

# **ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PERBANDINGAN KINERJA LAPORAN KEUANGAN PADA PT. BPRS MITRA HARMONI MALANG**

**Ayu Wahyu Wulan R.  
Didied Poernawan A. SE., MBA., Ak**

Universitas Brawijaya, Jl. MT. Haryono 165, Malang  
Email: [ayuwahyuwr@gmail.com](mailto:ayuwahyuwr@gmail.com) atau [affandy@ub.ac.id](mailto:affandy@ub.ac.id)

## ***Abstract***

*This research has a purpose to determine the comparison of the financial performance (profitability ratio) before and after implementing Human Resource Accounting on PT. BPRS Mitra Harmoni Malang. Descriptive Quantitative research method has used to compare the financial performance (profitability ratio) before and after implementing Human Resource Accounting. PT. BPRS Mitra Harmoni Malang fully realize the domination role of Human Resources as one of the main supporting factor on the success of the business. It seems that there is an effort performed starting from recruitment, selection, development and training supporting prosperity of the labour. But it seems that the banks in Indonesia include PT. BPRS Mitra Harmoni Malang assigning human resources as an expense or cost, not assigning into assets. The result showed that the average of the financial ratio analysis before and after the implementation of Human Resource Accounting is same (identical) which is inversely proportional to the comparison of the financial ratio before and after the implementation of Human Resource Accounting.*

*Keyword : Profitability Ratio, Human Resource Accounting, and Human Resource.*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan kinerja keuangan (rasio profitabilitas) sebelum dan setelah menerapkan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT. BPRS Mitra Harmoni Malang. Perbandingan kinerja keuangan (rasio profitabilitas) sebelum dan setelah menerapkan Akuntansi Sumber Daya Manusia dilakukan dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif. PT. BPRS Mitra Harmoni Malang menyadari sepenuhnya peranan dominan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor utama penunjang keberhasilan usaha. Dapat dilihat adanya usaha yang dilakukan mulai dari perekrutan, seleksi, pengembangan dan pelatihan untuk menunjang kesejahteraan tenaga kerjanya. Tetapi dapat dilihat bahwa bank-bank yang ada di Indonesia termasuk PT. BPRS Mitra Harmoni Malang menetapkan sumber daya manusia sebagai beban atau biaya, bukan menetapkan menjadi aktiva. Hasil menunjukkan bahwa rata-rata analisis rasio keuangan sebelum dan setelah penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia adalah sama (identik) yang berbanding terbalik dengan perbandingan rasio keuangan sebelum dan setelah penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

**Kata Kunci : Rasio Profitabilitas, Akuntansi Sumber Daya Manusia, dan Sumber Daya Manusia.**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan suatu bisnis. Keberadaan sumber daya ini merupakan suatu keharusan bagi setiap bisnis. Manusia dalam keberadaannya pada suatu bisnis memegang peranan yang sangat penting, baik dalam pelaksanaan maupun dalam pencapaian target dari bisnis itu sendiri. Tidak jarang, karena dianggap sebagai suatu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, manusia bagi suatu perusahaan sering dinyatakan sebagai aset yang sangat berharga atau sering diistilahkan sebagai *human asset* (Islahuzaman, 2006).

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang kian pesat, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dirasakan semakin penting bagi suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia organisasi sangat menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya organisasi yang paling vital dan diakui sebagai aset yang paling berharga bagi badan usaha. SDM yang berkualitas yang berlandaskan semangat profesionalisme dalam menangani bisnis merupakan kunci sukses yang utama bagi suatu organisasi dan juga merupakan suatu nilai tersendiri bagi suatu organisasi.

Pada perusahaan jasa dan industri yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya-sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal (Widjaja,2004).

Banyak organisasi yang ada pada dasarnya berpendapat bahwa SDM merupakan bagian dari aset organisasi, karena SDM yang dimilikinya telah terbukti mampu meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Selama ini telah banyak organisasi besar menyadari sepenuhnya peranan dominan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor utama penunjang keberhasilan organisasi.

Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan atau perpindahan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya itu. Kerugian lainnya adalah hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan yang mungkin dapat juga mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik.

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. Henry Ford dalam Ratnawati (2000:1) dalam Sudarno (2010), raja mobil Amerika Serikat pernah mengatakan, bahwa: “Anda boleh ambil alih perusahaan-perusahaanku, hancurkan pabrik-pabrikku, tapi kembalikan orang-orangku, maka aku akan membangun lagi bisnisku”. Pernyataan tersebut sungguh merupakan suatu pengakuan seorang usahawan besar, bahwa sumber daya manusia adalah hal yang sangat berharga, karena jika perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk proses perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan dan sebagainya, selain itu diperlukan waktu yang lama untuk bisa mendapatkan SDM yang setara.

Pada beberapa dasawarsa terakhir, telah terjadi perkembangan pemikiran yang luar biasa dalam bidang manajemen sumberdaya manusia (SDM). Para pakar banyak yang menganjurkan, agar SDM suatu organisasi perusahaan tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi yang bisa dieksploitasi sedemikian rupa sebagaimana mesin atau faktor produksi

lain. Hal ini karena SDM mempunyai karakteristik yang berbeda dengan faktor produksi lain. Karakteristik yang menjadikan SDM berbeda adalah karena SDM secara kodrati dilengkapi dengan perasaan dan harapan-harapan.

Dengan perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia akan membantu pihak manajemen untuk :

1. Mengembangkan, mengalokasikan, menghemat, memanfaatkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia dengan baik dan apakah sudah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai,
2. Memudahkan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Dengan semakin pentingnya kapital manusia pada tingkat perekonomian secara keseluruhan, serta pada tingkatan perusahaan individual, sejumlah besar riset telah dirancang untuk mengembangkan konsep dan metode akuntansi bagi manusia sebagai aktiva. Perkembangan akuntansi sumber daya manusia tidak lepas dari dukungan para ilmuwan untuk mengkapitalisasikan investasi sumber daya manusia dan mengelompokkannya pada pos aktiva. Tetapi sementara itu, banyak pihak yang masih meragukan konsep akuntansi sumber daya manusia dan bahkan menentang dikelompokkannya akuntansi sumber daya manusia sebagai aktiva. Hal ini terlihat dari praktek pelaporan keuangan selama ini yang mengabaikan informasi yang sangat penting yaitu informasi tentang aktiva manusia (*human assets*) dan perlakuan akuntansi konvensional terhadap pengeluaran-pengeluaran untuk sumber daya manusia selalu dianggap sebagai beban.

Gagasan mengenai akuntansi sumberdaya manusia sebenarnya telah muncul sekitar tahun 1960-an, yang dikemukakan oleh Rensis Linkert, direktur Institut for Social Research of the University of Michigan (Bambang Riyanto,1990:13). Gagasan mengenai akuntansi sumberdaya manusia (*Human Resource Accounting*) berawal dari pandangan mengenai peran sumber daya manusia yang mendukung kelangsungan hidup perusahaan dan pentingnya modal manusia terhadap perekonomian. Gagasan-gagasan tersebut dilatar belakangi oleh faktor-faktor sebagai berikut (Brummet, R. Lee, 1995: 3 dalam Suwanto, 2006):

1. Konsep teori ekonomi modern yang menganggap bahwa manusia adalah *human capital* yang mempunyai keahlian, pengetahuan dan pengalaman.
2. Peran sumber daya manusia yang semakin dibutuhkan dan berkembang dengan pesat.

Berdasarkan kedua faktor tersebut para ilmuan dan pakar di bidang akuntansi dan manajemen tertarik untuk melakukan riset atau penelitian untuk mengembangkan konsep, modal, prinsip dan metode-metode akuntansi yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis biaya dan nilai sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Sejauh ini para pemikir akuntansi nampaknya sependapat bahwa sumberdaya manusia merupakan bagian dari aset perusahaan, namun demikian, gagasan mengenai akuntansi sumber daya manusia masih banyak menimbulkan permasalahan, terutama pada masalah pengukuran dan penguasaannya. Kesulitan mengukur nilai sumberdaya manusia secara obyektif merupakan salah satu sebab belum dikeluarkannya standar akuntansi yang mengatur perlakuan akuntansi sumberdaya manusia ini, meskipun berbagai riset tentang alternatif pengukuran sumberdaya manusia ini sudah banyak dilakukan oleh para akademisi, namun tampaknya masih belum ada kesepakatan mengenai kriteria pengukuran yang obyektif dari sumberdaya manusia.

Untuk memajemen sumber daya manusia secara baik maka diperlukan informasi tentang sumber daya manusia yang akurat dan relevan. Akuntansi sumber daya manusia memberikan informasi kuantitatif maupun kualitatif kepada manajemen mengenai pemenuhan, pengembangan, pengalokasian, kapitalisasi, evaluasi, dan penghargaan atas sumber daya manusia.

Suwarto (2006) mengungkapkan bahwa informasi tentang sumber daya manusia (SDM) ini digunakan baik oleh pihak intern maupun pihak ekstern perusahaan. Selain itu, informasi tentang sumber daya manusia dapat pula dimanfaatkan oleh pihak-pihak lain seperti investor maupun pihak kreditor. Informasi tentang sumber daya manusia juga dapat digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan mengenai pengembangan perusahaan, perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia serta kebijakan-kebijakan lain tentang alokasi, pemeliharaan dan kompensasi ketenagakerjaan.

