

Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia: *Assets* Sekaligus *Investor* Bagi Perusahaan

Sri Ningsih

e-mail: sriningsih@gmail.com

Universitas Airlangga

ABSTRACT

Human resources or called employee as a company asset to be one determinant of the success of the company (organization). Issue growing is that labor (human resources) is not only the company's assets but also as owners and investors on its human capital to be invested in the company where he works (at work). This article tries to see how human resources can be considered as an asset for the company and when human resources can act as an investor of its human capital. This article also discusses the accounting treatment of human resources as company assets and the possibility of counting on human resources as human capital investor.

Keywords: *Human Capital Assets, Human Capital Investment, Historical Cost, Replacement Cost.*

ABSTRAK

Sumber daya manusia atau biasa disebut pekerja sebagai aset perusahaan menjadi salah satu penentu keberhasilan perusahaan (organisasi). Issue yang berkembang adalah bahwa pekerja (sumber daya manusia) tidak hanya sekedar aset perusahaan tapi juga sebagai pemilik dan investor atas human capital yang dimilikinya yang akan diinvestasikan pada perusahaan dimana dia bekerja (pada pekerjaannya). Artikel ini mencoba melihat bagaimana sumber daya manusia bisa dianggap sebagai assets bagi perusahaan dan kapan sumber daya manusia bisa bertindak sebagai investor dari human capital yang dimilikinya. Artikel ini juga membahas perlakuan akuntansi terhadap sumber daya manusia sebagai assets perusahaan dan kemungkinan penghitungan terhadap sumber daya manusia sebagai investor human capital.

Kata Kunci: Human Capital Assets, Investasi Human Capital, Biaya Perolehan, Penggantian Biaya.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat dikatakan sama dengan tenaga kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, sumber daya manusia diartikan sebagai faktor produksi yang dipakai dalam kegiatan ekonomi untuk menghasilkan barang dan jasa serta mendistribusikannya. Sedangkan arti tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 14/1969 adalah: “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan berguna dalam menghasilkan suatu barang maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dari dua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah orang atau manusia yang terlibat di dalam proses produksi yang menghasilkan barang dan atau jasa.

Keberadaan sumber daya manusia telah diakui mempunyai kedudukan yang penting. Prof. William Paton (Cashin dan Polimeni, 1991: 826) mengatakan pendapatnya mengenai arti penting sumber daya manusia : *“in the business enterprise, a well organised and loyal personnel may be a more important “assets” than a stock merchandise”*. Inti pemikiran Paton tersebut secara tidak langsung menunjukkan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, maka perusahaan bisa mengalami kesulitan dalam menjalankan usahanya.

Sementara itu, Milton Friedman (Lev dan Shwartz, 1981:628) memandang sumber daya manusia dari ilmu ekonomi sebagai berikut: *“from the broadest and most general point of view, total wealth include all source of “income”of consumable services. On such source is the productive capacity of human beings, and accordingly this is one from in which wealth can be held.* Di sini jelas bahwa keberadaan manfaat dan potensi sumber daya manusia menjadi variabel yang berpengaruh untuk pelaksanaan kegiatan usaha (bisnis). Tersedianya sumber daya manusia yang cakap dan handal dapat menciptakan keunggulan bersaing saat ini maupun di era mendatang. Agar dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang menuntut iklim kompetisi yang ketat, maka perlu untuk selalu menjaga dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

PENGAKUAN TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber Daya Manusia sebagai Assets Perusahaan

Pada akhir tahun 1980-an dan awal 1990-an, sumber daya manusia belum sepenuhnya dianggap sebagai asset oleh sebagian besar manager senior. Hal ini terlihat dengan terjadinya PHK yang menjadi trend pada periode tersebut, yang menunjukkan bahwa manajer masih memandang pekerja sebagai biaya yang harus dikurangi ketika terjadi tekanan kondisi ekonomi terhadap perusahaan. Pengertian aktiva menurut FASB adalah kemungkinan manfaat ekonomis di masa yang akan datang, yang dikuasai

atau dikendalikan oleh suatu entitas sebagai hasil dari transaksi atau kejadian di masa lalu. Berdasarkan pengertian FASB ini, sumber daya manusia telah memenuhi kriteria untuk diakui sebagai aktiva sebagaimana aktiva lainnya. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. Sumber daya manusia merupakan sumber daya perusahaan yang memberikan manfaat di masa yang akan datang bagi perusahaan, terutama bagi perusahaan jasa atau industri yang padat karya, karena sumber daya manusia tersebut akan memberikan kontribusi utama dalam pencapaian tujuan utama perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan, bekerja untuk perusahaan dalam rangka kegiatan operasinya. Perusahaan sebenarnya tidak memiliki atau menguasai sumber daya manusia tersebut seperti halnya pemilikan secara fisik terhadap aktiva yang lainnya, melainkan pemilikan atas hak operasional untuk memperoleh keuntungan atau manfaat dari sumber daya manusia dengan menggunakan jasa mereka dalam operasi perusahaan.

