

## AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. CATUR KARYA SENTOSA

Nurul Anisah Sihalo<sup>1)</sup>, Mekar Meilisa Amalia<sup>2)\*</sup>

- 1) Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa, Indonesia
- 2) Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa, Indonesia

\* [mekar.amalia@gmail.com](mailto:mekar.amalia@gmail.com)

**RINGKASAN** - Akuntansi sumber daya manusia adalah akuntansi bagi sumber daya manusia selaku sumber daya perusahaan. Akuntansi sumber daya manusia yakni cara mengidentifikasi serta mengukur informasi perihal sumber daya manusia serta mengkomunikasikan informasi data tersebut pada pihak yang berkepentingan. Penelitian ini mengidentifikasi masalah yang bersangkutan kepada akuntansi sumber daya manusia dalam perekrutan tenaga kerja pada PT. Catur karya Sentosa, dimana pengeluaran perusahaan untuk merekrut, melatih serta memajukan tenaga kerja dimasukkan kedalam kelompok biaya. Riset ini mempunyai tujuan guna mengetahui perlakuan akuntansi sumber daya manusia dalam perekrutan tenaga kerja, pengukuran serta pengungkapannya didalam laporan keuangan pada PT. Catur Karya Sentosa. Riset ini menggunakan data kuantitatif dan berasal dari data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara dan dokumentasi. Untuk menganalisis informasi data digunakan metode deskriptif. Hasil dari riset ini memperlihatkan perbandingan sebelum dan sesudah diterapkan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan finansial perusahaan. Perusahaan selama ini menggunakan laporan keuangan konvensional dimana pengeluaran untuk sumber daya manusia masih diakui sebagai beban, selanjutnya setelah diterapkan akuntansi sumber daya manusia diakui sebagai investasi. Selain itu juga berdampak pada laba yang dihasilkan perusahaan. Sebelum diterapkan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan finansial perusahaan diperoleh keuntungan sebesar Rp 727.873.133, tetapi setelah diterapkan akuntansi sumber daya manusia keuntungan yang didapat mengalami kenaikan menjadi sebesar Rp786.103.314.

**Kata kunci:** Akuntansi sumber daya manusia, laporan keuangan.

### PENDAHULUAN

Pada masa era globalisasi perekonomian disaat ini, kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi yang sangat pesat menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing agar dapat mempertahankan perusahaannya. Perkembangan zaman dari waktu ke waktu yang terus kian meningkat telah menuntun pemahaman bahwa pentingnya penjelasan kepada perubahan-perubahan itu sendiri. Pemahaman ini menyadarkan agar tetap menjaga

keseimbangan dan bisa menyesuaikan dengan perubahan yaitu dengan melakukan upaya untuk menelaah setiap faktor yang akan mempengaruhi kinerja bagi perusahaan. Selain itu, banyaknya pesaing di dunia bisnis juga menyadarkan betapa pentingnya meningkatkan upaya untuk pengembangan masa depan usaha.

Perusahaan menyadari sumber daya manusia merupakan aset yang berperan penting untuk membangun tujuannya. Perusahaan berupaya untuk mengembangkan sumber daya manusia yang profesional, tangguh dan kompetitif agar dapat mempertahankan perusahaan dalam menghadapi perubahan yang ada.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya, tidak bisa dipungkiri bahwa hal tersebut juga memerlukan pengorbanan berupa biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan diantaranya biaya perekrutan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan dijadikan sebagai aset perusahaan untuk jangka panjang. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk menciptakan tenaga kerja yang memiliki potensi dan keahlian (*skill*) yang dapat memberi kontribusi untuk perusahaan. Hal ini juga menjadi nilai lebih bagi perusahaan atas keberhasilannya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan terciptanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan berpotensi menjadi sebuah dorongan bagi perusahaan karena banyaknya pesaing dalam bidang bisnis, dan ditambah perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat mendorong perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk menghadapi perubahan kemajuan yang terjadi.

Memandang berartinya kehadiran sumber daya serta kaitannya kepada pengeluaran yang dikeluarkan perusahaan tersebut sehingga sebaiknya entitas menjalankan pencatatan dengan cara komplit supaya entitas mempunyai informasi secara utuh tentang sumber daya orang yang dipunyainya.