Penilaian terhadap sumber daya manusia agar dapat disajikan dalam laporan keuangan adalah dengan mengakui sumber daya manusia tersebut sebagai aktiva sehingga dapat ditentukan nilai moneterinya. Selain itu informasi-informasi tentang sumber daya manusia ini harus disajikan dalam suatu sistem atau metode pencatatan transaksi yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Dasar pemikiran inilah yang melahirkan gagasan tentang perlunya diselenggarakan akuntansi sumber daya manusia. Namun konsep akuntansi sumber daya manusia ini dalam praktek dan pengembangannya masih menghadapi beberapa persoalan seperti :

1. Persoalan pengakuan sumber daya manusia sebagai aktiva milik perusahaan.
2. Pengukuran sumber daya manusia dalam satuan moneter.
3. Keterbatasan akuntansi konvensional tentang penilaian sumber daya manusia (Andreas Loko, 1995: 47 dalam Suwarto, 2006)

Akuntansi Sumber Daya Manusia pertama kali mendapat sorotan di Amerika Serikat. Transformasi yang dimulai sekitar akhir perang dunia ke-II, mengakibatkan perubahan-perubahan dalam komposisi tenaga kerja, serta mempengaruhi sektor-sektor pekerjaan manusia dan juga tipe-tipe dan tingkat keterampilan yang dibutuhkan oleh sektor ekonomi. Pada saat sekarang, perubahan cepat perekonomian menjadi suatu ekonomi yang didasarkan pada pengetahuan (*knowledge-based-economy*), yang memerlukan jasa teknologi yang tinggi dari manusia yang sangat terlatih dan berpendidikan tinggi, serta berpengalaman di bidangnya. Ciri-ciri yang berbeda menyebabkan ekonomi muncul atas dasar modal manusia (*human capital*), pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman manusia daripada modal fisik. Investasi yang signifikan dibutuhkan oleh individu dari organisasi yang memperkerjakan mereka (Hitten, 2006).

Organisasi mengeluarkan uang untuk merekrut, memilih, menerima, dan melatih karyawan dan uang tersebut merupakan suatu investasi dalam manusia. Organisasi lebih banyak mengeluarkan investasi dalam investasi manusia daripada investasi dalam peralatan. Terjadinya distorsi dalam pengukuran pendapatan terjadi karena tidak ada perusahaan yang melakukan investasi yang substansial demikian dalam manusia apabila manusia tersebut bukan merupakan modal manusia yaitu suatu aktiva dengan harapan mempunyai manfaat di masa mendatang.

Akuntansi konvensional memperlakukan pengeluaran-pengeluaran untuk sumber daya manusia hanya sebagai beban (*expense*), tanpa memisahkannya menjadi komponen aktiva atau biaya. Perlakuan ini tidak terlepas dari konsep konvensional dari suatu aktiva. Kriteria penting untuk menentukan apakah suatu biaya itu merupakan aktiva atau beban sangat berhubungan dengan potensi atau nilai manfaat yang diberikan pada masa yang akan datang. Sebenarnya biaya yang dikorbankan oleh perusahaan terhadap sumber daya manusia (untuk memperoleh manfaat) dapat dikualifikasikan sebagai aktiva dan beban. Biaya-biaya tersebut harus diperlakukan sebagai beban dalam periode dihasilkannya manfaat tersebut. Tetapi apabila manfaat tersebut dapat dinikmati pada masa sekarang maupun periode yang akan datang, maka biaya-biaya yang dikeluarkan guna pengembangan sumber daya manusia tersebut harus diperkirakan sebagai aktiva (Suwarto, 2006).

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini merupakan upaya untuk turut memberikan sumbangan pemikiran tentang sumberdaya manusia dan bagi perkembangan akuntansi khususnya akuntansi sumberdaya manusia dalam hal perlakuan dan pengukurannya.

Beberapa penelitian sebelumnya yang menerapkan Akuntansi Sumber Daya Manusia diantaranya Muzaqqi (2003) yang menyatakan bahwa penyusunan laporan keuangan yang menggunakan Akuntansi Sumber Daya Manusia menunjukkan peningkatan perolehan sisa hasil usaha yang ditransfer ke neraca sehingga terdapat penambahan modal. Namun Muzaqqi (2003) hanya menggunakan satu periode saja dalam menyajikan kinerja keuangan perusahaannya. Sedangkan Sulistyowati (2003) menyatakan bahwa memunculkan akun baru investasi bersih aktiva sumber daya manusia pada sisi aktiva lain-lain, akun hutang pajak ditangguhkan, dan laba ditahan dari Aktiva Sumber Daya Manusia. Selisih pajak di neraca sebagai hutang pajak penghasilan yang ditangguhkan dan selisih laba disajikan di neraca sebagai laba ditahan dari Aktiva Sumber Daya Manusia. Penelitian ini menunjukkan laba Akuntansi Sumber Daya Manusia lebih tinggi dibanding penggunaan Akuntansi Konvensional. Rasio Profitabilitas juga lebih baik dibanding Akuntansi Konvensional.

Sementara itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan Pangesti (2003) menyatakan bahwa konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia sebaiknya diterapkan di PT. IMDI karena dapat memberikan informasi kuantitatif khususnya mengenai sumber daya manusia sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen. Dan untuk penelitian yang dilakukan Hardiansyah (2009) menyatakan bahwa penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dengan metode cost (biaya) akan menjadikan suatu biaya yang dikeluarkan menjadi suatu investasi Aktiva Sumber Daya Manusia.

Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu-dua periode saja, dan juga penelitian sebelumnya belum pernah melakukan studi pada Bank, hanya sebagian mencoba pada perusahaan yang menghasilkan produk saja. Kelangsungan perusahaan industry juga tergantung pada produk yang dihasilkan untuk kelangsungan perusahaan, sedangkan Bank dengan modal utama berupa jasa menempatkan sumber daya manusia sebagai modal dalam kelangsungan usaha di masa mendatang.

Oleh karena itu, peneliti ingin mereplikasi penelitian Hardiansyah, Muzaqqi dan Pangesti dengan menggunakan dua periode dan mencoba menerapkan perhitungan Akuntansi Sumber Daya Manusia dengan Metode Historical Cost pada PT. BPRS Mitra Harmoni Malang. Dalam pereplikasian penelitian ini, perbedaan terletak pada objek studi dilakukannya penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana perbandingan kinerja keuangan (rasio profitabilitas) PT. BPRS Mitra Harmoni Malang sebelum dan setelah diterapkannya Akuntansi Sumber Daya Manusia?

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka penelitian ini hanya membatasi masalah tentang digunakannya Akuntansi Sumber Daya Manusia atau tidak di PT. BPRS Mitra Harmoni Malang serta kinerja keuangan perusahaan setelah menerapkan Akuntansi Sumber Daya Manusia. Sedangkan data yang dipakai hanya data Laporan Keuangan Neraca dan Laporan Laba/Rugi, 2010 dan 2011. Dan untuk mengukur kinerja keuangan maka penelitian ini menggunakan rasio profitabilitas yang diantaranya *Rasio Profit Margin*, *Return On Assets*, *Assets Utilization*, *Equity Multiplier*, dan *Return of Equity*. Serta untuk masa perhitungan amortisasi dengan umur ekonomis 5 tahun mengikuti SAK Per 1 Juli 2009 yang mengatakan bahwa amortisasi mengikuti kebijakan manajemen Aset.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Sumber Daya Manusia

Istilah sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang-orang yang ada di dalam organisasi. Istilah ini merupakan kekayaan yang dimiliki seseorang yang bersumber dari dalam dirinya. Sumber daya tersebut dapat berupa pengetahuan, kemampuan, keterampilan, bakat, kepemimpinan dan lain-lain. Arti penting sumber daya manusia bermula pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada pada perusahaan.

Jenis sumber daya dapat dikelompokkan ke dalam sumber daya yang berasal dari bakat alamiah seseorang namun ada juga sumber daya yang datang dari proses pendidikan dan kebiasaan mengerjakan sesuatu. Dalam hubungannya dengan perusahaan, sumber daya manusia dari para pekerja merupakan nilai yang tak terhitung harganya. Sebab keberlanjutan siklus hidup perusahaan bergantung pada kemampuan manusia yang ada di dalamnya, bukan bergantung pada roda mesin yang dijalankan perusahaan. Kalau dirinci secara lebih spesifik, aktor dibalik keberhasilan maupun kegagalan sebuah perusahaan adalah manusia. Jadi, manusialah penentu diperusahaan. Untuk itu, penghargaan atas kekayaan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan mutlak untuk diakui (Arfan, 2008).

Sumber Daya Manusia terdiri dari Daya Pikir dan Daya Fisik yang dimiliki oleh seorang manusia (Warno, 2011). Daya Pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar), sedangkan kecakapan diperoleh dari suatu usaha yang dilakukannya baik melalui suatu pembelajaran maupun pelatihan. Daya Fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang berat dan bekerjanya lama, maupun ketahanan dalam menghadapi serangan berbagai macam penyakit.

### Sejarah Akuntansi Sumber Daya Manusia

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" (Warno, 2011).