Sebagai hasil transaksi atau kejadian masa lalu, sumber daya manusia diperoleh melalui proses penerimaan dan atau menyewa mereka dengan diperkuat oleh ikatan atau kontrak kerja yang menunjukkan adanya jaminan secara hukum. Dalam perolehan atau penerimaan sumber daya manusia, tidak semua sumber daya manusia tersebut siap dipakai. Ada yang sudah memiliki pengalaman kerja sehingga siap untuk ditempatkan, dan ada yang belum memiliki pengalaman kerja sehingga harus melalui pendidikan atau pelatihan terlebih dahulu. Sumber daya manusia sebagai sumber daya perusahaan tidak dimaksudkan untuk diperdagangkan sebagai obyek, melainkan digunakan sebagai pelaksana atau subyek dalam operasi perusahaan.

Sumber Daya Manusia sebagai Investor atas Human Capital

Issue yang berkembang saat ini adalah bahwa pekerja tidak hanya sekedar assets bagi perusahaan tapi juga sebagai pemilik dan investor atas *human capital* yang dimilikinya. Adam Smith mengatakan bahwa *"the work which he learns to perform, it must be expected, over and above the usual wages of common labour, will replace to him the whole expence of his education, with at least the ordinary profits of an equally valuable capital."* Atau dengan kata lain bahwa setiap pekerja secara individu bertindak seperti investor, dia akan menumpuk modal pribadi (dengan adanya kelebihan kemampuan dan ketrampilan) yang dimilikinya, berusaha menginvestasikan, dan memanfaatkannya untuk memperoleh keuntungan yang paling baik.

Menurut Davenport (1999: 7-8), pengakuan terhadap pekerja sebagai pemilik dan investor *human capital* didasarkan terutama pada *value* yang dimilikinya. Pekerja memiliki kemampuan, perilaku tertentu, energi pribadi dan waktu yang membentuk *human capital* dan diinvestasikan pada perusahaan di mana dia bekerja (pada pekerjaannya). Pekerja (bukan

organisasi) memiliki *human capital* dan dia dapat memutuskan kapan, bagaimana, dan dimana mereka akan memberikan kontribusi atas sumber daya yang dimilikinya. Pekerja, secara individu dapat membuat pilihan sesuai dengan preferensinya masing-masing dan melakukan pengendalian atas *asset* yang mereka miliki.

Pekerja yang memiliki *human capital* dan bertindak sebagai investor, akan menaruh investasinya pada tingkat kembalian yang paling tinggi. Investasi dan *return* merupakan sesuatu yang saling berhubungan. Pelatihan merupakan contoh yang tepat untuk menggambarkan/menjelaskan hubungan yang erat antara investasi dan *return* dari sumber daya manusia. Dari sisi manager, pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas, dan hal ini merupakan investasi yang baik pada sumber daya manusia. Di sisi lain pelatihan juga meningkatkan *return* investasi yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya karena dengan memiliki keahlian baru akan membantu mereka dalam menemukan dan mempertahankan pekerjaan yang memuaskan. Pekerjaan yang memuaskan merupakan pekerjaan yang memberikan *return* yang tinggi terhadap *human capital investment* mereka. Kepuasan yang diperoleh dari pembelajaran merupakan *return* bagi *human capital* seorang pekerja yang diinvestasikan pada pekerjaan tertentu.

Untuk memahami posisi pekerja sebagai *investor* atau sebagai *assets* penekanannya terletak pada hubungan antara pekerja dengan perusahaan yang tidak tergantung pada kepemilikan, paternalitas atau loyalitas buta. Pengikat antara pekerja dengan perusahaan lebih ditekankan pada kemampuan dan kemauan dari masing-masing pihak untuk saling memberikan keuntungan satu sama lain, sehingga hubungan yang terjadi adalah hubungan yang saling menguntungkan. Jika pekerja ingin mengoptimalkan kerjanya, ia akan mengatakan pada perusahaan apa yang mereka inginkan dari perusahaan untuk diinvestasikan dan bagaimana karyawan akan berusaha memenuhi keinginan perusahaan sebaik mungkin.

PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA

Pengakuan dan pencatatan sumber daya manusia sebagai aktiva sebenarnya tidak harus dibatasi atau diatur dalam prinsip akuntansi yang lazim atau *General Accepted Accounting Principles* (GAAP) karena menurut *Accounting Principles Board* (APB), GAAP tidak menutup kemungkinan untuk diubah. Perubahan-perubahan dalam GAAP dimungkinkan dengan adanya perubahan-perubahan sosial ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan-perubahan tersebut memunculkan ruang lingkup baru di bidang akuntansi.

