

## **ANALISIS PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PEREKRUTAN TENAGA KERJA PADA PT. CATUR KARYA SENTOSA**

**Nurul Anisah Sihaloho**  
anishaloho15@gmail.com

**Facrul Rozi**  
facrulrozi@dharmawangsa.ac.id

1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa
2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine the accounting treatment of human resources in recruiting workers. This study uses qualitative data analysis. The data used in this research are primary and secondary data. Data collection techniques used in this study were interviews and documentation. The results of this study are to show a comparison before and after the application of human resource accounting in the company's financial statements using conventional financial reports where human resource costs are still recognized as an expense, after the application of human resource accounting is recognized as an investment.*

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

### **PENDAHULUAN**

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya, tidak bisa dipungkiri bahwa 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. Akuntansi sumber daya manusia memberikan informasi kuantitatif dan kualitatif mengenai pemenuhan pengembangan, pengalokasian, kapitalisasi, evaluasi dan penghargaan atas sumber daya manusia.

Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa diterapkannya akuntansi sumber daya manusia sebagai bahan pertimbangan perekrutan tenaga kerja yang memberikan informasi mengenai calon karyawan, terukur relevan dan nilainya dapat dibuktikan. Biaya-biaya tersebut akan dikapitalisasikan dalam laporan keuangan, sehingga hal ini akan berpengaruh bagi tujuan perusahaan yaitu meningkatkan laba atau pendapatan perusahaan. Biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia cukup besar dimasukkan dalam aktiva dan diakui sebagai investasi bagi perusahaan.

Biaya-biaya yang dicatat sebagai aktiva dimasukkan dalam neraca dan diakui sebagai aset, dan biaya-biaya yang masih diakui sebagai beban akan dimasukkan kedalam laporan laba rugi. Biaya amortisasi akan dimasukkan kedalam laporan laba rugi yang akan berpengaruh terhadap laba. Sedangkan nilai investasi tersebut akan dimasukkan kedalam neraca dan diakui sebagai aset bagi perusahaan.

Akuntansi sumber daya manusia mula-mula digambarkan sebagai proses

tentang pengidentifikasian, pengukuran, dan pengkomunikasian informasi tentang sumber daya manusia untuk memudahkan efektifitas manajemen dalam sebuah organisasi. Harahap (2013:425) mendefinisikan “akuntansi sumber daya manusia sebagai suatu proses pengidentifikasian dan mengukur data sumber daya manusia kemudian menyampaikan informasi mereka kepada yang bersangkutan.

Menurut Agus(2013:03) mengatakan bahwa “akuntansi sumber daya manusia adalah proses mencakup pengidentifikasian dan pengukuran biaya yang dikeluarkan untuk aktiva manusia, mencakup biaya untuk merekrut, mempekerjakan, melatih dan mengembangkan aktiva manusia”. Sedangkan menurut Hariyanto (2013:02) dalam jurnal Astri, dkk (2017:02) “akuntansi sumber daya manusia adalah suatu pengakuan bahwa orang-orang merupakan modal manusia maupun aktiva manusia”.

Akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan yang tegas atas dasar pemikiran manusia yang merupakan sumber daya organisasi yang sangat berharga dan merupakan bagian integral dari perpaduan sumber daya. Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia mencakup pengukuran, pengidentifikasian pencatatan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk memilih, merekrut mempekerjakan, serta mengembangkan kemampuan pegawai agar dapat diketahui perkembangan dari nilai sumber daya manusia sebagai asset dalam perusahaan.