Berdasarkan sejarah perkembangan akuntansi sumber daya manusia, Flamholtz membagi perkembangan sejarah dibidang ini ke dalam lima tahap (Arfan, 2008). Tahapan tersebut dimulai sejak tahun 1960-an sampai tahun 1980-an. Adapun tahapan-tahapan tersebut meliputi: (a) Tahap pertama (1960-1966) ditandai dengan timbulnya minat terhadap akuntansi sumber daya manusia dan asal mula mengenai konsep-konsep dasar akuntansi sumber daya manusia dan kerangka teori yang berhubungan. (b) Tahap kedua (1966-1971) merupakan tahap periode riset akademik untuk mengembangkan dan menilai validitas dari model-model pengukuran biaya sumber daya manusia (biaya historis atau biaya pengganti) dan nilai (moneter atau non moneter). (c) Tahap ketiga (1971-1976) mencakup banyak riset akademik di seluruh dunia Barat, Australia dan Jepang, dalam masa ini terjadi peningkatan usaha untuk menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam usaha organisasi. (d) Tahap keempat (1976-1980) merupakan periode menurunnya minat para akademik dalam dunia perusahaan. (e) Tahap kelima (1980-sekarang) mencakup awal kebangkitan minat dalam teori dan praktik akuntansi sumber daya manusia.

Di Indonesia, akuntansi sumber daya manusia masih sangat jarang dipergunakan, tetapi perhatian akan sumber daya manusia itu sendiri sebenarnya telah cukup besar (Tunggal, 1995). Menurutnya hal tersebut terbukti dengan semakin banyaknya kasus

pembajakan buku-buku, lagu-lagu dan lain-lain. Kejadian tersebut menunjukkan bahwa kaum usahawan di Indonesia telah menyadari bahwa sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengelola perusahaan secara efisien sehingga perusahaan tidak segan memberikan nilai yang tinggi untuk sumber daya manusia tersebut. Bagi perusahaan, hal tersebut akan memberikan keuntungan yang lebih besar setiap tahunnya di mana dana yang dikeluarkan untuk sumber daya manusia bertujuan untuk memberikan manfaat pada masa mendatang yang lebih besar dari dana yang telah dikeluarkan.

### **Asumsi Dasar Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Davidson and Weil (1978) dalam Arfan (2008), mengatakan asumsi dasar akuntansi sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Manusia adalah sumber daya organisasi yang bernilai.
2. Pengaruh dari gaji manajemen.
3. Keperluan atas informasi sumber daya manusia.

Pada dasarnya ada beberapa asumsi yang mendasari munculnya konsep akuntansi sumber daya manusia. Asumsi-asumsi tersebut adalah sebagai berikut : “Manusia adalah sumber daya organisasi yang sangat bernilai, nilai sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya manajemen dalam sebuah organisasi, dan kebutuhan akan pentingnya informasi-informasi tentang sumber daya manusia” (Amin Widjaja Tunggal, 1994: 7 dalam Suwanto, 2006).

### **Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Akuntansi sumber daya manusia (*Human Resource Accounting*) meliputi konsep sumber daya manusia sebagai aktiva, penentuan biaya yang diinvestasikan dan hubungannya dengan biaya-biaya hasil pakai, estimasi dan menyediakan ketelitian ekonomi tentang nilai sumber daya manusia dalam organisasi (Brummed, R. Lee, 1995: 2). Sedangkan menurut Andreas Lako (1995:5): Akuntansi sumber daya manusia adalah sebuah proses pengidentifikasi dan pengukuran data tentang sumber daya manusia dan pengomunikasiannya atas informasi-informasi yang termasuk di dalamnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses pengukuran dan pelaporan biaya serta nilai manusia sebagai sumber daya organisasi dan pelaporan hasil-hasilnya kepada pihak yang berkepentingan. Dengan demikian pada proses akuntansi sumber daya manusia terkadang unsur pengukuran, pelaporan, data tentang manusia dan organisasi. Data tentang manusia dalam hal ini berupa biaya-biaya untuk seleksi, penerimaan, pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai serta informasi lainnya yang berupa tingkat pendidikan, pengalaman, usia, keadaan kesehatan dan lain sebagainya.

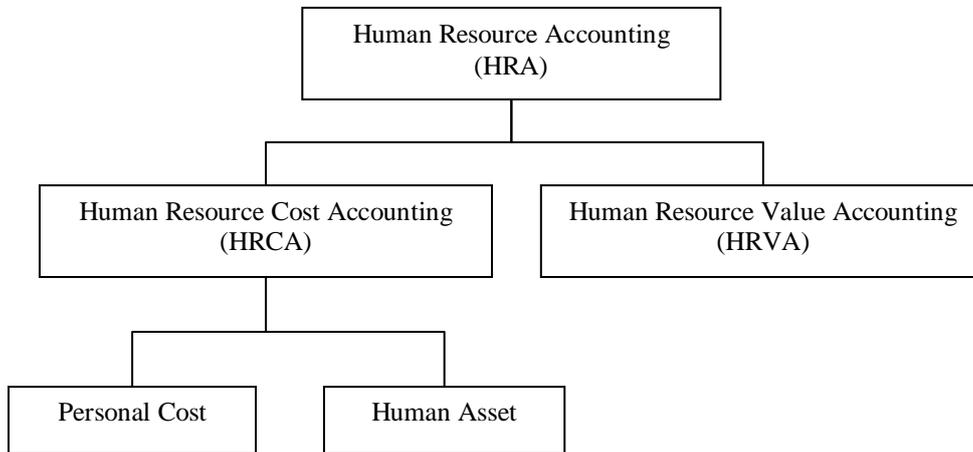
Flamhotz dalam Tunggal (1994), menyebutkan bahwa akuntansi sumber daya manusia adalah “*human resource accounting means accounting for people as an organizational resource*” (akuntansi sumber daya manusia berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber daya organisasi).

Akuntansi Sumber Daya Manusia telah didefinisikan oleh Komite Akuntansi Sumber Daya Manusia dari *American Accounting Association* sebagai suatu proses identifikasi dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia serta pengkomunikasian informasi ini ke pihak-pihak yang berkepentingan.

Definisi lain dikemukakan oleh *Work Institute of America* (WIA) pada tahun 1978 sebagai berikut (Mathews dan Perera dalam Baridwan, 2000: 492): “Akuntansi Sumberdaya

Manusia adalah pengembangan perspektif teoritis untuk menjelaskan sifat dan penentu nilai manusia ke dalam organisasi formal ; pengembangan metode yang valid dan dapat dipercaya untuk mengukur *cost* dan nilai orang pada organisasi; dan merancang sistem operasional untuk mengimplementasi metode pengukuran yang diusulkan”.

### Ruang Lingkup Akuntansi Sumber Daya Manusia



(Sumber : Tunggal,1995)

1. *Human Resource Cost Accounting (HRCA)* adalah pengukuran dan pelaporan biaya yang timbul untuk pencarian, pengembangan dan penggantian tenaga sebagai sumberdaya organisasi.  
 Dalam hal ini terdapat dua jenis *cost* berkenaan dengan HRCA ini, yaitu:
  - a. *Personal Cost Accounting* adalah biaya yang berhubungan dengan fungsi proses manajemen personalia dalam pencarian dan pengembangan sumberdaya manusia.
  - b. *Human Assets Accounting* mencakup *Cost* manusia itu sendiri dimasukkan sebagai *human resource* dari suatu perusahaan.
2. *Human Resource Value Accounting (HRVA)*  
 Pengertian *value* di sini adalah *present value of future service*. Sedangkan HRV adalah: *present worth of future service that people are expected to provide*.

### Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Flamholtz dalam Tunggal (1994), menyatakan bahwa tujuan dari penerapan akuntansi sumber daya manusia adalah :

1. Menyediakan kerangka kerja untuk membantu manajer dalam menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.
2. Menyediakan informasi yang dibutuhkan bagi *user* dalam memperoleh, mengembangkan, menempatkan, mengkonversi, menggunakan, mengevaluasi dan menghargai sumber daya manusia.
3. Menyediakan alat ukur biaya (*cost*) dan nilai (*value*) dari manusia bagi organisasi untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.
4. Memotivasi manajer untuk menghargai segala akibat dari pengambilan keputusan usaha atas sumber daya manusia (*human resource*).

Tunggal (1994) menyebutkan bahwa fungsi akuntansi sumber daya manusia secara keseluruhan yaitu :

1. Akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu cara berfikir mengenai manajemen dari sumber daya manusia suatu organisasi paradigma ini didasarkan pada pemikiran bahwa manusia merupakan sumber daya organisasi yang mempunyai nilai.
2. Akuntansi sumber daya manusia merupakan sistem yang memberi manajemen informasi yang diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Tujuan Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia menurut Brummet, (R. Lee, 1995: 12), ditujukan :

- a. Informasi Kuantitatif  
Mampu meningkatkan manfaat laporan keuangan karena memberikan informasi kuantitatif atas sumber daya manusia bagi pemakainya yang bervariasi misalnya manajemen dan investor dalam pengambilan keputusan.
- b. Metode penelitian  
Untuk memberikan metode penilaian terhadap utilisasi sumber daya manusia.
- c. Teori dan Model  
Untuk memberikan suatu teori dari variabel-variabel yang relevan untuk menjelaskan nilai manusia terhadap organisasi formal, untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang relevan, dan untuk mengembangkan model yang ideal untuk pengelolaan sumber daya manusia.