Tetapi timbul permasalahan sesudah itu ialah apakah nilai sumber daya orang itu perlu dicantumkan sebagai bagian aktiva (harta) didalam laporan finansial. Alasannya pencatatan akuntansi konvensional, nilai dari sumber daya manusia ini tidak akan nampak dalam laporan finansial, pengeluaran buat sumber daya orang, misalnya perekrutan, penseleksian, *training* serta pengembangan

karyawan diakui sebagai beban serta secara otomatis akan dibebankan pada laporan laba rugi disaat rentang waktu terjadinya pengeluaran tersebut, sementara itu pada sisi lain pengeluaran itu dianggap akan lebih berdaya guna bila diakui sebagai aktiva (harta) memandang besarnya faedah yang diperoleh perusahaan pada waktu mendatang.

Akuntansi konvensional yang sudah dipakai sebagai dasar pembuatan laporan finansial belum dianggap cukup untuk bisa membagikan informasi dengan cara utuh tentang sumber daya manusia yang terdapat didalam sebuah organisasi/perusahaan. Sementara itu pemakai laporan finansial memerlukan informasi data baik kuantitatif ataupun kualitatif sebagai landasan pedoman dalam penilaian kinerja perusahaan dan data yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Rahayu, et.al. (2016) mengungkapkan bahwa menurut Likert, kegagalan akuntansi dalam mengakui sumber daya manusia secara tepat akan berdampak pada kesimpulan yang didapat salah, dan selanjutnya akan berkaitan kepada laba jangka panjang institusi, efektivitas manajemen, dan juga motivasi karyawan. Abolfazl, et al (2014) menyatakan bahwa nilai sumber daya manusia yang tidak diakui sebagai aset dalam laporan finansial mengakibatkan sumber daya manusia yang merupakan perihal berguna pada setiap industri akan menjadikannya sebagai suatu yang sulit untuk dikontrol dan diawasi. Jadi bisa diambil kesimpulan akuntansi sumber daya manusia adalah sebuah sistem yang memiliki tujuan berguna mengukur serta melaporkan biaya serta nilai manusia sebagai sumber daya yang ada dalam entitas kepada pihak-pihak yang mempunyai hubungan. Oleh sebab itu, perencanaan serta pengendalian sumber daya manusia mempunyai dampak untuk membantu manajemen agar bisa mengembangkan, mengalokasikan, menghemat, memanfaatkan, serta juga mengevaluasi sumber daya manusia secara baik kemudian apakah sudah selaras kepada tujuan yang akan didapatkan, dan akan memudahkan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan kepada sumber daya manusia. Sehingga sangat berharganya informasi mengenai sumber daya manusia tersebut sebagai informasi pokok dalam pengambilan keputusan menyebabkan sangat dibutuhkan adanya

penjabaran secara menyeluruh dan lengkap yang ditampilkan didalam laporan keuangan perusahaan.

Akuntansi sumber daya manusia memberikan informasi kuantitatif dan kualitatif terhadap pemenuhan pengembangan, pengalokasian, kapitalisasi, evaluasi serta penghargaan kepada sumber daya manusia. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa dengan diterapkannya akuntansi sumber daya manusia sebagai bahan pertimbangan perekrutan tenaga kerja akan memberikan informasi mengenai calon karyawan secara terukur relevan dan nilainya dapat dibuktikan. Perusahaan-perusahaan yang sudah mempertimbangkan dengan cukup matang untuk mengembangkan sumber daya manusia akan memberikan profit yang cukup besar bagi perusahaan, dan juga aset jangka panjang bagi perusahaan. Biaya-biaya tersebut akan dikapitalisasikan kedalam laporan keuangan, sehingga hal ini akan berpengaruh kepada tujuan perusahaan yaitu meningkatkan laba atau pendapatan perusahaan. Pengeluaran perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia cukup besar serta dimasukkan kedalam aktiva dan diakui sebagai investasi bagi perusahaan. Sedangkan perusahaan yang belum menerapkannya dan masih menggunakan akuntansi konvensional dalam laporan keuangan akan mengakuinya sebagai biaya. Biaya-biaya yang dicatat sebagai aktiva dimasukkan kedalam neraca dan diakui sebagai aset, dan biaya-biaya yang masih diakui sebagai beban akan dimasukkan kedalam laporan laba rugi.