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

Pengukuran akuntansi sumber daya manusia terdapat dua kelompok besar metode penentuan biaya sumber daya manusia. Menurut Tunggal (2014) dalam Fiscaldan Desma (2016) metode pengukuran akuntansi sumber daya manusia antara lain:

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

Metode pengukuran akuntansi sumber daya manusia ini didasarkan pada biaya-biaya yang dikeluarkan untuk pencarian, pengembangan dan penggantian tenaga kerja sebagai sumber daya organisasi. *Human Resource Cost Accounting* terdapat tiga metode pengukuran sebagai berikut:

##### 1) Biaya Historis (*Historical Cost*)

Metode yang diperkenalkan oleh Flamholtz untuk pengukuran dalam akuntansi sumber daya manusia, yang mana mengidentifikasikan biaya awal akuntansi sumber daya manusia kedalam dua kelompok biaya yaitu:

a) Biaya Akuisisi (*Acquisition Cost*) Merupakan semua pengorbanan yang harus dikeluarkan untuk mendapatkan karyawan baru, yang terdiri dari biaya langsung seperti biaya rekrutmen, biaya seleksi, *hiring* (mempekerjakan), dan penempatan kemudian biaya tidak langsung seperti biaya promosi dari dalam perusahaan.

b) Biaya Pembelajaran (*Learning Cost*) Merupakan biaya yang dikeluarkan untuk melatih pegawai sampai memiliki kualitas yang diharapkan untuk menduduki jabatan tersebut. Biaya langsung seperti biaya training, orientasi, dan *on the job training* (pada pelatihan kerja). Sementara itu biaya tidak langsung seperti kerugian yang ditimbulkan dari berkurangnya produktivitas selama pelatihan.

##### 2) Biaya Pengganti (*Replacement Cost*)

Merupakan metode yang mencakup semua biaya yang akan dikeluarkan

perusahaan untuk menggantikan sumber daya manusia yang sekarang dipekerjakannya.

3) Biaya Kesempatan (*Opportunity Cost*)

Metode yang menilai sumber daya manusia diukur dengan proses penawaran yang bersifat kompetitif yang dilakukan secara intern dengan didasarkan pada konsep *Opportunity Cost*

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

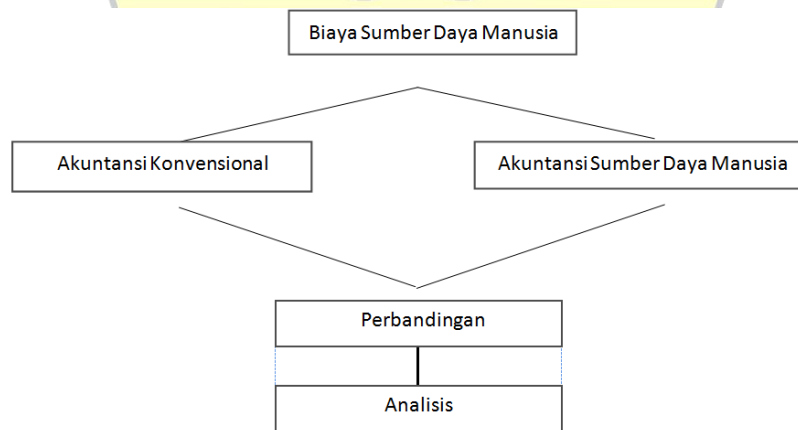
Metode pengukuran akuntansi sumber daya manusia ini menitikberatkan pada nilai yang dimiliki oleh sumber daya manusia dan dampaknya terhadap nilai perusahaan. Dalam amortisasi yaitu pengurangan nilai suatu aktiva tidak berwujud secara bertahap dalam rentang waktu tertentu di setiap periode akuntansi.

Pada Standar Akuntansi Keuangan (2015:19) menyebutkan bahwa : “Jumlah yang dapat diamortisasi dari asset tidak berwujud harus dialokasikan secara sistematis berdasarkan perkiraan terbaik dari masa manfaatnya. Pada umumnya masa manfaat suatu asset tidak berwujud tidak akan melebihi 20 tahun sejak tanggal asset siap digunakan. Amortisasi harus siap dihitung saat asset siap untuk digunakan”. Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai asset jika memenuhi kriteria manfaat ekonomi masa mendatang. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa manfaat yang diberikan dapat dikaitkan kemampuannya untuk dialirkan ke dalam pendapatan atau aliran kas dimasa mendatang.

**Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir adalah suatu dasar pemikiran yang mencakup penggabungan antara teori, fakta, observasi, serta kajian pustaka, yang nantinya dijadikan landasan dalam melakukan menulis karya tulis ilmiah. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat

**Gambar Kerangka Pemikiran**



**METODE PENELITIAN**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dimana data yang diperoleh dapat diukur dan dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Sumber Data penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan



data dengan wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan metode deskriptif.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Biaya Sumber Daya Manusia

Biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan PT Catur Karya Sentosa untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel . Biaya sumber daya manusia**

Biaya Sumber daya Manusia	Jumlah
Biaya Rekrut dan Seleksi	20.903.317
Biaya Pelatihan dan Pengembangan	40.391.550
Total	61.294.867

Sumber: data diolah

#### 1. Biaya Amortisasi

Dalam amortisasi yaitu pengurangan nilai suatu aktiva tidak berwujud secara bertahap dalam rentang waktu tertentu di setiap periode akuntansi. Manfaat masa mendatang suatu asset berdasarkan masa jabatan, umur dan tingkat jabatan. Amortisasi sumber daya manusia tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

$$\text{Rp. } 61.294.867 \div 20 \text{ Tahun} = \text{Rp. } 3.064.743$$

#### 2. Investasi Sumber Daya Manusia

Investasi sumber daya manusia yaitu total biaya sumber daya manusia dikurangi biaya amortisasi sumber daya manusia, dapat diuraikan sebagai berikut : Rp. 61.294.867 - Rp. 3.064.743 = Rp. 58.185.124. Dengan adanya dilakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan yang sangat penting bagi perusahaan karena hal ini dapat menjadi investasi bagi perusahaan untuk menciptakan tenaga kerja yang memiliki kualitas. Mengembangkan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan. dengan terciptanya tenaga kerja yang memiliki kualitas adalah hal yang harus dilakukan.

#### Perlakuan akuntansi sumber daya manusia

Akuntansi sumber daya manusia yang memiliki tujuan untuk membantu para manajer perusahaan dalam mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia. Perlakuan akuntansi sumber daya manusia ini membawa manfaat bagi perusahaan sebagai investasi dimasa yang akan datang, dengan menciptakan tenaga kerja berkualitas. Diterapkan akuntansi sumber daya manusia dalam perekrutan tenaga kerja agar dapat menghitung dan mengukur biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk menghitung biaya akuisisi atau perekrutan dan seleksi dan juga biaya pelatihan dan pengembangan. Hal ini juga akan mempengaruhi laporan keuangan yang mempengaruhi laba dan biaya operasional usaha.

Dengan hal itu perlakuan akuntansi sumber daya manusia sangat berpengaruh

dalam perekrutan tenaga kerja agar kandidat yang terpilih dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan, karena hal itu menyangkut pendapatan perusahaan dan menciptakan tenaga kerja yang memiliki kualitas dan mutu.

### **Pencatatan biaya-biaya sumber daya manusia**

Pada perusahaan PT. Catur Karya Sentosa mengeluarkan biaya-biaya sumber daya manusia untuk perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan. biaya-biaya tersebut masih dicatat dan diakui sebagai beban yang dibebankan pada saat biaya tersebut dikeluarkan.

Belum ada perlakuan akuntansi yang diterapkan dalam mencatat biaya tersebut sehingga tidak diakui sebagai investasi bagi perusahaan. perlakuan akuntansi sumber daya manusia yang diterapkan kedalam laporan keuangan akan mempengaruhi laba pada perusahaan dan dapat memberikan manfaat jangka panjang karena dapat menjadi asset bagi perusahaan pada periode tertentu. Maka jurnal pencatatan biaya sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai berikut :

<b>Investasi sumber daya manusia</b>	<b>61.294.867</b>
<b>Kas</b>	<b>61.294.867</b>
<b>Beban amortisasi sumber daya manusia</b>	<b>3.064.743</b>
<b>Amortisasi sumber daya manusia</b>	<b>3.064.743</b>