Pengertian dan Manfaat Akuntansi Sumber Daya Manusia

The American Accounting Association's Committee on Human Resources Accounting memberikan definisi akuntansi Sumber Daya Manusia sebagai proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan penyampaian informasi tersebut kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Menurut Brummet (1975), akuntansi sumber daya manusia merupakan istilah yang digunakan untuk suatu keanekaragaman atau usulan yang mencoba untuk melaporkan dan menekankan pentingnya sumber daya manusia, yaitu karyawan yang berpengetahuan, terlatih dan loyal dalam proses pencapaian laba dan keseluruhan aset perusahaan.

Menurut Chasin dan Polimeni (1991), akuntansi sumber daya manusia mempunyai tujuan utama untuk menyediakan informasi kuantitatif mengenai manusia sebagai sumber daya organisasi, yang dapat digunakan oleh manajemen dan investor dalam pengambilan keputusan. Sementara *Committee on Accounting for Human Resources* menyatakan bahwa tujuan dari akuntansi sumber daya manusia tidak hanya mengakui nilai sumber daya manusia yang digunakan oleh atau dikendalikan oleh perusahaan, tetapi juga pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia untuk memperbaiki kualitas *output* berupa barang dan jasa.

Menurut Flamholtz (1989), ada tiga ide utama yang menjadi dasar bagi pengembangan akuntansi sumber daya manusia:

- (1) Manusia adalah sumber daya organisasi yang paling berharga. Manusia menyediakan jasa yang mempunyai nilai ekonomis bagi perusahaan, baik pada saat ini maupun di masa yang akan datang walaupun tidak dimiliki oleh organisasi seperti halnya aktiva yang lain.
- (2) Nilai sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya manajemen. Nilai sumber daya manusia dapat ditingkatkan maupun berkurang karena gaya atau cara manajemen dalam mengelola mereka. Beberapa sikap atau gaya manajemen dapat meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas, sementara sikap atau gaya manajemen yang lain akan mengurangnya.
- (3) Informasi mengenai biaya dan nilai sumber daya manusia dibutuhkan untuk pengelolaan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan *Generally Accepted Accounting Principles*, kebanyakan biaya sumber daya manusia diperlakukan sebagai *expenses* pada saat terjadinya. Para penganjur akuntansi sumber daya manusia mengajukan keberatan atas keterbatasan dari prinsip akuntansi konvensional dalam menyediakan informasi yang relevan bagi manajemen dan pihak luar perusahaan. Akuntansi konvensional memasukkan biaya sumber daya

manusia ke dalam *expenses*. Padahal banyak sekali biaya sumber daya manusia yang mempunyai komponen baik aset maupun *expenses*. Biaya-biaya sumber daya manusia yang memberikan manfaat di masa mendatang seperti biaya akuisisi dan pengembangan seharusnya dikapitalisasi dan diamortisasi selama umur produktif dari seorang karyawan tertentu.

Keterbatasan akuntansi konvensional dalam menghasilkan laporan keuangan tanpa memasukkan aset sumber daya manusia berakibat terutama pada perhitungan rugi laba, dan menjadikan neraca terdistorsi. Dalam perhitungan rugi laba, yang disajikan sebagai laba bersih menjadi terdistorsi karena semua pengeluaran untuk sumber daya manusia diperlakukan lebih sebagai biaya selama periode terjadinya daripada mengkapitalisir dan mengamortisasi pengeluaran-pengeluaran tersebut selama umur ekonomis yang diharapkan. Neraca terdistorsi karena pos aktiva total tidak memasukkan sumber daya manusia di dalamnya. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai perusahaan tidak mencerminkan keadaan yang sesungguhnya. Berangkat dari keberatan atas keterbatasan dalam akuntansi konvensional tersebut, timbul pemikiran untuk memperhitungkan faktor manusia dalam sistem akuntansi perusahaan dengan mengembangkan bidang akuntansi yang baru yaitu akuntansi sumber daya manusia

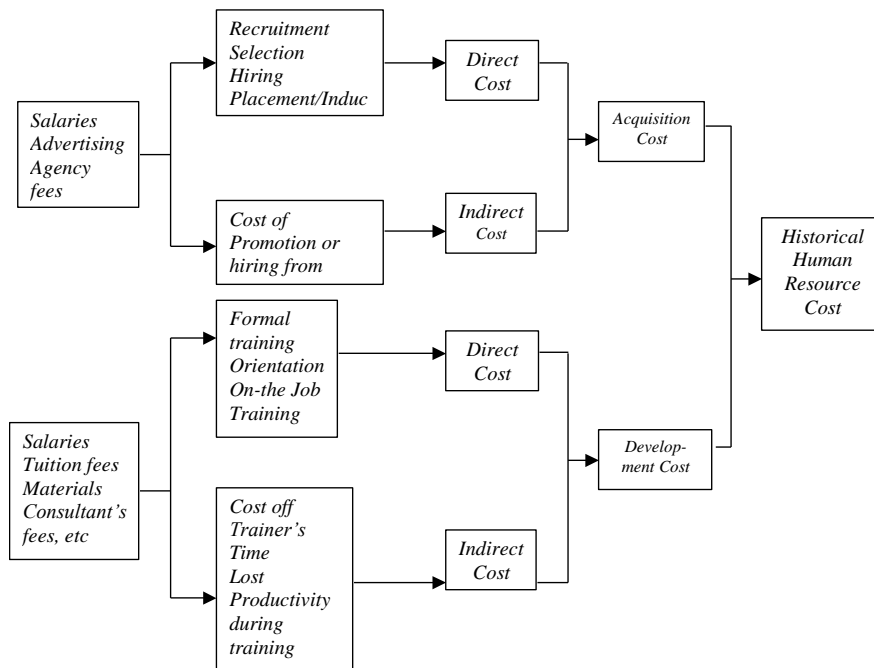
Informasi yang dihasilkan oleh akuntansi sumber daya manusia mempunyai manfaat baik bagi pihak ekstern maupun intern organisasi atau perusahaan. Bagi pihak ekstern perusahaan, akuntansi sumber daya manusia menghasilkan informasi yang berguna untuk melengkapi informasi yang telah ada guna membantu mereka dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat. Informasi yang dihasilkan oleh akuntansi sumber daya manusia akan membantu investor dalam membuat keputusan untuk memperoleh, mempertahankan atau menjual saham perusahaan yang mereka pegang. Dari sudut pandang manajemen, akuntansi sumber daya manusia berguna dalam membantu pelaksanaan fungsi perencanaan dan pengendalian, serta fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia.

Metode Pengukuran Sumber Daya Manusia

Menurut Flamholtz (Suryo Adrianto, 1997), akuntansi sumber daya manusia terdiri dari dua aspek yaitu akuntansi biaya sumber daya manusia atau *Human Resource Cost Accounting (HRCA)* dan akuntansi nilai sumber daya manusia atau *Human Resource Value Accounting (HRVA)*. Berdasarkan kedua aspek tersebut pengukuran sumber daya manusia dapat dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan metode pengukuran, yaitu pendekatan dasar *cost (cost based approach)* dan pendekatan dasar nilai (*value based approach*).

Pendekatan Dasar Biaya

Cost merupakan pengorbanan yang terjadi untuk memperoleh manfaat atau jasa yang diantisipasi (untuk masa mendatang), yang dapat diterapkan baik untuk obyek atau manfaat yang *tangible* dan atau *intangible*. *Cost* mempunyai dua komponen yaitu aset yang merupakan bagian dari *cost* yang diharapkan dapat memberikan manfaat selama periode akuntansi mendatang dan *expense* yang merupakan bagian dari *cost* yang telah dibebankan selama periode akuntansi saat ini. Yang menjadi obyek pengukuran sumber daya manusia adalah *cost* yang mempunyai komponen berupa aset. Pengukuran Sumber Daya Manusia dengan dasar biaya ada dua model yaitu *Model Historical Cost* dan *Model Replacement Cost*.



Gambar 1. Model Pengukuran Historical Cost Sumber Daya Manusia

Sumber: Modifikasi dari Eric Flamholtz, "Human Resource Accounting" (San Fransisco, California: Jossey-Boss Publisher, 1985), p.37 dan Sidney Davidson dan Roman L. Weil, Handbook of Cost Accounting (New York: Mc Graw Hill, 978), p. 12-26

Model Historical Cost

Historical cost sumber daya manusia merupakan pengorbanan yang terjadi untuk memperoleh dan mengembangkan karyawan perusahaan, yang meliputi *cost* untuk merekrut, menyeleksi, menerima, menempatkan,

orientasi, *on-the job* dan *off-the job training* bagi karyawan tersebut. Model pengukuran ini akan ditunjukkan dengan Gambar 1.

Model pengukuran yang disajikan dalam gambar tersebut menunjukkan elemen-elemen yang terkandung dalam *historical cost* sumber daya manusia pada tiga tingkat klasifikasi, yaitu (1) obyek utama pengeluaran seperti gaji, biaya iklan, biaya agen, biaya perjalanan, biaya pengadaan materi, biaya konsultan, dan lain-lain; (2) *cost* dari fungsi-fungsi personalia seperti biaya perekrutan, biaya seleksi, biaya penerimaan, dan penempatan dan sebagainya; (3) *cost* utama dari fungsi manajemen personalia yang membentuk *historical cost* sumber daya manusia yaitu *acquisition cost* dan *development cost*.

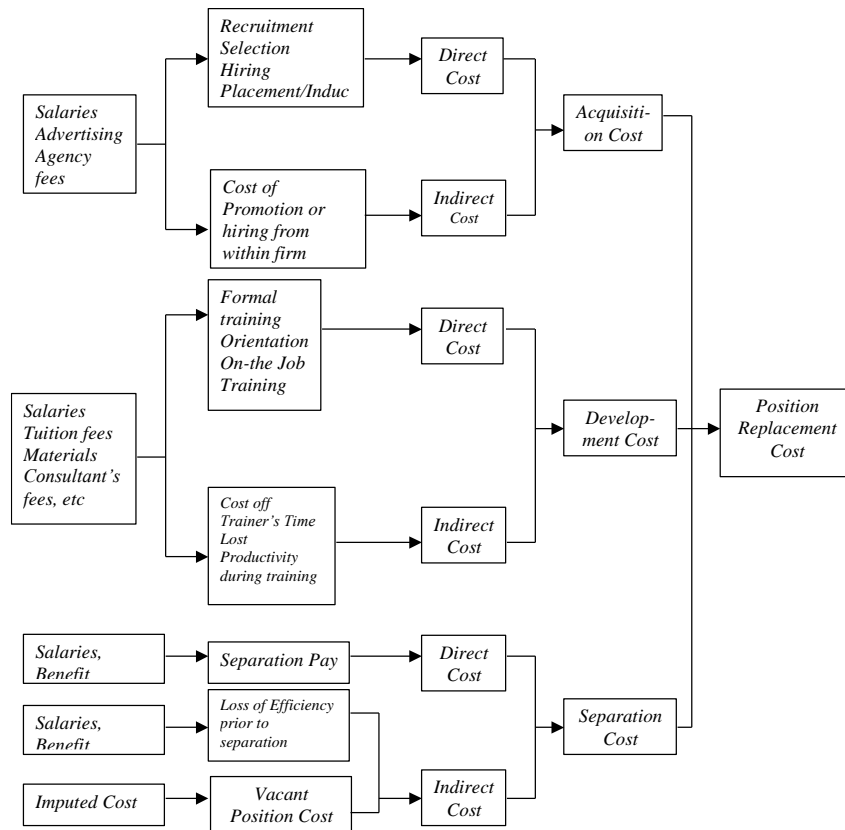
Model Replacement Cost

Replacement cost sumber daya manusia merupakan pengorbanan yang harus dilakukan atau *cost* yang harus dikeluarkan untuk menempatkan karyawan yang dipekerjakan pada saat ini. *Replacement cost* meliputi *cost* untuk merekrut, menerima, melatih dan mengembangkan karyawan sampai karyawan tersebut menempati suatu posisi atau jabatan tertentu, termasuk juga *turn-over cost* untuk pegawai yang bekerja saat ini. Model pengukuran dengan *replacement cost* akan disajikan dalam Gambar 2.

Dalam model *replacement cost*, ada tiga komponen pembentuk *replacement cost* yaitu *acquisition cost*, *development cost*, dan *separation cost*. *Acquisition cost* dan *development cost* dalam model ini analog dengan model *historical cost*. Sedangkan *separation cost* merupakan *cost* yang terjadi karena berhentinya seorang karyawan dari pekerjaannya. *Separation cost* terdiri dari tiga elemen yaitu: *severance pay cost*, *low performance cost*, *vacant position cost*.

Baik model *historical cost* sumber daya manusia maupun *replacement cost* sumber daya manusia keduanya mempunyai keunggulan dan kelemahan. Pengukuran sumber daya manusia dengan menggunakan model *historical cost* mendekati praktik akuntansi konvensional. Model ini bisa dikatakan obyektif, praktis, dan datanya mudah diverifikasi. Namun model ini mempunyai kelemahan yaitu nilai ekonomis sumber daya manusia besarnya tidak sama dengan *historical costnya*.

Model pengukuran sumber daya manusia dengan model *replacement cost* memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada pada model *historical cost* karena model ini telah memperhitungkan perubahan tingkat inflasi dan produktivitas karyawan. Dengan demikian nilai ekonomis sumber daya manusia lebih mendekati nilai yang sesungguhnya.



Gambar 2. Model Pengukuran Positional Replacement Cost Sumber Daya Manusia

Sumber: Modifikasi dari Eric Flamholtz, "Human Resource Accounting" (San Francisco, California: Jossey-Boss Publisher, 1985), p.37 dan Sidney Davidson dan Roman L. Weil, Handbook of Cost Accounting (New York: Mc Graw Hill, 1978), p. 12-26

Pendekatan Dasar Nilai

Pengukuran sumber daya manusia dengan dasar nilai dilandasi oleh pemikiran dari kemampuan suatu aktiva memberikan manfaat, keuntungan atau jasa di masa yang akan datang. Seberapa besar nilai suatu aktiva ditentukan oleh besarnya kemampuan untuk memberikan manfaat di masa mendatang. Konsep pengukuran nilai sumber daya manusia juga didasarkan pada besarnya manfaat ekonomis yang bisa disumbangkan kepada perusahaan di masa yang akan datang. Nilai sumber daya manusia dapat diartikan sebagai nilai sekarang dari jasa mereka yang akan diberikan kepada perusahaan di masa mendatang. Pengukuran nilai sumber daya manusia ini terdiri dari pengukuran moneter dan pengukuran non moneter.

Dalam neraca perusahaan, sumber daya manusia dilaporkan dalam kelompok aktiva dengan pos aset bersih sumber daya manusia. Nilai aset sumber daya manusia dilaporkan sebesar nilai bersihnya, yaitu total nilai

hasil perpaduan pengukuran dasar *cost* dan dasar nilai setelah memperhitungkan kenaikan atau penurunan serta amortisasi nilai aset sumber daya manusia tersebut.

Pengukuran Sumber Daya Manusia Sebagai Investor

Berkaitan dengan issue baru yang memandang sumber daya manusia sebagai pemilik dan investor atas *human capital* yang dimilikinya, berikut ini akan dibahas tentang komponen *human capital*, penghitungan *human capital*, bagaimana *human capital* bekerja, dan *Return on Investment human capital* menurut Davenport (1999: 18-37).

Human Capital memiliki empat komponen utama yaitu *ability*, *behavior*, *effort*, dan *time*. *Ability* merupakan kecakapan yang dimiliki untuk mengerjakan aktivitas atau pekerjaan tertentu. *Ability* memiliki 3 sub komponen yaitu: (a) *Knowledge* (pengetahuan tentang kenyataan yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan), (b) *Skill* (seperangkat alat/metode dalam menyelesaikan tugas tertentu), (c) *Talent* (seperangkat kemampuan dasar yang dimiliki sejak lahir untuk menyelesaikan tugas tertentu). *Behavior* merupakan langkah-langkah yang dapat dilihat secara nyata dari tindakan-tindakan yang memberikan kontribusi pada pencapaian tugas tertentu. *Effort* merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan baik secara fisik maupun mental untuk mencapai hasil akhir tertentu. *Time* merupakan elemen kronologis dari *human capital investment*: berapa jam sehari, berapa tahun dalam meniti karir atau unit tertentu diantaranya. *Time* merupakan sumber daya fundamental yang dapat dikendalikan masing-masing individu.

Penghitungan Total Human Capital Investment diperoleh dengan rumus:

$$\text{Total Human Capital Investment} = [\text{Ability} + \text{Behavior}] \times \text{Effort} \times \text{Time}$$

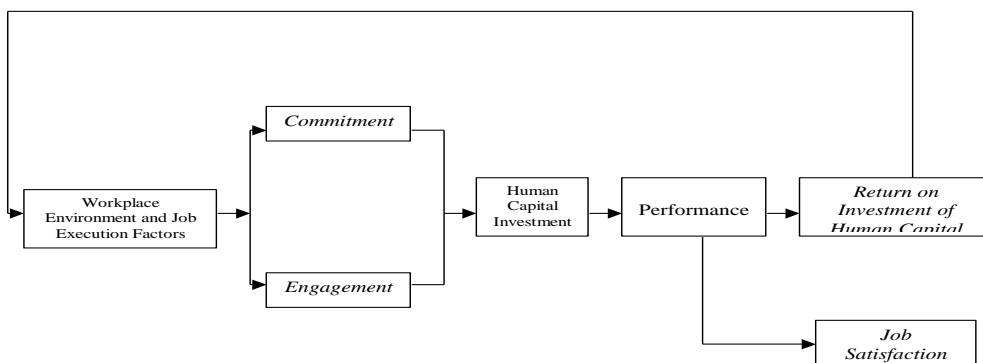
Penghitungan total *human capital* dikalikan karena peningkatan satu elemen dapat meningkatkan jumlah investasi secara dramatis, sebaliknya tingginya salah satu faktor tidak dapat menaikkan elemen lain yang rendah. Kata kunci keseluruhan formula ini adalah usaha (*effort*).

Human Capital dapat bekerja pada perusahaan melalui 3 cara yaitu: (a) *Komitmen terhadap organisasi*: komitmen muncul dari hubungan emosional atau intelektual antara individu dan organisasi, (b) *Keterlibatan dalam pekerjaan*: pekerja yang keterlibatannya tinggi dalam pekerjaan akan lebih perhatian terhadap apa yang mereka kerjakan, (c) *Kinerja*: perusahaan membutuhkan pekerja dengan kinerja yang bagus, kinerja dapat diwujudkan

dengan adanya *human capital investment*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam gambar 3.

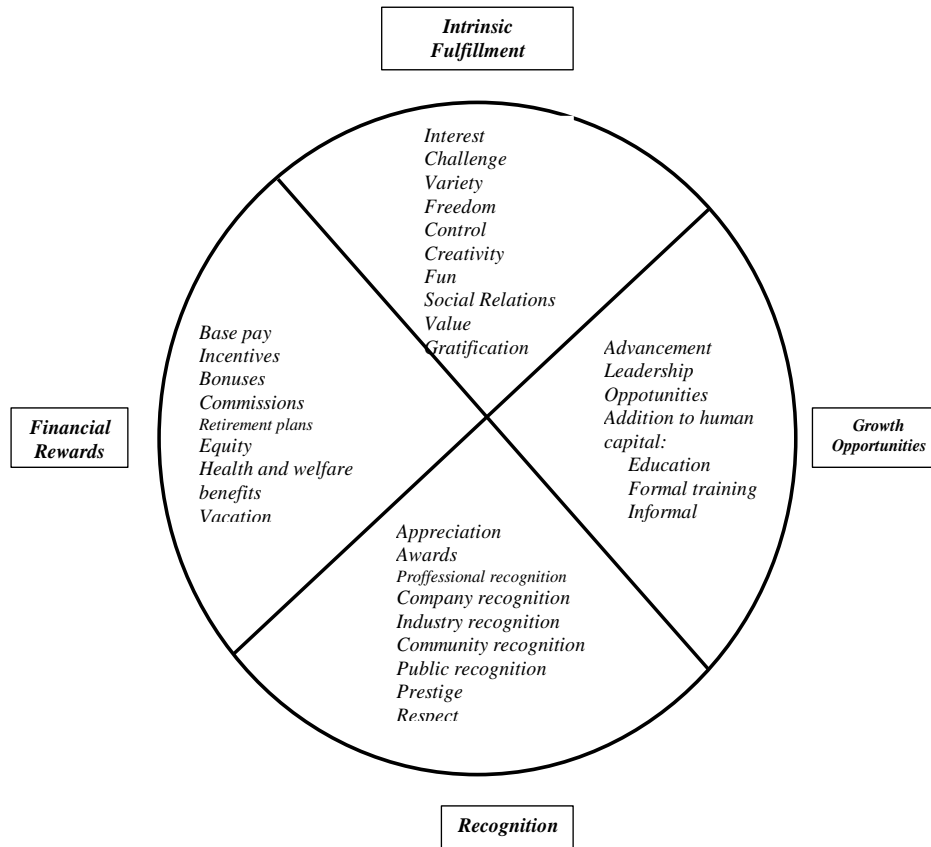
Ketika organisasi mempunyai komitmen untuk memenuhi kebutuhan dan pengharapan dari para anggotanya, anggotanya juga akan mempunyai komitmen untuk memberikan nilai bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Gambar 4 akan menjelaskan lebih lanjut tentang *Return on Investment* (*reward* yang dibutuhkan untuk mendatangkan atau memelihara *human capital investment*) yang meliputi :

- (4) *Intrinsic job fulfillment* : faktor-faktor yang ada dalam pekerjaan itu sendiri dan gabungan atau campuran dari pekerjaan itu yang meliputi tingkat menarik tidaknya pekerjaan, boleh tidaknya mengembangkan kreativitas, kebutuhan akan kemampuan dibutuhkan, dan jumlah kepuasan karyawan yang ditimbulkan oleh pekerjaan mereka. Aspek kenikmatan dari interaksi sosial juga masuk dalam kategori ini. Kunci dari *intrinsic fulfillment* adalah kepuasan datang dari mengerjakan pekerjaan yang menantang dengan baik.
- (5) *Opportunity for growth* : kesempatan untuk meningkatkan kemampuan sehingga dapat menambah *human capital* masing-masing individu. Faktor-faktor ini meliputi kesempatan untuk belajar dan tumbuh secara pribadi serta maju bersama organisasi.
- (6) *Recognition for accomplishment* : pengakuan dari atasan atas kontribusi individu terhadap organisasi. Pengakuan juga bisa berasal dari luar organisasi seperti teman, komunitas, perusahaan lain dalam industri.
- (7) *Financial reward*: menerima berbagai bentuk kompensasi dan manfaat, terutama kompensasi yang didasarkan pada kinerja dan produktivitas.



Gambar 3. Performance Leads to Return on Human Capital Investment, Reinforcing Commitment and Eliciting Engagement

*Sumber: Thomas O. Davenport "Human Capital; What It *is and Why People Invest It?" Jossey-Bass Inc. San Fransisko, 1999: 37.*



Gambar 4. Return On Investment of Human Capital

Sumber: Thomas O. Davenport "Human Capital; What It is and Why People Invest It?" Jossey-Bass Inc. San Fransisko, 1999: 34.

PENUTUP

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan (organisasi). Sumber daya manusia telah diakui keberadaannya sebagai assets utama suatu perusahaan dan perkembangan lebih lanjut menunjukkan bahwa sumber daya manusia juga mulai diakui sebagai pemilik dan investor atas *human capital* yang dimilikinya.

Pengakuan sumber daya manusia sebagai assets perusahaan didasarkan pada kemampuan sumber daya manusia untuk memberikan manfaat ekonomis bagi perusahaan di masa yang akan datang; pemilikan hak operasional atas sumber daya manusia yang diperkerjakan; dan bahwa perolehan sumber daya manusia merupakan hasil kejadian masa lalu, yaitu proses penerimaan sumber daya manusia yang siap pakai atau yang harus dikembangkan terlebih dahulu yang diperkuat dengan suatu kontrak kerja sebagai jaminan secara hukum. Pengakuan sumber daya manusia sebagai investor atas *human capital* didasarkan pada kemampuan sumber daya

manusia untuk memutuskan kapan, bagaimana dan di mana dia akan memberikan kontribusi dan melakukan pengendalian atas kemampuan, perilaku, energi dan waktu yang dimilikinya.

Metode pengukuran nilai asset sumber daya manusia di dasarkan pada dua pendekatan, yaitu pendekatan dasar *cost* dan pendekatan dasar nilai. Pengukuran sumber daya manusia dengan dasar *cost* menghitung investasi dalam sumber daya manusia, sedangkan pengukuran sumber daya manusia dengan dasar nilai menghitung nilai sumber daya manusia sebagai sumber ekonomis perusahaan. Penghitungan *total human capital* diperoleh dengan mengalikan *ability* dan *behavior* dengan *effort* dan *time* karena peningkatan satu elemen dapat meningkatkan jumlah investasi keseluruhan secara dramatis, sebaliknya tingginya salah satu faktor tidak dapat menaikkan elemen lain yang rendah.

Dalam neraca perusahaan, sumber daya manusia dilaporkan dalam kelompok aktiva dengan pos aset bersih sumber daya manusia. Nilai aset sumber daya manusia dilaporkan sebesar nilai bersihnya, yaitu total nilai hasil perpaduan pengukuran dasar *cost* dan dasar nilai setelah memperhitungkan kenaikan atau penurunan serta amortisasi nilai aset sumber daya manusia tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Lako. 1994. "Akuntansi Sumber Daya Manusia: Pengukuran dan Pelaporan Aset SDM dalam Laporan Keuangan", Bank & Manajemen, No. 23, Jakarta: PT. Ikrar Mandiri Abadi.
- Accounting Principle Board. 1971. "Basic Concept and Accounting Principle Underlying Financial Statement of Business Enterprise". Statement of Accounting Principle Board No. 4, Stamford, Connecticut : AICPA Inc.
- Adrianto, Suryo. 1997. "Akuntansi Sumber Daya Manusia: Analisis Perlakuan Akuntansi Terhadap Aset Sumber daya Manusia", Skripsi.
- Brummet, R. Lee; Flamholtz, Eric G.; and Pyle, William C. 1975. "Human Resources Accounting in Industry". In Wexley, Kennet N.; Yuki, Gari A. Organizational Behaviour and Industrial Psychology, New York : Oxford University Press.
- Brummet, R. Lee. 1997. "Human Resorce Accounting". In Davidson, Sidney; Weil, Roman L. Handbook of Modern Accounting ", New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Davenport, Thomas O. 1999. "Human Capital; What It is and Why People Invest It?" Jossey-Bass Inc. San Fransisko.
- Davidson, Sidney dan Roman L. Weil. 1978. "Handbook of Cost Accounting" New York: Mc Graw Hill.

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Flamholtz, Eric G. 1985. "Human Resource Accounting" San Fransisco, California: Jossey-Boss Publisher.
- Flamholtz, Eric G. 1989. "Human Resource Accounting: An Overview ". In Siegel/Ramanuskas- Marconi. *Behavioral Accounting*, Cincinnati: South Western Publishing Publishing Co.
- Lev, Baruch and Schwartz, Aba. 1987. "On The Use of The Economic Concept of Human Capital in Financial Statement". In Bloom, Robert; Elgers, Pieter T. *Accounting Theory & Policy, A Reader*, Orlando: Harcourt Brace Jovanovich Publisher.
- Republik Indonesia. 1982. "Undang-Undang No. 14/1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja ". Dalam Iman Supomo. *Hukum Perburuhan: Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*, Jakarta: Djambatan.