PT. Catur Karya Sentosa merupakan suatu organisasi jasa yang menyediakan tenaga kerja. Tujuan utamanya adalah memilih sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang dapat menunjang kemajuan perusahaan. PT. Catur Karya Sentosa masih menerapkan pengakuan akuntansi sumber daya manusia secara konvensional. Entitas ini belum menerapkan pengeluaran untuk mengembangkan sumber daya manusia sebagai investasi tetapi masih memperlakukannya sebagai biaya.

Riset ini mempunyai tujuan guna mengetahui perlakuan akuntansi sumber daya manusia dalam perekrutan tenaga kerja, pengukuran dan pengungkapannya didalam laporan keuangan pada perusahaan PT. Catur Karya Sentosa.

Sumber daya manusia merupakan hal yang krusial dalam organisasi yang akan menjalankan serta menjalankan hal yang menjadi tujuan dari perusahaan.

Perusahaan mencapai tujuannya dengan berhasil karena ada orang-orang yang berkualitas didalamnya.

## **KAJIAN TEORI**

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas kepada penelitian terdahulu sebagai penguat dalam pelaksanaan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, et.al (2018) mendapati bahwa PT Hexindo Adiperkasa Tbk Samarinda belum memasukkan nilai sumber daya manusia sebagai bagian dari asset (harta) didalam laporan keuangan perusahaan. Penyebab tersebut karena kendala berupa pemahaman perusahaan yang terbatas atas akuntansi sumber daya manusia, serta budaya bisnis yang dianut manajemen puncak perusahaan tersebut yang berada dibawah naungan manajemen Hitachi Group dimana belum memaknai sumber daya manusia sebagai harta yang nilainya sangat perlu diungkapkan didalam laporan finansial perusahaan. Penelitian yang dilaksanakan Chaerul et.al (2021) juga memperoleh hasil bahwa penerapan akuntansi sumber daya manusia di PT.Pos Indonesia Cabang Makasar belum dijalankan sebagaimana mestinya. Penyebabnya karena total biaya sumber daya manusia yang telah dikeluarkan oleh PT Pos Indonesia cabang Makassar dicantumkan dalam laporan laba rugi perseroan. Yang seharusnya berdasarkan pada PSAK No. 20 tahun 2009 menyebutkan jika biaya sumber daya manusia itu seharusnya diakui sebagai aset.

Hariyanto (2013) menyatakan bahwa akuntansi sumber daya manusia adalah sebuah tahapan proses meliputi identifikasi serta mengukur biaya yang telah dikeluarkan untuk aktiva manusia, meliputi biaya rekrut, memperkerjakan, pelatihan serta tak lupa pula mengembangkan aktiva manusia.

Harahap (2013) telah mendefinisikan akuntansi sumber daya manusia yakni sebuah tahapan proses identifikasi serta mengukur informasi sumber daya manusia selanjutnya menyampaikannya kepada pihak yang bersangkutan.

Penerapan akuntansi sumber daya manusia mempunyai kelebihan dan kelemahan. Menurut Dewanti (2016) kelebihan penerapan akuntansi sumber daya manusia yakni:

1. Memotivasi manajemen agar lebih menghargai usaha atas sumber daya manusia dalam proses pengambilan keputusan. Penghargaan tersebut

diwujudkan dalam pendidikan dan pelatihan karyawan sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan, kemampuan mereka, mutu kerja, serta produktivitas karyawan.

2. Aset serta laba perusahaan akan menjadi lebih besar, dikarenakan seluruh biaya yang bersangkutan dengan investasi sumber daya manusia akan diperlakukan sebagai aset.
3. Menyajikan informasi tentang dampak ekonomi atas perputaran karyawan jika dibandingkan dengan akuntansi konvensional dimana hanya menyajikan informasi data terkait jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan.

Lebih lanjut Dewanti (2016) menyatakan kelemahan dari penerapan akuntansi sumber daya manusia adalah:

1. Model pengukuran serta pencatatan biaya sumber daya manusia didalam akuntansi sumber daya manusia ini lebih rumit (kompleks).
2. Akan dibutuhkan modal yang tidak sedikit untuk merekrut, mendidik, melatih, dan menggaji karyawan.
3. Lamanya umur masa manfaat yang akan digunakan untuk amortisasi aktiva sumber daya manusia berdasarkan pertimbangan dan kebijaksanaan dari pihak perusahaan.

Fiscal dan Desma (2016) mengemukakan bahwa prinsip dasar akuntansi sumber daya manusia yaitu:

1. *Human Capital* (modal manusia)  
Merupakan kemampuan kolektif dari perusahaan dalam mendapatkan sebuah solusi yang paling baik didasarkan kepada ilmu pengetahuan yang dimiliki orang-orang yang berada didalam organisasi tersebut.
2. *Structural Capital atau Organizational* (modal organisasi)  
Merupakan kemampuan perusahaan didalam pemenuhan tahapan proses rutinitas perusahaan serta struktur yang mendukung usaha karyawan agar mendapatkan kinerja intelektual yang optimal dan kinerja keuangan perusahaan secara keseluruhan.
3. *Relational Capital atau Costumer* (modal pelanggan)  
Merupakan komponen intelektual yang memberikan nilai secara riil.

Sedangkan Hariyanto (2013) mengemukakan bahwa terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam akuntansi sumber daya manusia yakni:

- a. Sumber daya manusia sebagai aset atau harta, yangmana wajib dicantumkan didalam neraca.
- b. Untuk bagian dari sumber daya manusia yang berhubungan dengan pendapatan didalam waktu periode akuntansi akan dikelompokkan kedalam laporan laba rugi.

Menurut Yuwono (2015) ada 3 (tiga) model perlakuan akuntansi untuk aktiva sumber daya manusia yakni investasi sumber daya manusia (*investment in human resource*), aktiva tak berwujud (*intangible assets*), serta biaya yang ditangguhkan (*deffered harges*). Perlakuan ini masih berkaitan dengan perlakuan konvensional dari sebuah aktiva. Kriteria utama yang dipergunakan dalam mengidentifikasi sebuah biaya merupakan beban atau aktiva akan sangat erat berhubungan kepada potensi atau nilai manfaat yang diberikan di masa depan. Sebenarnya biaya yang dikeluarkan perusahaan atas sumber daya manusia agar bisa mendapatkan manfaat dapat dikelompokkan sebagai aktiva (harta) maupun beban. Biaya-biaya itu akan diperlakukan sebagai beban pada rentang waktu didapatkannya manfaat tersebut. Tapi, bila manfaat tersebut bisa diobservasi di saat sekarang ataupun masa depan, maka biaya-biaya yang telah dikeluarkan untuk pengembangan sumber daya manusia haruslah diakui sebagai aktiva (Pradhitya, 2015).

Menurut Ikatan Akuntan Indonesi (2015), PSAK 19 paragraf 20 menyatakan biaya perolehan akta tak berwujud dan harus diakui sebagai aktiva apabila dan hanya bila:

1. Besar kemungkinan manfaat ekonomis di masa akan datang sehubungan dengan aktiva itu akan mengalir ke perusahaan.
2. Biaya perolehan aktiva dapat diukur dengan tepat serta handal. Kriteria pengakuan dimulai ketika pengakuan awal serta selanjutnya untuk biaya setelah perolehan awal. Pengukuran awal sebuah aktiva tak berwujud tersebut harus memenuhi kualifikasi diakui sebagai aktiva tak berwujud pada awalnya harus diukur sebesar biaya perolehannya. Biaya perolehan awal sehubungan

aktiva tersebut memiliki manfaat pada masa akan datang. Biaya setelah perolehan awal berupa:

- a) Biaya pemeliharaan serta biaya perbaikan yang diakui sebagai beban pada laporan laba rugi komprehensif masa waktu berjalan.
- b) Penggantian aktiva akan menambah aktiva apabila memenuhi kriteria aktiva yang mana mempunyai umur ekonomis lebih dari satu periode akuntansi serta dapat diukur secara tepat dan handal serta komponen yang diganti tidak lagi dicatat sebagai aktiva.
- c) Inspeksi yang signifikan dapat diakui sebagai aktiva apabila telah memenuhi kriteria aktiva dan nilai inspeksi terdahulu (yang bisa dibedakan dari fisik) dihentikan pencatatannya.

Menurut Tunggal (2014), metode untuk mengukur akuntansi sumber daya manusia dapat berupa:

1. Akuntansi Biaya Sumber Daya Manusia (*Human Resource Cost Accounting*)

Didasarkan kepada biaya yang dikeluarkan dalam mencari, mengembangkan serta mengganti tenaga kerja sebagai sumber daya entitas. Metode ini memiliki 3 (tiga) cara pengukuran yaitu:

1) Biaya Historis (*Historical Cost*)

Cara pengukuran didalam akuntansi sumber daya manusia, dimana mengidentifikasi biaya awal akuntansi sumber daya manusia kedalam 2 klasifikasi biaya yakni:

a) Biaya Akuisisi (*Acquisition Cost*)

Adalah seluruh pengorbanan yang dikorbankan agar mendapatkan tenaga kerja baru, yakni biaya langsung seperti biaya perekrutan, biaya penseleksian, *hiring* (mempekerjakan), serta biaya penempatan selanjutnya biaya tak langsung berupa biaya promosi.

b) Biaya Pembelajaran (*Learning Cost*)

Adalah pengorbanan untuk melatih karyawan hingga mempunyai kualitas yang diinginkan agar mampu melaksanakan jabatan yang diberikan. Biaya langsung berupa biaya pelatihan, orientasi, dan *on the job training* pada pelatihan kerja. Sedangkan untuk biaya tak langsung

berupa kerugian yang timbul akibat berkurang produktivitas selama pelatihan tersebut.

2) Biaya Pengganti (*Replacement Cost*)

Mencakup seluruh biaya yang dikeluarkan entitas untuk mengganti sumber daya manusia yang sedang dipekerjakan mereka.

3) Biaya Kesempatan (*Opportunity Cost*)

Metode ini menilai sumber daya manusia itu diukur dengan proses penawaran yang bersifat kompetitif dilakukan internal dan berdasarkan kepada konsep *Opportunity Cost*.

2. Akuntansi Nilai Sumber Daya Manusia (*Human Resource Value Accounting*)

Penitikberatan metode ini kepada nilai yang dipunyai sumber daya manusia serta pengaruhnya kepada nilai perusahaan. Terdiri dari dua metode, yakni:

1) Metode moneter

Menggunakan nilai satuan uang sebagai ukuran sumber daya manusia dipunyai entitas. Metode yang ada didalam *human resource cost accounting* dapat dikelompokkan sebagai metode moneter. Perbedaan dengan metode moneter *human resource value accounting* kepada pedoman penilaian yang akan digunakan.

2) Metode pengukuran non moneter

Metode ini bertujuan untuk mengetahui performa kerja pegawai serta penilaian kepada karyawan tersebut, misal inventarisasi ketrampilan dan termasuk pula kemampuan dari pekerja, tak lupa pula pengukuran perilaku karyawan. Adapun pengukuran ini akan lebih cocok bila digunakan oleh pihak internal perusahaan khususnya untuk pengukuran prestasi kerja dari level manajemen tingkatan bawah hingga keatas.

Akuntansi sumber daya manusia merupakan proses mencakup pengidentifikasian serta pengukuran biaya yang dikeluarkan untuk aktiva manusia, meliputi biaya untuk rekrut, memperkerjakan, melatih dan mengembangkan aktiva manusia. Adanya perlakuan akuntansi sumber daya manusia memberikan manfaat yang cukup besar bagi perusahaan. selain dapat meningkatkan laba, perusahaan juga dapat menghasilkan tenaga kerja yang terdidik, berkualitas dan bermutu yang melekat pada sumber daya manusia itu

sendiri sehingga dapat digunakan dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia dikatakan sebagai harta perusahaan karena sumber daya manusia adalah motor penggerak utama dalam kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya, Selain itu dapat dijadikan investasi jangka panjang bagi perusahaan. agar dapat memperoleh nilai investasi sumber daya manusia tersebut dibutuhkan pengurangan nilai suatu aktiva yaitu dengan amortisasi.

Amortisasi sumber daya manusia seiring waktu meningkat sesuai dengan periode akuntansinya. Semakin lama sumber daya manusia menjadi karyawan disebuah perusahaan dengan posisi jabatan yang didudukinya, maka semakin bagus pula nilai entitasnya pada masa manfaat karyawan tersebut diperkirakan.

Ikatan Akuntan Indonesia (2015) menyatakan bahwa jumlah yang bisa diamortisasi dari aktiva tak berwujud harus dialokasikan secara sistematis didasarkan kepada perkiraan terbaik dari umur aktiva tersebut. Lazimnya umur dari sebuah aktiva tak berwujud tidak akan lebih dari 20 tahun semenjak tanggal aktiva tersebut akan dipergunakan. Amortisasi harus wajib dihitung ketika aktiva telah siap digunakan.

Tujuan dilakukannya amortisasi sumber daya manusia adalah agar bisa mengimbangi jasa yang diberikan sumber daya manusia tersebut dengan manfaat yang diterimanya selama periode jabatan seseorang menduduki posisi jabatan.

Menurut Chaerul, et.al (2021) pencatatan nilai investasi sumber daya manusia dapat dilihat dibawah ini:

Investasi sumber daya manusia	xxx
Kas	xxx
Beban amortisasi sumber daya manusia	xxx
Amortisasi sumber daya manusia	xxx

Apabila diperkirakan akan memberikan manfaat dimasa mendatang dan dicatat sebagi aset yang dikapitalisasikan dalam laporan finansial maka harus diakui sebagai investasi, sebaliknya apabila tidak memberikan manfaat dimasa yang akan datang harus diakui sebagai beban.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis riset ini yaitu kualitatif dengan memakai metode analisis deskriptif yakni mengumpul, menyajikan dan menginterpretasi informasi data yang didapat sehingga akan diperoleh gambaran secara deskriptif dan sistematis. Untuk pendekatan akuntansi sumber daya manusia akan menggunakan 2 (dua) metode yakni metode *replacement cost* serta metode *historical cost*. Dalam Metode *replacement cost* ini mengukur taksiran biaya yang dikeluarkan dalam memperoleh sumber daya manusia yang dipunyai perusahaan. Meliputi semua biaya perekrutan tenaga kerja baru, seleksi, penggajian, diklat untuk menempatkan serta pengembangan karyawan baru agar diperoleh kecakapan. Metode *historical cost* menghitung dan juga mengkapitalisasi semua biaya sehubungan atas penerimaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dipunyai organisasi.

Riset ini memakai teknik pengambilan data melalui wawancara dan dokumentasi dan menggunakan data sekunder berupa laporan keuangan perusahaan tahun 2020.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

PT. Catur karya Sentosa adalah sebuah perusahaan di bidang jasa penyalur tenaga kerja dalam negeri (*outsourcing*), jasa penyedia tenaga kerja yang bertindak sebagai mediator dan fasilitator bagi tenaga kerja siap pakai dalam bidang *security, cleaning service, office boy/girl, driver*, buruh pabrik, *costumer service*, operator telepon, administrasi perkantoran, tenaga satpam (*security*) serta biro jasa pengurusan segala macam perizinan. PT. Catur Karya Sentosa berkedudukan di Medan.

Bagi perusahaan yang bergerak dibidang penyalur tenaga kerja, tidak bisa dipungkiri untuk bisa memaksimalkan tujuannya dibutuhkan pengorbanan biaya yang dikeluarkan perusahaan agar mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Biaya-biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan PT. Catur Karya Sentosa dalam merekrut, melatih serta pengembangan sumber daya manusia cukup besar. Biaya tersebut dikeluarkan pada saat periode berjalan yang berarti biaya yang dikeluarkan perusahaan masih dianggap sebagai beban yang dilaporkan dalam laporan keuangan tanpa dibuat amortisasinya. PT. Catur Karya

Sentosa menggunakan laporan keuangan konvensional yang mana biaya sumber daya manusia tersebut masih diakui sebagai beban. Adapun biaya berkaitan dengan sumber daya manusia telah terjadi pada tahun 2020 berupa biaya perekrutan dan seleksi sebesar Rp 20.903.317,- dan biaya pelatihan dan pengembangan sebesar Rp 40.391.550,-. Biaya-biaya tersebut dimasukkan kedalam kelompok biaya pada laporan laba rugi perusahaan dengan total sebesar Rp 61.294.867,-. Dan diperoleh laba sebesar Rp 727.873.133,-.

Dengan menerapkan akuntansi sumber daya manusia, biaya tersebut diatas dapat dijadikan investasi dengan menambahkan biaya amortisasi sebesar Rp 3.064.743,- kedalam laba rugi dan menghapus biaya sumber daya manusia sehingga laba yang dihasilkan akan meningkat menjadi sebesar Rp 787.084.350,-. Dari data diatas dapat dihitung nilai investasi sumber daya manusia yaitu total biaya sumber daya manusia dikurang biaya amortisasi sumber daya manusia, sehingga diperoleh nilai sebesar Rp. 58.185.124,-. Nilai ini akan dimasukkan kedalam neraca sebagai investasi sumber daya manusia. Pengukuran akuntansi sumber daya manusia sebagai aktiva perusahaan ini dilakukan dengan menggunakan metode *replacement cost* dan *historical cost*.

Terlihat jelas perbedaan sebelum dan sesudah menerapkan akuntansi sumber daya manusia. Pada bagian neraca nilai investasi sumber daya manusia dimasukkan kedalam kelompok aktiva, karena sumber daya manusia merupakan asset atau kekayaan yang dimiliki perusahaan yang dapat memberikan manfaat terutama dalam meningkatkan laba. Perlakuan akuntansi sumber daya manusia yang diterapkan kedalam laporan finansial akan mempengaruhi laba perusahaan dan dapat memberikan manfaat jangka panjang karena dapat menjadi asset bagi organisasi di periode tertentu.

Biaya-biaya sumber daya manusia yang dikapitalisasikan kedalam neraca perusahaan dapat dilihat pencatatannya dalam jurnal yakni:

Investasi sumber daya manusia	Rp. 61.294.867
Kas	Rp. 61.294.867
Beban amortisasi sumber daya manusia	Rp 3.064.743
Amortisasi sumber daya manusia	Rp 3.064.743

Perlakuan biaya rekrut dan seleksi serta juga biaya pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap laporan laba rugi PT Catur Karya Sentosa. Biaya sumber daya manusia yang diakui sebagai beban perusahaan berdampak kepada perolehan laba yang lebih rendah dibandingkan jika pengakuan biaya itu diperlakukan sebagai harta atau aktiva perusahaan. Oleh karena disarankan untuk membuat laporan laba rugi perusahaan dengan mengaplikasikan metode akuntansi sumber daya manusia, dimana biaya sumber daya manusia diakui sebagai asset serta dilaporkan pada neraca diluar dari nilai amortisasinya.

## SIMPULAN

1. Total biaya yang dikeluarkan oleh PT Catur Karya Sentosa untuk sumber daya manusianya masih diperlakukan sebagai beban. Hal ini membuktikan jika penerapan akuntansi sumber daya manusia di perusahaan ini belum diterapkan. Hal ini disebabkan total biaya yang terkait sumber daya manusia yang dikeluarkan PT Catur Karya Sentosa diungkapkan pada laporan laba rugi perusahaan.
2. Pengukuran akuntansi sumber daya manusia sebagai aktiva perusahaan dilakukan dengan metode *replacement cost* dan *historical cost*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abolfazl, Hossain dan Mohagheghi. 2014. Human Resource Accounting and Financial Reporting. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*. 4(1):1565-1570.
- Chaerul, D. P., Ruslan, M. & Laming, R. P. (2021). Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT. Pos Indonesia. *Economic Bosowa Journal*. 7(03):539-552.
- Dewanti, N. (2016). Analisa Penerapan Disclosure Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Laporan Keuangan PT. Kedawung Setia Industrial Tbk Di Surabaya Berdasarkan Prinsip-Prinsip SAK IFRS. *E-Journal Akuntansi" EQUITY"*, 2(4).
- Fiscal, Y. & Desma. (2016). Analisis Simulasi Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Perbandingan Kinerja Keuangan (Studi Kasus Pada PT Bank Pembangunan Daerah Lampung Tahun 2012-2014). *Jurnal Akuntansi Keuangan*. 7(2):225-240.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2007. *Teori Akuntansi*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Hariyanto, A. (2013). Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Dalam Laporan Keuangan. *Dharma Ekonomi – STIE Dharmaputra*. 20(37):1-13

- Ikatan Akuntan Indonesia. 2015. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia
- Pradhitya, I. B. P. 2015. Analisis Eksistensi Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Krisna Holding Company. *Skripsi*. Universitas Pendidikan Ganesha
- Rahayu, T. D., Nurcholisah, K, & Nurhayati. (2016). *Pengaruh Pengakuan Biaya Sumber Daya Manusia dan Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT Dirgantara Indonesia*. Prosiding Akuntansi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung.
- Sari, N. M., Hasiara, L. A. & Fitriana, R. (2018). Kajian Kritis Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk. Samarinda. *Jurnal Akuntansi Multi Dimensi (JAMDI)*. 1(1):1-9.
- Tunggal, A.W. (2004). *Akuntansi Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Jakarta:Harvarindo.
- Yuwono, W. (2015). Penelaahan Penerapan Laporan Akuntansi Sumber Daya Insani Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Binamas Purworejo. *Artikel Ilmiah Mahasiswa. Repository Universitas Jember*.