Berdasarkan pernyataan diatas menyatakan bahwa pencatatan biaya sumber daya manusia masih diakui sebagai beban yang akan mengurangi kas dan dianggap sebagai investasi sumber daya manusia untuk pengeluaran-pengeluaran yang dikeluarkan perusahaan PT. Catur Karya Sentosa dalam perekrutan tenaga kerja dan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dengan melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diakui sebagai beban dan dihapuskan pada saat terjadi, tanpa ada dibuat amortisasinya. Sumber daya manusia yang diakui sebagai investasi dilaporkan dalam neraca dan dibuat amortisasinya.

Metode amortisasinya yang digunakan apabila aktiva tidak berwujud diakui sebagai investasi dengan menggunakan metode garis lurus dimana mencerminkan masa manfaat ekonomisnya dan dicantumkan dalam neraca. Biaya- biaya yang dikeluarkan selama umur aktiva tersebut berwujud harus dibebankan padalaba rugi periode berjalan.

### **Laporan keuangan setelah diterapkan akuntansi sumber daya manusia**

Laporan keuangan konvensional masih menilai semua pengeluaran biaya sumber daya manusia diakui sebagai beban. Setelah diterapkan akuntansi sumber daya manusia yang disajikan dalam laporan keuangan konvensional, terlihat laba sebelum diterapkan akuntansi sumber daya manusia sebesar Rp.727.873.133 dan laba setelah diterapkannya akuntansi sumber daya manusia sebesar Rp.786.103.314 dapat dilihat bahwa perlakuan akuntansi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap laba yang dihasilkan perusahaan.

Biaya perekrutan, Pelatihan dan pengembangan sangat berpengaruh terhadap laporan keuangan terutama pada neraca dan laporan laba rugi dimana

dapat terlihat jelas perbandingannya sebelum diterapkan akuntansi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu dan kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri bahwa biaya yang dikeluarkan masih diakui sebagai beban perusahaan dengan pendapatan laba yang dihasilkan kecil.

Sesudah diterapkannya akuntansi sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas dan mutu sumber daya manusia diakui sebagai asset perusahaan dan dapat dijadikan investasi jangka panjang yang dilaporkan kedalam neraca selama estimasi umur manfaat, laba yang dihasilkan pun meningkat sehingga terlihat perbedaannya. selain berpengaruh pada laba, perusahaan juga dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas serta dapat dijadikan investasi.

### **KESIMPULAN**

Biaya-biaya sumber daya manusia seperti biaya perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan tidak disajikan dalam laporan keuangan dan dikapitalisasikan pada neraca, sehingga biaya yang dikeluarkan untuk sumber daya manusia tersebut masih diakui sebagai beban perusahaan bukan sebagai asset atau investasi.

Laporan keuangan perusahaan terlihat perbandingannya sebelum dan sesudah diterapkan akuntansi sumber daya manusia pada laporan laba rugi. Sebelum diterapkan diperoleh laba sebesar Rp.727.873.133, setelah diterapkan akuntansi sumber daya manusia pada laporan keuangan laba yang dihasilkan mengalami kenaikan sebesar Rp.786.103.314

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus Hariyanto. 2013. Penerapan akuntansi sumber daya manusia dalam Laporan Keuangan. Dharma Ekonomi – STIE Dharmaputra. No. 37/Th XX/April 2013
- Dhita Pratiwi Chaerul, Dkk. 2021. Analisis perlakuan akuntansi sumber daya manusia pada PT. Pos Indonesia. Dalam jurnal *Economic Bosowa Journal* Edisi XL Juli s/d September 2021
- Fiscal Yunus, 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 dan keuangan. Universitas Bandar Lampung
- Firdlo dan Kamayanti. 2012. *The Relevancies and Applicability of Human Resource Accounting Implementation under Hegelian Dialectica*. Jurnal Akuntansi Multiparadigma 3 (2)
- Harahap, S.S. 2013, *Teori Akuntansi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2015. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia