan sebagai aset perusahaan bukan sebagai beban operasional telah membuat total beban dalam laporan perhitungan hasil usaha menjadi lebih kecil dari laporan keuangan sebelumnya. Dengan demikian, SHU setelah pajak dari laporan keuangan dengan akuntansi SDI menghasilkan nilai sebesar Rp.499.780.75,00 dan pada saat menggunakan akuntansi konvensional menghasilkan nilai Rp.323.044.950,00. Perbedaan nilai hasil usaha tersebut berdampak pada adanya perbedaan besarnya taksiran pajak, sehingga terdapat selisih perhitungan pajak sebesar Rp.55.770.199,42 dan masuk dalam kelompok kewajiban dalam neraca. Berikut tabel rincian perbedaan neraca dan laporan perhitungan hasil usaha sebelum dan sesudah penggunaan Akuntansi Sumber Daya Insani (ASDI):

Tabel Penjelasan Perbedaan Isi Neraca dan Laporan Perhitungan Hasil Usaha Sebelum dan Setelah Penerapan Laporan Sumber Daya Insani (ASDI) Tahun 2012.

Akun	Sebelum Penerapan ASDI	Setelah Penerapan ASDI
Beban Operasional (Perbedaan Jumlah Saldo)	Rp 1.630.460.780,00 (termasuk biaya pelatihan karyawan/ pengelola).	Rp 1.372.120.780,00 (biaya pelatihan karyawan/pengelola sudah dipisahkan)
Investasi Sumber Daya Insani	Tidak ada	Rp. 232.506.000,00 (total kegiatan pelatihankaryawan/ pengelola tahun 2012)

Amortisasi Investasi SDI (kelompok beban).	Tidak ada	Rp. 25.834.000,00 (10% x Rp. 258.340.000,00)
SHU Setelah Pajak	Rp.323.044.950,00	Rp.499.780.751,00
Taksiran Nilai Pajak	Rp.101.939.060,00	Rp.157.709.259,00
Akun Perbedaan Nilai Pajak pada Neraca (kelompok kewajiban)	Tidak ada	Rp. 55.770.199,00

#### 2. Tahun 2013

Pada tahun 2013 nilai investasi sumber daya insani (SDI) sebesar Rp.511.772.000,00 nilai ini berasal dari biaya perekrutan dan pengembangan karyawan tahun 2013 senilai Rp.339.000.000 yang telah dipisahkan dari kelompok beban operasional dan ditambah dengan saldo awal investasi sumber daya insani tahun 2013 sebesar Rp 130.950.000 dikurangi beban amortisasi investasi sumber daya insani sebesar Rp.59.734.000 akan menghasilkan nilai kenaikan/ penurunan nilai investasi SDI sebesar Rp. 279.266.000 dan kemudian ditambah dengan saldo awal investasi SDI tahun 2013 sebesar Rp.232.506.000.

Pemisahan nilai investasi SDI dari beban operasional akan menimbulkan akun amortisasi investasi SDI senilai Rp.59.734.000 dan membuat beban operasional dalam laporan perhitungan hasil usaha menjadi Rp1.569.850.740. Perbedaan pengakuan tersebut akan membuat SHU setelah pajak menjadi lebih besar yaitu senilai Rp.641.361.888 dari yang sebelumnya senilai Rp.429.082.204. Perbedaan nilai SHU tersebut akan menimbulkan perbedaan perhitungan taksiran pajak sebesar Rp.66.986.316. Berikut adalah rincian perbedaan neraca dan laporan perhitungan hasil usaha sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya insani (ASDI):

Tabel Penjelasan Perbedaan Isi Neraca dan Laporan Perhitungan Hasil Usaha Sebelum dan Setelah Penerapan Laporan Sumber Daya Insani (ASDI) Tahun 2013

Akun	Sebelum Penerapan ASDI	Setelah Penerapan ASDI
Beban Operasional (Perbedaan Jumlah Saldo)	Rp.1.908.850.740,00 (termasuk biaya pelatihan karyawan/ pengelola)	Rp.1.569.850.740,00 (setelah biaya pelatihan karyawan/ pengelola dipisahkan)
Investasi Sumber Daya Insani	Tidak Ada	Rp. 511.772.000,00 (Rp.232.506.000+Rp. 279.266.000)

Amortisasi Investasi SDI (kelompok beban).	Tidak Ada	Rp. 59.734.000,00 ((Rp. Rp. 339.000.000 x 10%) + Rp.25.834.000)	Amortisasi Investasi SDI (kelompok beban).	Tidak ada	Rp. 94.564.000,00 ((Rp. 348.300.000 x 10%)+ Rp.25.834.000 + Rp.33.900.000)
Sumber Daya Insani (kelompok ekuitas)	Tidak Ada	Rp. 232.506.000,00	Sumber Daya Insani (kelompok ekuitas)	Tidak ada	Rp. 511.772.000,00
SHU Setelah Pajak	Rp. 429.082.204,00	Rp. 641.361.888,00	SHU Setelah Pajak	Rp. 533.694.883,00	Rp.726.568.336,00
Taksiran Nilai Pajak	Rp. 135.399.846 ,00	Rp. 202.386.162,00	Taksiran Nilai Pajak	Rp. 168.411.097,00	Rp. 229.273.644,00
Perbedaan Taksiran Nilai Pajak (kelompok kewajiban)	Tidak Ada	Rp. 66.986.316,00	Perbedaan Taksiran Nilai Pajak (kelompok kewajiban)	Tidak ada	Rp. 60.862.547,00

### 3. Tahun 2014

Pada tahun 2014 nilai investasi sumber daya insani (SDI) sebesar Rp.765.508.000 nilai ini berasal dari biaya pengembangan karyawan tahun 2014 senilai Rp.348.300.000 dikurangi beban amortisasi investasi sumber daya insani sebesar Rp.94.564.000 akan menghasilkan nilai kenaikan/penurunan nilai investasi SDI sebesar Rp.253.736.000 dan kemudian ditambah dengan saldo awal investasi SDI tahun 2014 sebesar Rp. 511.772.000.

Pemisahan nilai investasi SDI dari beban operasional akan menimbulkan akun amortisasi investasi SDI senilai Rp.94.564.000 dan membuat beban operasional dalam laporan perhitungan hasil usaha menjadi sebesar Rp.1.842.272.040. Perbedaan tersebut akan membuat SHU setelah pajak menjadi lebih besar yaitu senilai Rp.726.568.336 dari yang sebelumnya senilai Rp.533.694.883. Perbedaan nilai SHU tersebut akan menimbulkan perbedaan perhitungan taksiran pajak sebesar Rp. 60.862.547,00. Rincian dari perbedaan neraca dan laporan perhitungan hasil usaha sebelum dan sesudah penerapan akuntansi sumber daya insani (ASDI) adalah sebagai berikut:

Tabel Penjelasan Perbedaan Isi Neraca dan Laporan Perhitungan Hasil Usaha Sebelum dan Setelah Penerapan Laporan Sumber Daya Insani (ASDI) Tahun 2014

Akun	Sebelum Penerapan ASDI	Setelah Penerapan ASDI
Beban Operasional (Perbedaan Jumlah Saldo)	Rp.2.190.572.040,00	Rp.1.842.272.040,00
Investasi Sumber Daya Insani	Tidak ada	Rp. 765.508.000,00 (Rp.253.736.000 + Rp. 511.772.000)

### Laporan Sumber Daya Insani sebagai Bentuk Laporan Tambahan

Perusahaan dapat menyusun sekumpulan laporan keuangan yang menunjukkan investasi sumber daya insani dengan konvensi akuntansi sumber daya insani yang diusulkan dan memasukkan laporan ini sebagai informasi tambahan dalam laporan keuangan tahunan mereka. Laporan ini akan memberikan catatan bahwa laporan keuangan tersebut sebenarnya perlu dipertimbangkan secara terpisah dari laporan keuangan konvensional. Laporan ini bukan untuk menggantikan informasi laporan keuangan selama ini, tetapi lebih bersifat melengkapi atau menambah informasi laporan keuangan selama ini dan bersifat wajib (*mandatory disclosure*).

Laporan Sumber Daya Insani KJKS BMT Binamas Purworejo Tahun 2012, 2013 dan 2014

KETERANGAN	TAHUN		
	2012	2013	2014
Gaji Pokok	Rp.1.086.922.020	Rp. 1.294.764.420	Rp.1.436.526.100
Jamsostek	Rp. 50.000.000	Rp. 50.000.000	Rp. 50.000.000
Jaminan kesehatan	Rp. 35.000.000	Rp. 35.000.000	Rp. 35.000.000
Bantuan ONH dan Umroh	Rp. 33.000.000	Rp. 36.500.000	Rp. 40.000.000
Reward bagi cuti yang tidak diambil.	Rp. 25.000.000	Rp. 27.200.000	Rp. 29.000.000
Total	Rp.1.229.922.020	Rp. 1.443.464.420	Rp.1.590.526.100

<b>Pengeluaran untuk Perekrutan dan Pengembangan Pengelola</b>			
Perekrutan Karyawan	Rp. 8.000.000	Rp. 3.000.000	-
Kajian rutin fikih muamalah	Rp. 19.000.000	Rp. 21.900.000	Rp. 24.300.000
Pelatihan akuntansi syariah	Rp. 13.000.000	Rp. 16.200.000	-
Pelatihan akad-akad syar'i	Rp. 6.000.000	-	Rp. 4.500.000
Pelatihan service excellent	Rp. 14.540.000	Rp. 17.750.000	Rp. 23.000.000
Pelatihan kepemimpinan	Rp. 9.400.000	Rp. 14.500.000	Rp. 17.200.000
Pelatihan berbasis kompetensi	Rp. 26.000.000	Rp. 33.450.000	Rp. 38.200.000
Pelatihan pembiayaan usaha mikro	Rp. 19.000.000	Rp. 27.000.000	Rp. 35.000.000
Study banding	Rp. 20.700.000	Rp. 25.000.000	Rp. 31.000.000
Pelatihan motivasi	Rp. 10.000.000	Rp. 18.000.000	Rp. 25.000.000
Pelatihan teller	Rp. 8.600.000	-	-
Pelatihan keBMTan bagi satpam	Rp. 7.700.000	-	-
Pelatihan negoisasi	Rp. 8.400.000	Rp. 14.800.000	Rp. 17.000.000
Pelatihan pendampingan	-	Rp. 18.000.000	Rp. 24.000.000
Pelatihan islami accounting standards	Rp. 9.000.000	Rp. 14.000.000	-
Pelatihan sistem akuntansi	Rp. 17.000.000	Rp. 21.000.000	-
Pelatihan over view lembaga keuangan syariah	-	-	Rp. 22.700.000
IB Officer Development	-	Rp. 18.000.000	Rp. 21.500.000
Program pelatihan	Rp. 12.000.000	-	-

customer service			
Program pemimpin cabang	Rp. 15.500.000	Rp. 17.400.000	Rp. 21.900.000
Program analisis pembiayaan	Rp. 19.500.000	Rp. 22.000.000	-
Program restrukturisasi pembiayaan	-	-	Rp. 21.000.000
Program aspek legal dan akad lembaga keuangan syariah	Rp. 15.000.000	-	-
Program manajemen risiko lembaga keuangan syariah	-	Rp. 23.000.000	-
Program pelatihan selling funding and landing		Rp. 14.000.000	Rp. 22.000.000
Total Biaya Pengembangan	Rp. 250.340.000	Rp. 336.000.000	Rp. 348.300.000

## Kesimpulan dan Keterbatasan

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dihasilkan kesimpulan berikut: (1).Akuntansi sumber daya insani (ASDI) hadir sebagai bentuk usaha untuk merekonstruksi praktek akuntansi kapitalis yang diadopsi oleh lembaga KJKS BMT Binamas. Akuntansi sumber daya insani memberikan informasi yang lebih lengkap dalam neraca, karena adanya penambahan akun investasi sumber daya insani pada bagian sisi aktiva dan akun modal sumber daya insani pada bagian pasiva. (2).Pada laporan perhitungan hasil usaha terdapat penambahan akun, yaitu akun beban amortisasi investasi sumber daya insani akibat dari adanya amortisasi investasi sumber daya insani. (3).Jumlah investasi sumber daya insani tahun 2012 sebesar Rp. 232.506.000 , tahun 2013 sebesar Rp. 511.772.000 dan 2014 sebesar Rp. 765.508.000, merupakan hasil dari akumulasi biaya pelatihan yang dilakukan pada tahun tersebut setelah dikurangi beban amortisasi investasi pada tahun tersebut. (4).Jumlah sumber daya insani pada kelompok modal dalam neraca tahun 2012 belum terbentuk, pada tahun 2013 jumlahnya sebesar Rp. 232.506.000 dan pada tahun 2014 jumlahnya sebesar Rp. 511.772.000. (5).Beban amortisasi investasi sumber daya insani sebesar 10% dari nilai investasi sumber daya insani pada tahun-tahun tersebut dengan besaran nilai Rp.25.834.000 pada tahun 2012, Rp.59.734.000 pada

tahun 2013 dan Rp.94.564.000 pada tahun 2014. (6).Akuntansi sumber daya insani (ASDI) merupakan teknologi untuk membantu perusahaan dalam proses penghitungan atau pengukuran nilai sumber daya insani (SDI), sehingga dapat menentukan besarnya nilai asset sumber daya insani yang harus disajikan dalam laporan neraca dan nilai amortisasinya pada laporan perhitungan hasil usaha. (7).Perbedaan antara akuntansi konvensional dengan akuntansi sumber daya insani adalah adanya perbedaan pengakuan antara pada biaya akuisisi dan pengembangan karyawan/pengelola. Akuntansi konvensional mengakui biaya akuisisi dan pengembangan sumber daya insani (karyawan/pengelola) sebagai beban, sedangkan akuntansi sumber daya insani (ASDI) mengakui biaya akuisisi dan pengembangan karyawan/ pengelola sebagai bentuk investasi dan diamortisasi selama masa manfaat/ jasa yang diharapkan. (8).Penilaian terhadap aktiva sumber daya insani dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa konsep dan metode pengukuran. Setiap metode pengukuran memiliki kelebihan dan kekurangan, sehingga sulit untuk menentukan metode pengukuran yang paling baik. Metode *historical cost (aquisition cost)* model dapat menjadi alternatif penilaian aktiva SDI, karena dapat menilai secara konsisten terhadap biaya yang sebenarnya terjadi (*verivable*), minim dalam proses estimasi, dan mudah dalam penghitungan. (9).Penerapan akuntansi sumber daya insani (ASDI) telah membuat kinerja perusahaan menjadi lebih baik, jika dibandingkan dengan menggunakan akuntansi konvensional. Hal tersebut disebabkan oleh adanya perbedaan pada laporan perhitungan hasil usaha khususnya adanya perbedaan jumlah nilai hasil usaha setelah pajak yang lebih tinggi dan nilai total aktiva yang juga lebih tinggi nilainya. Dengan demikian, tingkat ROI setelah diterapkannya akuntansi sumber daya insani menjadi lebih tinggi dan hal tersebut menandakan kondisi perusahaan lebih baik. (10).Akuntansi sumber daya insani dapat dijadikan sarana untuk mewujudkan konsep *islamic enterprice theory*, karena dapat menghasilkan laporan keuangan yang lebih lengkap yang berguna bagi pihak internal dan eksternal perusahaan. Berdasar pada laporan keuangan tersebut manajer SDI dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam mengelola sumber daya insani secara efektif dan efisien. Sedangkan bagi anggota KJKS BMT, laporan akuntansi sumber daya insani dapat dijadikan bahan pertimbangan atau penilaian profesionalitas para pengelola KJKS BMT tersebut. (11).Akuntansi sumber daya insani merupakan sistem akuntansi yang relatif masih baru dan masih berada dalam tahap perkembangan. Akuntansi sumber daya insani masih memerlukan penyempurnaan untuk memantapkan kedudukannya dalam ilmu akuntansi. Walaupun masih terdapat beberapa masalah dalam penerapannya, akuntansi sumber daya insani memiliki prospek yang baik dimasa mendatang untuk mewujudkan laporan keuangan yang perusahaan yang lengkap (*full disclosure*).

#### Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah: (1).Dalam dunia usaha selain faktor teknologi dan investasi, faktor manusia/

sumber daya insani (SDI) juga merupakan faktor pokok yang perlu diperhatikan. Apabila manajemen dapat mengelola sumber daya insani (SDI) dengan baik, maka tujuan perusahaan akan mudah untuk dicapai. Oleh karena itu, untuk menjawab tantangan dunia usaha yang semakin global dimasa mendatang, para praktisi harus dapat mengembangkan dan mengimplementasikan akuntansi sumber daya insani agar informasi yang disajikan dapat relevan dengan kebutuhan para pengguna informasi akuntansi. (2).Belum adanya keseragaman metode pengukuran dan penilaian sumber daya insani menyebabkan informasi yang disajikan dalam laporan keuangan tidak dapat diperbandingkan dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, perlu dicari kesepakatan dikalangan para praktisi, metode mana yang paling baik untuk digunakan dalam mengukur nilai sumber daya insani. (3).Akuntansi sumber daya insani perlu terus dikembangkan dan disempurnakan, kemudian diambil langkah-langkah menuju pembukuan prinsip Akuntansi Sumber Daya Manusia agar dapat diakui sebagai GAAP (*Generally Accepted Accounting Principle*).

#### Daftar Pustaka

- Andreni. 2007. *Hubungan Biaya Sumber Daya Manusia Dan Pengukuran Nilai sumber Daya Manusia Terhadap Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Sumsel (Kantor Pusat) 2007*. Palembang: Universitas Kader Bangsa Palembang.
- Bullen, Maria L. and Eyler, Kel-Ann. 2008. *Human resource accounting and international developments: implications for measurement of human capital*. USA: Journal of International Business and Cultural Studies.
- Hiarij, Nicoline. 2010. *Akuntansi Sumber Daya Manusia (Pengukuran dan Pelaporan)*. Universitas Indonesia Kristen Maluku.
- Harahap, Sofyan S. 2008. *Kerangka Teori dan Tujuan Akuntansi Syariah*. Jakarta: Pustaka Quantum.
- Islamuzaman. 2006. *Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Kendala dalam Penerapan*. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi, Volume 8.
- Marlina. 2001. *Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Perusahaan Pada PT. Pertiwi Indo Mars Semarang*. Malang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Malangkuçewara.
- Murod, Anazir Ali. 2009. *Pengaruh Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan*. Prospek, Volume 2.
- Ratnawati, Yohana Dewi. 2000. *Pengukuran dan Pengakuan Manajer sebagai Aktiva (Suatu Tinjauan Teoritis terhadap Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Penyajiannya dalam Laporan Keuangan)*. Surabaya: Universitas Airlangga.

Sharma , Shalini and Shukla, R.K. 2010. *Application of Human Resource Accounting in Heavy Industries*. S-JPSET : ISSN : 2229-7111, Vol. 1, Issue 2

Triyuwono, Iwan. 2006. *Akuntansi Syariah (Perspektif, Metodologi, dan Teori)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Tunggal, Amir Widjaja. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Yahaya , Khadijat Adenola. 2007. *Impact of Investment in Human Resource Training and Development on Employee Effectiveness in Nigerian Banks*. Ilorin : Department of Accounting and Finance, University of Ilorin

[file:///F:/Perbankan\\_syariah.htm](file:///F:/Perbankan_syariah.htm)

<http://www.definisionline.com/2010/10/pengertian-akuntansi.html>

<http://cdn.optmd.com/V2/86966/223053/index.html?g=&r=soni69.tripod.com/Islam/syariah.html>

<http://Journal AKUNTANSI SDI/Mengenal Akuntansi Syariah>  
« \_kurmakurma\_.htm

[http://muttaqinhasyim.wordpress.com/2009/05/27/akuntansi-islam-syariah/AKUNTANSI ISLAM \(SYARIAH\)](http://muttaqinhasyim.wordpress.com/2009/05/27/akuntansi-islam-syariah/AKUNTANSI ISLAM (SYARIAH)) «  
Muttaqinhasyim's Blog.htm

[http://www.smecda.com/Files/Dep\\_Pembiayaan/8\\_SOP\\_KJKS.pdf](http://www.smecda.com/Files/Dep_Pembiayaan/8_SOP_KJKS.pdf)