## **Metode Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Pengeluaran untuk penelitian, pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia pada Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) diatur pada PSAK No. 20 tahun 2009. Definisi biaya dalam arti luas adalah “pengorbanan sumber ekonomi yang diukur dalam satuan yang telah terjadi ataupun yang kemungkinan akan terjadi di masa yang akan datang”(Mulyadi, 2000).

Dengan metode pengukuran moneter dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengeluaran yang terjadi dan dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu mengukur besarnya biaya (*cost*) yang terjadi (*Human Resource Cost Accounting*) dan besarnya nilai (*value*) yang terjadi (*Human Resource Value Accounting*), sementara itu dengan metode non moneter dikaitkan untuk mengetahui prestasi kerja karyawan dan evaluasi atas karyawan.

*Human Resource Cost Accounting* (HRCA) 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). Pada dasarnya metode HRCA terdapat dua metode pengukuran yaitu Metode Biaya Historis (*Historical Cost of Human Resource*) dan Metode Biaya Pengganti (*Replacement Cost of Human Resource*).

Metode *Historical Cost of Human Resource* menaksir nilai atas semua biaya sumber daya manusia yang telah dikeluarkan untuk memperoleh (*acquisition cost*) dan mengembangkan (*development cost*) sumber daya manusia dari suatu organisasi. Sedangkan metode *Replacement Cost of Human Resource* mencakup semua biaya yang akan dikeluarkan perusahaan untuk menggantikan sumber daya manusia yang sekarang diperkerjakannya.

Dasar metode pengukuran *Human Resource Value Accounting* (HRVA) terdiri dari dua metode, yaitu : (1) Metode Moneter tujuannya adalah menyediakan sebuah cara untuk pengukuran dua dimensi utama dari harga perseorangan di sebuah organisasi perusahaan (*Expected Conditional Value dan Realizable Value*). Metode-metode pengukuran yang menggunakan ukuran-ukuran moneter adalah : (a) *Historical (Original Cost Method)*, (b) *Replacement Cost Method*, (c) *Current Cost Method*, (d) *Opportunity Cost Method*, (e) *Compensation Model*, (f) *Adjusted Discounted Future Wages Method*, dan (g) *Goodwill method*.

Metode pengukuran non moneter pada *Human Resource Accounting* (HRA) menggunakan variable-variabel tertentu dalam menyajikan informasi mengenai nilai sumber daya manusia, seperti inventarisasi keterampilan dan kemampuan pekerja, dan pengukuran sikap atau tingkah lakunya, pengukuran ini lebih relevan digunakan untuk pihak intern terutama untuk mengukur prestasi kerja level manajemen dari tingkat bawah sampai tingkat atas. Beberapa metode menilai sumber daya manusia dengan teknik non moneter adalah sebagai berikut :

- a. Mendaftar kemampuan dan keahlian seseorang
- b. Pembuatan rating atau ranking atas prestasi seseorang
- c. Penilaian terhadap potensi seseorang
- d. Pengukuran sikap
- e. *Subjective Expected Utility*
- f. *Model Likert-Bowers*

### **Pengakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva (Asset)**

Sampai saat ini masih terdapat perbedaan di kalangan akuntan bahwa sumberdaya manusia merupakan bagian dari aset perusahaan yang harus dilaporkan di neraca, meskipun mereka telah sepakat bahwa sumberdaya 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 (Sudarno, 2010).

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam PSAK no. 19 mengidentifikasi “Aset adalah sumber daya yang dikendalikan oleh perusahaan sebagai akibat peristiwa masa lampau dan bagi perusahaan diharapkan akan menghasilkan manfaat ekonomis di masa depan”.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam PSAK No. 16 mengidentifikasi “Aset tetap adalah aset berwujud yang dimiliki untuk digunakan dalam produksi atau penyediaan barang atau jasa, untuk direntalkan kepada pihak lain atau untuk tujuan administratif dan diharapkan untuk digunakan selama lebih dari satu periode.

Berdasarkan definisi aset diatas, terlihat kelemahan dari akuntansi konvensional yang dirancang untuk menilai semua aset yang dimiliki perusahaan, seperti tidak diukurnya dan dinilainya aktiva sumber daya manusia dengan alasan aset manusia bukan aset yang bertahan lama dan sangat berpindah sehingga sulit untuk melakukan proses evaluasi dengan menggunakan metode secara formal (Nicoline, 2010).

### **Pengembangan Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Belkaoui (1995) dalam Warno (2011) mendefinisikan akuntansi SDM sebagai suatu proses mengidentifikasi, mengukur data tentang SDM dan mengkomunikasikan informasi ini kepada pihak yang berkepentingan. Dari definisi ini terdapat tiga tujuan akuntansi sumber daya manusia ;

1. Mengidentifikasi nilai sumber daya manusia,
2. Mengukur biaya dan nilai manusia yang dikontribusikan kepada perusahaan,
3. Mengkaji pengaruh pemahaman informasi ini dan dampaknya pada perilaku manusia.

Di lain pihak, Belkaoui (1995) mengemukakan beberapa argument yang mendukung keberadaan ASDM ini sebagai berikut :

1. Untuk bisa memenangkan strategi persaingan yang semakin tajam
2. Dengan gelombang ketiga sebagaimana dikemukakan oleh Alvin Toffler akuntansi SDM ini sangat berperan.
3. Konflik antara pemilik modal dan buruh.
4. Mendukung *Empowerment Procces*.

Usaha penerapan akuntansi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan pembangunan sistem akuntansi yang berkaitan dengan SDM. Pada dasarnya hampir semua perusahaan dapat menerapkan akuntansi sumber daya manusia dan untuk tiap jenis perusahaan sistem yang dibutuhkan akan berbeda satu sama lainnya. Namun apabila dikaji lebih jauh sebenarnya metode akuntansi sumber daya manusia paling sesuai apabila diterapkan di perusahaan yang bergerak dibidang jasa, dimana diperlukan relatif banyak tenaga yang terampil dan berkemampuan tinggi (Suwarto, 2006).

### **Kendala Pengembangan Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Sementara itu kendala atau masalah yang mungkin ditemui dalam penerapan akuntansi sumber daya manusia dapat berupa masalah teknis dan masalah konsep. Masalah teknis, berupa akuntansi sumber daya manusia berdasar nilai boleh dikatakan lebih berpotensi karena aspek teknis penilaian akuntansi sumber daya manusia berdasarkan penilaian para ahli dari luar profesi akuntan, seperti, Psikolog, Psikometrisian, dan lain sebagainya (Suwarto, 2006).

Akuntansi sumber daya manusia sebagai suatu konsep sampai dengan sekarang ini belum dapat diterima sebagai suatu GAAP (*Generally Accepted Accounting Principles*) atau prinsip-prinsip yang berlaku umum, hal ini disebabkan karena adanya syarat pengukuran suatu item tertentu sebagai suatu *asset* yang diatur dalam FASB no.5 (Amin W. Tunggal, 2004) yaitu: (1) *Measurement* (dapat diukur) dan (2) *Relevance dan reliability*.

Di samping kendala-kendala di atas, ada juga beberapa ahli yang tidak menyetujui diterapkannya konsep HRA, di antaranya:

- a. (Gambling, 1976) dalam buku *Accounting for The Human Factor*  
Ia berargumentasi bahwa tidak mungkin untuk memasukkan sumber daya manusia ke dalam neraca seperti gedung dan bangunan pabrik. Ia juga berpendapat bahwa kapitalisasi atas biaya rekrut dan pelatihan termasuk dalam problema pengalokasian overhead.
- b. (Mee, 1982) dalam buku *Accounting for The Human Factor*  
Ia berargumentasi bahwa *human asset* tidak dapat diuraikan dari elemen-elemen yang lain dari suatu organisasi yaitu pegawai berinteraksi dan mencapai efektivitas. Ia juga menambahkan bahwa suatu organisasi tidak dapat mengontrol manusia sama halnya dengan mengontrol *asset* fisik.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Nazir, 2003:63). Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif karena bertujuan untuk mendapat informasi dan menggambarkan mengenai sumber daya manusia pada PT. BPRS Mitra Harmoni Malang serta mengadakan orientasi pendahuluan terhadap perlakuan dan penyajian akuntansi sumber daya manusia pada laporan keuangan. Hasil selanjutnya dideskripsikan dalam bentuk analisis yang lebih sempit sehingga dapat diketahui dampaknya terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Penelitian deskriptif adalah akumulasi dari data dasar dalam cara deskriptif yang tidak perlu mencari atau menerangkan hubungan antar variabel, membuat ramalan, atau membuat makna implikasi, walaupun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal tersebut dapat juga merupakan metode-metode deskriptif (Suryabrata, 1983:21).

Objek Penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah pada PT. BPRS Mitra Harmoni Malang. Pada penelitian ini digunakan sumber data antara lain : (a) Data Primer, yaitu informasi mengenai sumber daya manusia perusahaan berupa biaya sumber daya manusia (biaya perekrutan, biaya diklat) dan (b) Data Sekunder berupa laporan keuangan PT. BPRS Mitra Harmoni Malang seperti neraca, laporan laba rugi pada tahun 2010, dan 2011 serta data-data lain seperti buku-buku yang memiliki relevansi dengan masalah penelitian.

Dalam penelitian ini metode dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah dengan cara : Studi Pustaka, Studi Lapangan, Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi.

Metode yang digunakan untuk penelitian deskriptif kuantitatif ini untuk menganalisis data dengan menggunakan analisis statistik. Adapun analisis statistic yang digunakan yaitu analisis statistic deskriptif dan inferensial.

Analisis statistic deskriptif menyajikan rasio kinerja perusahaan dengan menggambarkan nilai minimal dan maksimal pada masing-masing indicator sebelum dan setelah penerapan. Serta menggambarkan mean statistic dimana menunjukkan nilai rata-rata rasio sebelum dan setelah penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

Analisis data dengan menggunakan analisis statistic inferensial meliputi 2 tipe pengujian yaitu uji normalitas dan hipotesis. Dalam uji normalitas data dengan menggunakan analisis Q-Q plot akan menunjukkan apakah data sebelum dan setelah penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada masing-masing indicator rasio keuangan yang disajikan normal atau tidak.

Sedangkan menggunakan hipotesis dengan uji T (Uji Paired Sample Test), dengan menguji 2 sampel berpasangan sebelum dan setelah penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia. Dalam merumuskan hipotesis untuk menguji 2 sampel indicator rasio keuangan terdapat Penelitian Terdahulu sebagai pendukung perumusan hipotesis yaitu Penelitian Skripsi oleh Hardiansyah A (2009), dimana dalam penelitian tersebut telah dirumuskan hipotesis yang diantaranya :

*Ho : rata-rata analisis rasio keuangan bank sebelum dan setelah penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia adalah sama (identik).*

*Ha : rata-rata analisis rasio keuangan bank sebelum dan setelah penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia adalah tidak sama.*

Dasar pengambilan keputusan yaitu :

*Jika, signifikan > 0,05, maka Ho diterima*

*Jika, signifikan < 0,05, maka Ho ditolak (Ha diterima)*

## ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

### Analisis Rasio Keuangan Sebelum Penerapan Akuntansi SDM

Analisis rasio keuangan sebelum penerapan Akuntansi SDM merupakan tolak ukur Laporan Keuangan BPRS Mitra Harmoni Malang periode 2010 dan 2011, berikut disajikan data yang dibutuhkan untuk menghitung rasio keuangan di bawah ini :

Tabel 4.1 Akun pada Laporan Keuangan sebelum penerapan Akuntansi SDM  
(dalam ribuan rupiah)

BPRS Mitra Harmoni Malang	Desember 2010	Desember 2011
Total Asset	2.874.234	3.478.334
Ekuitas	1.698.878	986.282
Pendapatan Operasional	5.592	388.219
Laba (Rugi) Operasional	( 301.122)	( 712.056)
Laba (Rugi) Sebelum Pajak	( 301.122)	( 712.596)

Sumber : Data Diolah

Ket : Pendapatan Operasional = (Pendapatan dari Penyaluran Dana + Pendapatan operasional lainnya)

Pada periode 2010, posisi rasio *Profit Margin* yaitu sebesar -5384,87%, sedangkan pada periode 2011 sebesar -183,42%. Hal ini terlihat bahwa rasio *Profit Margin* mengalami peningkatan yang cukup signifikan, ini dikarenakan posisi rugi operasional pada periode 2011 yang meningkat dibandingkan periode 2010, sedangkan posisi pendapatan operasional juga meningkat cukup drastis.

Pada periode 2010, posisi rasio *Return On Assets* (ROA) yaitu sebesar -10,48 %, sedangkan pada periode 2011 sebesar -20,49%. Hal ini terlihat bahwa rasio *Return On Assets* mengalami penurunan yang cukup drastis, ini dikarenakan posisi rugi sebelum pajak pada periode 2011 yang naik lebih dari dua kali lipat dari periode 2010, sedangkan posisi total asset yang juga meningkat, sehingga pada rasio ini terlihat bahwa kemampuan mengoperasikan harta atau asset untuk menghasilkan laba tidak terlalu baik.

Pada periode 2010, posisi rasio *Assets Utilization* yaitu sebesar 0,195%, sedangkan pada periode 2011 sebesar 11,16%. Hal ini terlihat bahwa rasio *Assets Utilization* mengalami peningkatan yang signifikan, ini dikarenakan posisi pendapatan operasional pada periode 2011 yang naik cukup signifikan dari periode 2010, sedangkan posisi total asset yang juga meningkat, sehingga pada rasio ini terlihat bahwa kemampuan untuk memutar asset untuk menghasilkan pendapatan operasional sangatlah baik.

Pada periode 2010, posisi rasio *Equity Multiplier* yaitu sebesar 169,18%, sedangkan pada periode 2011 sebesar 352,67%. Hal ini terlihat bahwa rasio *Equity Multiplier* mengalami peningkatan yang cukup signifikan, ini dikarenakan posisi total asset pada periode 2011 yang meningkat dibanding periode 2010, sedangkan posisi ekuitas yang menurun, sehingga pada rasio ini terlihat bahwa kemampuan mengoperasikan modal yang ada untuk menghasilkan total asset atau aktiva cukup baik.

Pada periode 2010, posisi rasio *Return Of Equity* (ROE) yaitu sebesar -17,72%, sedangkan pada periode 2011 sebesar -72,25%. Hal ini terlihat bahwa rasio *Return Of Equity* mengalami penurunan yang cukup drastis, ini dikarenakan rugi sebelum pajak pada periode

2011 yang meningkat dibanding periode 2010, sedangkan posisi ekuitas yang juga menurun, sehingga pada rasio ini terlihat bahwa kemampuan mengoperasikan modal untuk menghasilkan laba tidak terlalu baik.

### **Perhitungan Aktiva SDM dan Perhitungan Rasio Bila Diterapkan Akuntansi SDM**

Pengeluaran biaya untuk merekrut dan mengembangkan karyawan dengan pelatihan oleh BPRS Mitra Harmoni Malang dicatat sebagai beban operasional per periodenya, maka dari itu sumber daya manusia yang dimiliki tidak menjadi investasi yang dimiliki BPRS Mitra Harmoni Malang.

Oleh karenanya, peneliti ingin memasukkan biaya perekrutan dan pelatihan tersebut yang dikeluarkan dari total biaya pada periode 2010 dan 2011 menjadi kapitalisasi aktiva biaya akuisisi dan pelatihan, kemudian mengamortisasi sesuai metode amortisasi garis lurus, dengan umur ekonomis yaitu 5 tahun, yang kemudian akan dijadikan sebagai investasi bersih aktiva SDM yang dicatat sebagai aktiva SDM pada tahun 2010 dan 2011. Jenis-jenis biaya akuisisi (perekrutan) dan biaya pendidikan dan pelatihan karyawan yang dicatat oleh BPRS Mitra Harmoni Malang antara lain :

1. Biaya Akuisisi (Perekrutan)

Biaya yang dicatat sebagai biaya akuisisi atau biaya perekrutan karyawan pada BPRS Mitra Harmoni mencakup biaya test penerimaan pegawai.

2. Biaya Pendidikan dan Pelatihan

Biaya yang dicatat sebagai biaya pendidikan dan pelatihan pada BPRS Mitra Harmoni Malang terdiri atas biaya pendidikan internal dan eksternal.

Perhitungannya sebagai berikut :

1. Kapitalisasi Biaya Aktiva SDM merupakan total biaya akuisisi dan biaya pendidikan

❖ Total biaya akuisisi dan biaya pendidikan yang dikeluarkan oleh BPRS Mitra Harmoni Malang pada tahun 2010 sebesar Rp 21.527.950,00 yang akan menjadi Kapitalisasi Aktiva SDM periode 2010.

❖ Total biaya akuisisi dan biaya pendidikan yang dikeluarkan oleh BPRS Mitra Harmoni Malang pada tahun 2011 sebesar Rp 19.164.300,00 yang akan menjadi Kapitalisasi Aktiva SDM periode 2011.

2. Amortisasi SDM

Dengan metode garis lurus dengan umur ekonomis yaitu 5 tahun. Jadi, investasi bersih periode 2010 sebesar Rp 17.222.360 dan periode 2011 sebesar Rp 28.248.210 untuk investasi bersih aktiva SDM akan dicatat sebagai Aktiva SDM senilai kapitalisasi biaya aktiva pada laporan neraca per periode 2010 dan 2011.

Pencatatan pada posisi aktiva ini dikarenakan konsep Akuntansi SDM yang menilai biaya yang dikeluarkan baik biaya akuisisi maupun biaya pendidikan dicatat sebagai suatu asset atau aktiva baru berupa penilaian sumber daya manusia serta manfaat yang diharapkan berkaitan dengan periode masa mendatang.

Dalam penerapan Akuntansi SDM, perhitungan terhadap biaya-biaya yang dikeluarkan akan dikapitalisasi atau dijumlahkan dari masing-masing biaya seperti biaya akuisisi (perekrutan) dan biaya pendidikan dan pelatihan yang akan menjadi kapitalisasi Aktiva SDM pada masing-masing periode laporan keuangan BPRS Mitra Harmoni Malang.

Kemudian hasil kapitalisasi Aktiva SDM akan diamortisasi selama 5 tahun. Menurut Amin Widjaja (1994), pengamortisian ini dilakukan untuk menyesuaikan penilaian suatu Aktiva SDM namun dalam pengukurannya sulit diperhitungkan, dikarenakan sulitnya memprediksi kondisi dimana suatu asset yaitu sumber daya manusia mengundurkan diri, pemecatan ataupun pension dari perusahaan.

Hasil setelah dilakukan kapitalisasi Aktiva SDM dan Amortisasi SDM, maka perhitungan terakhir yaitu investasi bersih Aktiva SDM yang akan menjadi akun baru pada posisi aktiva berupa Aktiva SDM dan Amortisasi SDM. Penambahan akun baru yaitu Aktiva SDM pada posisi aktiva maka juga akan menambah total asset atau aktiva BPRS Mitra Harmoni Malang, sebesar Rp 17.222.360 pada periode 2010 dan periode 2011 sebesar Rp 28.248.210. nilai tersebut diperhitungkan dari biaya yang dikeluarkan kemudian diamortisasi sesuai prinsip Akuntansi SDM dengan metode *Human Resource Cost Accounting* (HRCA).

Dengan penambahan asset pada periode 2010 dan 2011, maka posisi pasiva akan tidak sama dengan posisi asset setelah diterapkannya Akuntansi SDM. Oleh karena itu, investasi SDM yang dilakukan akan berpengaruh dengan jumlah modal, sehingga diperlukan penyesuaian pada Saldo Laba (Rugi) berjalan. Maka pada Laporan Laba (Rugi) akan ditambah akun baru berupa penyesuaian Aktiva SDM (amortisasi) pada posisi beban operasional sehingga mempengaruhi saldo laba (rugi) operasional dan saldo laba (rugi) akhir periode.

Nilai yang mempengaruhi saldo laba (rugi) akhir periode sebesar nilai Aktiva SDM yang ada pada posisi aktiva. Perubahan saldo yang terjadi pada periode 2010 dan 2011 akan berdampak pada ekuitas (modal) pada sisi pasiva, sehingga nilai modal akan bertambah sebesar nilai Aktiva SDM, sehingga posisi aktiva dan pasiva akan balance.

Pencantuman yang dilakukan sesuai dengan prinsip Akuntansi SDM yang menilai suatu biaya yang dikeluarkan akan menjadi akun baru berupa aktiva dan menjadi suatu investasi yang akan mempengaruhi nilai modal, dimana mengharapkan manfaat dimasa periode mendatang. (Perubahan pada Neraca dan Laporan Laba/Rugi dapat dilihat di lampiran).

### **Analisis Rasio Keuangan Bila Dilakukan Penerapan Akuntansi SDM**

Analisis rasio keuangan setelah penerapan Akuntansi SDM merupakan tolak ukur yang akan dibandingkan dengan analisis rasio keuangan sebelum penerapan Akuntansi SDM, berikut disajikan data yang dibutuhkan untuk menghitung rasio keuangan di bawah ini :

Tabel 4.2 Akun pada Laporan Keuangan setelah penerapan Akuntansi SDM  
(dalam ribuan rupiah)

BPRS Mitra Harmoni Malang	Desember 2010	Desember 2011
Total Asset	2.891.456,360	3.523.804,570
Ekuitas	1.716.100,360	1.031.752,570
Pendapatan Operasional	5.592	388.219
Laba (Rugi) Operasional	( 283.899,640)	( 683.807,790)
Laba (Rugi) Sebelum Pajak	( 283.899,640)	( 684.347,790)

Sumber : Data Diolah

Ket : Pendapatan Operasional = (Pendapatan dari Penyaluran Dana + Pendapatan operasional lainnya)

Pada periode 2010, posisi rasio *Profit Margin* yang didapat dari perbandingan antara Rugi Operasional dengan Pendapatan Operasional yaitu sebesar -5076,89%, sedangkan pada periode 2011 sebesar -176,14%. Sehingga memperlihatkan bahwa rasio *Profit Margin* mengalami peningkatan setelah diterapkannya Akuntansi SDM yang cukup drastis. Terlihat adanya penurunan pada rugi operasional sebesar Rp 17.222.360 pada periode 2010 dan periode 2011 sebesar Rp 28.248.210, tetapi tidak berlaku untuk pendapatan operasional karena pengaruh diterapkannya Akuntansi SDM.

Pada periode 2010, posisi rasio *Return On Assets* (ROA) yang didapat dari perbandingan antara Rugi Sebelum Pajak dengan Total Asset yaitu sebesar -9,82%, sedangkan pada periode 2011 sebesar -19,42%. Sehingga memperlihatkan bahwa rasio *Return On Assets* mengalami peningkatan setelah diterapkannya Akuntansi SDM yang cukup drastis. Terlihat adanya penurunan pada rugi sebelum pajak, namun total assets mengalami peningkatan sebesar Rp 17.222.360 pada periode 2010 dan periode 2011 sebesar Rp 28.248.210 karena pengaruh diterapkannya Akuntansi SDM.

Pada periode 2010, posisi rasio *Assets Utilization* yang didapat dari perbandingan antara Pendapatan Operasional dengan Total Asset yaitu sebesar 0,193%, sedangkan pada periode 2011 sebesar 11,02%. Sehingga memperlihatkan bahwa rasio *Assets Utilization* mengalami penurunan setelah diterapkannya Akuntansi SDM yang cukup drastis. Terlihat adanya peningkatan pada total assets sebesar Rp 17.222.360 pada periode 2010 dan periode 2011 sebesar Rp 28.248.210, tetapi tidak berlaku untuk pendapatan operasional karena pengaruh diterapkannya Akuntansi SDM.

Pada periode 2010, posisi rasio *Equity Multiplier* yang didapat dari perbandingan antara Total Asset dengan Ekuitas yaitu sebesar 168,49%, sedangkan pada periode 2011 sebesar 341,54%. Sehingga memperlihatkan bahwa rasio *Equity Multiplier* mengalami penurunan setelah diterapkannya Akuntansi SDM yang cukup drastis. Terlihat adanya peningkatan pada total asset yang diikuti penambahan ekuitas sebesar Rp 17.222.360 pada periode 2010 dan periode 2011 sebesar Rp 28.248.210.

Pada periode 2010, posisi rasio *Return Of Equity* (ROE) yang didapat dari perbandingan antara Laba (Rugi) Sebelum Pajak dengan Ekuitas yaitu sebesar -16,54%, sedangkan pada periode 2011 sebesar -66,33%. Sehingga memperlihatkan bahwa rasio *Return Of Equity* mengalami peningkatan setelah diterapkannya Akuntansi SDM yang cukup drastis. Terlihat adanya penurunan pada rugi sebelum pajak namun terjadi peningkatan ekuitas sebesar Rp 17.222.360 pada periode 2010 dan periode 2011 sebesar Rp 28.248.210.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penerapan Akuntansi SDM, kinerja keuangan PT. BPRS Mitra Harmoni Malang dilihat dari rasio profitabilitas yang diantaranya Rasio *Profit Margin*, Rasio *Return On Asset*, Rasio *Asset Utilization*, Rasio *Equity Multiplier* dan Rasio *Return Of Equity* terdapat peningkatan yang dapat dikatakan cukup signifikan meskipun tidak meningkat secara drastis. Sehingga bisa dikatakan bahwa setelah penerapan Akuntansi SDM, kinerja keuangan yang dicapai perusahaan cenderung baik dibandingkan sebelum penerapan Akuntansi SDM.

### **Perbandingan Rasio Keuangan Sebelum dan Setelah Penerapan Akuntansi SDM**

Dibawah ini dapat dilihat perbandingan rasio keuangan sebelum dan setelah penerapan Akuntansi SDM, berikut disajikan tabel perbandingan kinerja rasio keuangan :

Tabel 4.3 Perbandingan Rasio Keuangan Sebelum dan Setelah Penerapan Akuntansi SDM (%)

Rasio Keuangan	Hasil Sebelum Penerapan Akuntansi SDM		Hasil Setelah Penerapan Akuntansi SDM	
	Desember 2010	Desember 2011	Desember 2010	Desember 2011
Profit Margin (PM)	-5384,87	-183,42	-5076,89	-176,14
Return On Assets (ROA)	-10,48	-20,49	-9,82	-19,42
Assets Utilization (AU)	0,195	11,16	0,193	11,02
Equity Multiplier (EM)	169,18	352,67	168,49	341,54
Return Of Equity (ROE)	-17,72	-72,25	-16,54	-66,33

Sumber : Data Diolah

Pada tabel 4.3 terlihat perbandingan rasio keuangan sebelum dan setelah penerapan Akuntansi SDM. Pada rasio *Profit Margin* periode 2010 dan 2011 mengalami peningkatan berkisar 307,98% tahun 2010 dan 7,28% dikarenakan adanya akun yang terpengaruh penerapan Akuntansi SDM yaitu pengurangan rugi operasional. Pada rasio *Return On Assets* periode 2010 dan 2011 terjadi peningkatan berkisar 0,66% tahun 2010 dan 1,07% tahun 2011. Juga pada rasio *Return Of Equity* periode 2010 dan 2011 terjadi peningkatan berkisar 1,18% tahun 2010 dan 5,92% tahun 2011. Sedangkan untuk rasio *Assets Utilization* mengalami penurunan periode 2010 dan 2011 yang berkisar 0,002% tahun 2010 dan 0,14% tahun 2011, yang dikarenakan salah satu akun yaitu pendapatan operasional tidak terpengaruh penerapan Akuntansi SDM. Begitu juga halnya dengan rasio *Equity Multiplier* yang juga mengalami penurunan pada periode 2010 dan 2011 yang berkisar 0,69% tahun 2010 dan 11,13% tahun 2011, yang dikarenakan semua akun dalam perhitungan rasio ini mengalami peningkatan akibat terpengaruh penerapan Akuntansi SDM.

### Analisa Statistik

Tabel 4.4 menyajikan statistic deskriptif sebelum dan setelah penerapan Akuntansi SDM. Pada kolom pertama disajikan tolak ukur berdasarkan kelima rasio keuangan baik sebelum dan setelah penerapan Akuntansi SDM. Untuk kolom kedua disajikan nilai minimal (Minimum Statistic) masing-masing indicator rasio keuangan, sedangkan pada kolom ketiga disajikan nilai maksimal (Maximum Statistic) masing-masing indicator rasio keuangan. Dan untuk kolom keempat menunjukkan nilai rata-rata (Mean Statistic) indicator rasio keuangan tersebut.

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif

Rasio Keuangan	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic
Profit Margin			
Sebelum	-5384,87	-183,42	-2784,145
Setelah	-5076,89	-176,14	-2626,515
Return On Assets			
Sebelum	-20,49	-10,48	-15,485
Setelah	-19,42	-9,82	-14,62
Assets Utilization			
Sebelum	0,195	11,16	5,6775
Setelah	0,193	11,02	5,6065
Equity Multiplier			
Sebelum	169,18	352,67	260,925
Setelah	168,49	341,54	255,015
Return Of Equity			
Sebelum	-72,25	-17,72	-44,985
Setelah	-66,33	-16,54	-41,435

Sumber : Data Diolah

Pengujian Statistik Inferensial meliputi 2 tipe pengujian yaitu uji normalitas dan hipotesis. Dalam uji normalitas sata dengan menggunakan analisis Q-Q Plot akan menunjukkan apakah data sebelum dan setelah penerapan Akuntansi SDM pada masing-masing indicator rasio keuangan yang disajikan normal atau tidak. (Hasil pengujian SPSS Q-Q Plot Uji Normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan dapat dilihat di lampiran).

Tabel 4.5 Uji 2 Sampel Berpasangan Sebelum dan Setelah Penerapan Akuntansi SDM

Rasio Keuangan	Mean	Correlation	Sig. Correlation	T	Sig. (2 tailed)
Profit Margin	-157,63	1,00	0,00	-1,048	0,485
Return On Assets	-0,865	1,00	0,00	-4,220	0,148
Assets Utilization	0,071	1,00	0,00	1,029	0,491
Equity Multiplier	5,91	1,00	0,00	1,132	0,461
Return Of Equity	-3,55	1,00	0,00	-1,498	0,375

Sumber : Data Diolah

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

Ho : rata-rata analisis rasio keuangan sebelum dan setelah penerapan Akuntansi SDM adalah sama (identik).

Ha : rata-rata analisis rasio keuangan sebelum dan setelah penerapan Akuntansi SDM adalah tidak sama.

Dasar pengambilan keputusan adalah apabila :

Jika, signifikan  $> 0,05$ , maka Ho diterima,

Jika, signifikan  $< 0,05$ , maka Ho ditolak (Ha diterima)

Berdasarkan tabel 4.5 uji T, dijelaskan bahwa tidak terjadi perubahan secara signifikan pada rasio *Profit Margin*, karena diperoleh nilai signifikan  $0,485 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima yaitu rata-rata analisis rasio *Profit Margin* sebelum dan setelah penerapan Akuntansi SDM adalah sama, dengan tingkat korelasi 1,00 dan Sig. correlation 0,00.

Dan juga tidak terjadi perubahan secara signifikan pada rasio *Return On Assets*, karena diperoleh nilai signifikan  $0,148 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima yaitu rata-rata analisis rasio *Return On Assets* sebelum dan setelah penerapan Akuntansi SDM adalah sama, dengan tingkat korelasi 1,00 dan Sig. correlation 0,00.

Untuk rasio *Assets Utilization*, berdasarkan tabel 4.5 uji T, dijelaskan bahwa tidak terjadi perubahan secara signifikan, karena diperoleh nilai signifikan  $0,491 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima yaitu rata-rata analisis rasio *Assets Utilization* sebelum dan setelah penerapan Akuntansi SDM adalah sama, dengan tingkat korelasi 1,00 dan Sig. correlation 0,00.

Berdasarkan tabel 4.5 uji T, dijelaskan bahwa tidak terjadi perubahan secara signifikan pada rasio *Equity Multiplier*, karena diperoleh nilai signifikan  $0,461 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima yaitu rata-rata analisis rasio *Equity Multiplier* sebelum dan setelah penerapan Akuntansi SDM adalah sama, dengan tingkat korelasi 1,00 dan Sig. correlation 0,00. Juga tidak terjadi perubahan secara signifikan pada rasio *Return Of Equity*, karena diperoleh nilai signifikan  $0,375 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima yaitu rata-rata analisis rasio *Return Of Equity* sebelum dan setelah penerapan Akuntansi SDM adalah sama, dengan tingkat korelasi 1,00 dan Sig. correlation 0,00.

Dari kelima rasio yang telah disebutkan yang diantaranya Rasio *Profit Margin*, *Return On Assets*, *Asset Utilization*, *Equity Multiplier* dan *Return Of Equity* menunjukkan signifikan kelima rasio tersebut melebihi 0,05 yang berarti bahwa  $H_0$  diterima dimana rata-rata analisis rasio keuangan sebelum dan setelah penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia adalah sama (identik). Sehingga apabila  $H_0$  diterima menunjukkan bahwa tidak adanya perubahan secara signifikan baik diterapkan atau tidaknya Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT. BPRS Mitra Harmoni Malang.

Hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil perbandingan rasio keuangan sebelum dan setelah diterapkannya Akuntansi SDM dan hasil dari statistic deskriptif dimana terdapat selisih dari rata-rata rasio keuangan sebelum dan setelah penerapan Akuntansi SDM. Adanya kontradiksi ini dikarenakan periode yang digunakan hanya dua periode dalam pengeluaran terkait biaya sumber daya manusia yang dijadikan asset yaitu tahun 2010 dan 2011, sehingga belum menunjukkan perubahan yang secara signifikan.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil penelitian tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain pertama, Perbandingan kinerja keuangan yang digambarkan dengan rasio profitabilitas yang dilakukan sebelum dan setelah adanya penerapan Akuntansi SDM menunjukkan adanya peningkatan kinerja keuangan setelah adanya penerapan Akuntansi SDM. Dari kelima rasio tersebut, tiga rasio keuangan yaitu *Profit Margin*, *Return On Assets* dan *Return Of Equity* mengalami kenaikan yang dinilai cukup signifikan, sedangkan dua rasio keuangan lainnya yaitu *Assets Utilization* dan *Equity Multiplier* mengalami penurunan walaupun tidak secara drastic. Hal tersebut menunjukkan adanya peningkatan kinerja keuangan hasil penerapan Akuntansi SDM. Kedua, adanya akun baru hasil dari penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia berupa aktiva yang telah diamortisasi pada sisi aktiva lain-lain (aktiva) serta dilakukan penyesuaian aktiva SDM pada laporan laba/rugi yang nantinya akan berpengaruh pada perubahan saldo laba dan saldo modal pada posisi pasiva di neraca.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang diantaranya yaitu pertama, Hasil Uji T dengan menggunakan hipotesis kontradiksi dengan hasil dari statistic deskriptif. Adanya kontradiksi tersebut dikarenakan periode yang digunakan hanya dua periode dalam pengeluaran terkait biaya sumber daya manusia yang dijadikan asset yaitu tahun 2010 dan 2011, sehingga belum menunjukkan perubahan yang secara signifikan. Kedua, Ketentuan penilaian Akuntansi SDM dengan menggunakan metode *Historical Cost* hanya menghitung biaya rekrutmen dan biaya pelatihan serta pengembangan tanpa menghitung biaya penggantian dengan karyawan baru (*Replacement Cost*) dimana biaya tersebut mencakup biaya menunggu karyawan baru dan biaya diterimanya hingga biaya siapnya karyawan baru menggantikan karyawan lama. Hal tersebut dikarenakan belum adanya proses perekrutan karyawan baru untuk menggantikan karyawan lama pada PT. BPRS Mitra Harmoni Malang, sedangkan hanya ada proses perekrutan karyawan baru tanpa menggantikan karyawan lama. Kemudian, Akuntansi Sumber Daya Manusia baik pengukuran dan penyajian tidak terdapat dalam SOP PT. BPRS Mitra Harmoni Malang dan di dalam SAK Syariah.

Rekomendasi penelitian ini antara lain, Pihak manajemen PT. BPRS Mitra Harmoni Malang dapat menerapkan Akuntansi SDM dengan menggunakan metode *Human Resource Cost Accounting* (HRCA) untuk menjadikan biaya terkait sumber daya manusia seperti biaya perekrutan dan biaya pendidikan dan biaya pelatihan yang dikeluarkan dinilai menjadi suatu investasi asset sumber daya manusia tidak sebagai beban dan Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan objek penelitian yang mengacu pada SAK-IFRS, dikarenakan Akuntansi Sumber Daya Manusia dalam prakteknya lebih direkomendasikan untuk perusahaan yang memiliki penilaian bahwa dengan penerapan Akuntansi SDM nilainya material terhadap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baridwan, Zaki. 2000. *Intermediate Accounting*. Yogyakarta: BPFE
- Belkaoui. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*, edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Brummet, R. Lee. 1995. *Human Resource Accounting: Modern Accounting*. Alih Bahasa Tim penerjemah CV. Alfa Beta. Bandung.
- Hardiansyah A. 2009. *Analisis Simulasi Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Perbandingan Kinerja Laporan Keuangan Pada Bank Panin*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Hiariej, Nicoline. 2010. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Pengukuran dan Pelaporan*. Vol.4 No.2. Maluku.
- Hitten, Akhmad. 2008. *Analisis Tentang Penerapan Human Resources Accounting*. Vol.5 No.2. Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Tanjungpura Kalimantan Barat. Pontianak
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2009. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Islahuzaman. 2006. *Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Kendala dalam Penerapannya*. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 8 (1), 1026-1038.
- Lako, Andreas. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Pengakuan dan Pelaporan Sumber Daya Manusia Sebagai Asset Organisasi*, UPP – AMP YKPN. Yogyakarta.
- Mulyadi. 2000. *Akuntansi Manajemen, Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Yogyakarta: STIE Yayasan Keluarga Pahlawan Negara.
- Muzaqqi, Fuat. 2003. *Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Pangesti, Vivit Eza. 2003. *Analisa Biaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT. IMDI (Indo Murni Diary Industry)*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Riyanto, Bambang dkk. 1990. *Teori Akuntansi: Isu-Isu Kontemporer*. Yogyakarta: Andi Offset Yogyakarta.
- Sudarno, 2010. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Perlakuan dan Pengukuran*. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember* Vol. 8 No. 1. Laboratorium Pusat Pengembangan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Jember.
- Sulistiyowati, Erna. 2003. *Aplikasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Biaya Pelatihan (Training Cost) (Studi pada Perum Jasa Tirta I Malang)*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Suryabrata, S. 1983. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Manajemen PT. Rajagrafindo Persada.
- Suwarto. 2006. *Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Alternatif Dalam Penyusunan Laporan Keuangan*. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi* Vol. 5 No.1. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi. Surakarta.
- Tunggal, Amin Widjaja. 1994. *Dasar-dasar Akuntansi Bank*. Jakarta: Rineka Cipta
- Tunggal, Amin. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Warno. 2011. *Pencatatan dan Pengakuan Sumber Daya Manusia dalam Akuntansi*. *Jurnal STIE Semarang* Vol.3 No. 2. Semarang
- Widjaja, Amin. 2004. *Akuntansi Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.

## Lampiran 1

PERBANDINGAN LAPORAN KEUANGAN (NERACA)			
PT. BPRS Mitra Harmoni Malang Tahun 2010			
Akuntansi Konvensional		Akuntansi SDM	
<b>AKTIVA</b>		<b>AKTIVA</b>	
Aktiva Lancar		Aktiva Lancar	
Kas	8.991.000	Kas	8.991.000
Penempatan Pada Bank Lain	1.784.739.000	Penempatan Pada Bank Lain	1.784.739.000
Piutang Murabahah	171.632.000	Piutang Murabahah	171.632.000
Penyisihan Penghapusan Aktiva	(9.782.000)	Penyisihan Penghapusan Aktiva	(9.782.000)
Aktiva Tetap dan Inventaris Akumulasi Penghapusan	312.620.000	Aktiva Tetap dan Inventaris Akumulasi Penghapusan	312.620.000
Aktiva Tetap	11.499.000	Aktiva Tetap	11.499.000
Aktiva Lain-lain	594.535.000	Aktiva Lain-lain	594.535.000
		Aktiva SDM	17.222.360
Total Aktiva	2.874.234.000	Total Aktiva	2.891.456.360
<b>PASIVA</b>		<b>PASIVA</b>	
Kewajiban Segera	9.853.000	Kewajiban Segera	9.853.000
Tabungan Wadiah	162.003.000	Tabungan Wadiah	162.003.000
Deposito Mudharabah Modal	1.003.500.000	Deposito Mudharabah Modal	1.003.500.000
Modal Disetor	2.000.000.000	Modal Disetor	2.000.000.000
Saldo Laba (Rugi)	(301.122.000)	Saldo Laba (Rugi)	(283.899.640)
Total Pasiva	2.874.234.000	Total Pasiva	2.891.456.360

## Lampiran 2

PERBANDINGAN LAPORAN KEUANGAN (NERACA)			
PT. BPRS Mitra Harmoni Malang Tahun 2011			
Metode Konvensional		Metode Akuntansi SDM	
AKTIVA		AKTIVA	
Aktiva Lancar		Aktiva Lancar	
Kas	50.679.000	Kas	50.679.000
Penempatan Pada Bank Lain	545.691.000	Penempatan Pada Bank Lain	545.691.000
Piutang Murabahah	1.972.508.000	Piutang Murabahah	1.972.508.000
Piutang Multijasa	198.073.000	Piutang Multijasa	198.073.000
Penyisihan Penghapusan Aktiva	(13.581.000)	Penyisihan Penghapusan Aktiva	(13.581.000)
Aktiva Tetap dan Inventaris	355.843.000	Aktiva Tetap dan Inventaris	355.843.000
Akumulasi Penghapusan Aktiva Tetap	(83.579.000)	Akumulasi Penghapusan Aktiva Tetap	(83.579.000)
Aktiva Lain-lain	452.700.000	Aktiva Lain-lain	452.700.000
		Aktiva SDM	45.470.570
Total Aktiva	3.478.334.000	Total Aktiva	3.523.804.570
PASIVA		PASIVA	
Kewajiban Segera	26.640.000	Kewajiban Segera	26.640.000
Tabungan Wadiah	370.534.000	Tabungan Wadiah	370.534.000
Kewajiban Lain-lain	874.687.000	Kewajiban Lain-lain	874.687.000
Tabungan Mudharabah	5.191.000	Tabungan Mudharabah	5.191.000
Deposito Mudharabah	1.215.000.000	Deposito Mudharabah	1.215.000.000
Modal		Modal	
Modal Disetor	2.000.000.000	Modal Disetor	2.000.000.000
Saldo Laba (Rugi)	(1.013.718.000)	Saldo Laba (Rugi)	(968.247.430)
Total Pasiva	3.478.334.000	Total Pasiva	3.523.804.570

### Lampiran 3

PERBANDINGAN LAPORAN LABA RUGI PT. BPRS Mitra Harmoni Malang TAHUN 2010 (dalam Rp)		
Keterangan	Akuntansi Konvensional	Akuntansi SDM
Pendapatan Operasional :		
Pendapatan Operasional dari Penyaluran Dana Dari Pihak ke-3 Bukan Bank	915.000	915.000
Dari Bank-bank Lain di Indonesia	739.000	739.000
Pendapatan Operasional Lainnya	3.938.000	3.938.000
<b>Total Pendapatan Operasional</b>	<b>5.592.000</b>	<b>5.592.000</b>
Beban Operasional :		
Bonus Titipan Wadiah	1.999.000	1.999.000
Beban Administrasi dan Umum	97.886.000	97.886.000
Beban Personalia	84.357.000	84.357.000
Beban Penyisihan Penghapusan Aktiva Produktif	9.782.000	9.782.000
Amortisasi SDM		(17.222.360)
Lainnya	112.690.000	112.690.000
<b>Total Beban Operasional</b>	<b>306.714.000</b>	<b>289.491.640</b>
<b>Laba (Rugi) Operasional</b>	<b>(301.122.000)</b>	<b>(283.899.640)</b>
<b>Laba (Rugi) Sebelum Pajak</b>	<b>(301.122.000)</b>	<b>(283.899.640)</b>
<b>Laba (Rugi) Tahun Berjalan</b>	<b>(301.122.000)</b>	<b>(283.899.640)</b>

#### Lampiran 4

PERBANDINGAN LAPORAN LABA RUGI PT. BPRS Mitra Harmoni Malang TAHUN 2011 (dalam Rp)		
Keterangan	Akuntansi Konvensional	Akuntansi SDM
Pendapatan Operasional :		
Pendapatan Operasional dari Penyaluran Dana Dari Pihak ke-3 Bukan Bank	251.475.000	251.475.000
Dari Bank-bank Lain di Indonesia	59.243.000	59.243.000
Pendapatan Operasional Lainnya	77.501.000	77.501.000
Total Pendapatan Operasional	388.219.000	388.219.000
Bagi Hasil :		
Bagi Hasil Kepada Pemilik Dana Pihak Ketiga Bukan Bank		
Tabungan Mudharabah	236.000	236.000
Deposito Mudharabah	65.835.000	65.835.000
Bank-Bank Lain	7.588.000	7.588.000
Pendapatan Operasional Setelah Bagi Hasil	314.560.000	314.560.000
Beban Operasional :		
Bonus Titipan Wadiah	18.801.000	18.801.000
Beban Administrasi dan Umum	363.251.000	363.251.000
Beban Personalia	625.636.000	625.636.000
Beban Penyisihan Penghapusan Aktiva Produktif	3.800.000	3.800.000
Amortisasi SDM		(28.248.210)
Lainnya	15.128.000	15.128.000
Total Beban Operasional	1.026.616.000	998.367.790
Laba (Rugi) Operasional	(712.056.000)	(683.807.790)
Pendapatan Non Operasional	135.000	135.000
Beban Non Operasional	(675.000)	(675.000)
Laba (Rugi) Sebelum Pajak	(712.596.000)	(684.347.790)
Laba (Rugi) Tahun Berjalan	(712.596.000)	(684.347.790)