

**PERLAKUAN AKUNTANSI BIAYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi Kasus Pada PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso)**

Yudha Bachtiar P¹, Dr. Dwi Cahyono, M.Si, Ak², Astrid Maharani, S.E, M.Akun³

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRACT

This study aims to determine the accounting treatment of human resources at PTPN XII Kebun Kalisat Jampit, Bondowoso Regency. Then compared with the accounting treatment of human resources in accordance with SAK ETAP 16. This application is needed by PTPN XII Kebun Kalisat Jampit as a material for consideration and input in making decisions regarding company development, planning, human resource control, other policies regarding allocation, maintenance, and employment compensation. The type of data used in this study is qualitative data. The results of this study indicate that there is no mutual agreement regarding the measurement of human resources and applying human resource accounting in financial reporting. In addition to measurement, another problem with applying it to financial statements is that an organization cannot fully control people. So far, PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Bondowoso Regency still records the cost of human resources as an expense, valued at expenditure and reported in the profit / loss statement. So the impact on company profits looks low / small and the impact on assets in the balance sheet looks also low / small.

Keywords: human resource accounting practices, SAK ETAP 16, PTPN XII

1. PENDAHULUAN

a) Latar Belakang

Era globalisasi yang terjadi saat ini, menciptakan suatu perubahan pada kondisi ekonomi, yakni menciptakan suatu tuntutan bagi para pelaku ekonomi atau industri yang dapat bersaing secara kompetitif. Setiap organisasi dituntut untuk dapat menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi secara *responsive*, dan dapat menyeimbangkan perubahan eksternal organisasi dengan perubahan internal suatu organisasi sehingga akan tetap dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki *financial* yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, serta teknologi yang terbaru namun tidak ada sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan secara lancar Syamsuddinnor (2014).

Kemajuan ilmu teknologi telah memicu banyak kemajuan perubahan sektor-sektor di dunia bisnis perusahaan yaitu dari perekonomian yang didasarkan pada jasa (*service based economy*), dimana kualitas sumber daya manusia merupakan semua yang melakukan aktivitas, salah satu unsur penting dalam menentukan suatu keberhasilan usaha bertujuan meningkatkan nilai tambah dan suatu profitabilitas bagi perusahaan.

Sumber daya manusia dalam hal pencatatan biaya untuk sumber daya manusia sebagai investasi atau aktiva bukan sebagai biaya. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam PSAK No. 17 mengidentifikasi aktiva yang dikuasai oleh perusahaan pembinaan dari peristiwa masa lalu dan manfaat ekonomi dimasa depan diharapkan akan diperoleh perusahaan. Kemudian pengertian aktiva tidak berwujud adalah aktiva non moneter yang diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan untuk menghasilkan atau memberikan suatu barang, jasa, dengan tujuan disewakan kepada pihak lain atau untuk tujuan administrative.

b) Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, dalam upaya optimalisasi pemanfaatan sumber daya perseroan untuk menghasilkan barang atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat

untuk mengembangkan usahanya ke bidang lain guna meningkatkan nilai perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Akuntansi sumber daya manusia akan memberikan pandangan berbeda dengan akuntansi konvensional dan memberikan solusi atas kelemahan-kelemahannya dengan memasukan manusia dalam laporan keuangan sebagai unsur aktiva. Oleh karena itu, sistem akuntansi sumber daya manusia yang diterapkan memiliki tujuan untuk membantu manajemen dan profesional dalam mengendalikan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dalam prakteknya selama ini biaya-biaya Sumber Daya Manusia dalam perusahaan ini belum dianggap sebagai aktiva di PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso.

c) Rumusan Masalah Penelitian

Bagaimana Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso yang sesuai dengan SAK ETAP 16 tentang aset tak berwujud ?

d) Pertanyaan Penelitian

Apakah Perlakuan Akuntansi Biaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso telah sesuai dengan laporan keuangan SAK ETAP 16 dan dianggap sebagai aset entitas atau beban operasional perusahaan ?

e) Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso.

f) Manfaat Penelitian

Manfaat praktis antara lain : 1) Bagi penulis sebagai perluasan pemikiran untuk menambah ruang lingkup pengetahuan dan pemahaman penulis terkait akuntansi sumber daya manusia serta penerapannya dalam praktek. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan gambaran mengenai akuntansi sumber daya manusia. 2) Bagi Perusahaan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam membuat keputusan mengenai pengembangan perusahaan, perencanaan, pengendalian sumber daya manusia, kebijakan-kebijakan lain tentang alokasi, pemeliharaan, dan kompensasi ketenagakerjaan. 3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi penelitian lain yang berkaitan dengan masalah diatas dan sebagai kajian referensi dalam pembelajaran kegiatan studi pustaka.

2. TINJAUAN TEORI

Teori Falmholtz

Teori ini menyebutkan bahwa untuk menilai Sumber Daya Manusia dapat ditunjukkan dari variable yaitu *the individual's conditional value dan probabilitas* dimana karyawan akan ditempatkan dalam perusahaan. *Conditional value* adalah yakni sejumlah secara potensial yang pada umumnya mengacu pada kemampuan yang telah terealisasi dari jasa seseorang dengan diukur dari *productivity, transferability, promotability*. *Productivity* dimana capaian prestasi dari kinerja karyawan, diharapkan sewaktu seorang tersebut menjabat diposisinya saat ini. *Transferability* yaitu sebuah jasa karyawan yang diharapkan bila digantikan pada posisi lainnya. Selanjutnya untuk *promotability* adalah jasa seorang karyawan yang diinginkan nanti akan berada pada level atau posisi yang lebih baik (Harahap, 2008).

Definisi Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut Flamholtz dalam bukunya “ *Human Resource Accounting* ” (1997,) “ *Human Resources Accounting means accounting for people as an organizational resources*”. Artinya akuntansi sumber daya manusia berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber dari organisasi. Hal ini berkaitan dengan biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan organisasi yang lain untuk merekrut, memilih, mempekerjakan, melatih dan mengembangkan human aset yang juga berhubungan dengan nilai ekonomis dari pekerja/pegawai organisasi.

Brummed Lee (1995) Akuntansi sumber daya manusia meliputi konsep sumber daya manusia sebagai asset, penentuan biaya yang berkaitan dengan akumulasi keuntungan dimasa depan,

berhubungan dengan biaya-biaya habis pakai, perkiraan, dan menyediakan ketelitian ekonomi tentang nilai sumber daya manusia dalam organisasi.

Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia

1. Pencatatan akuntansi sumber daya manusia

- a. Biaya sumber daya manusia dapat dikapitalisasikan sebagai aktiva untuk laporan keuangan, hal ini diuraikan dalam Ikatan Akuntan Indonesia (2004) tentang pengakuan aktiva, yaitu suatu benda berwujud harus diakui sebagai aktiva dan dikelompokkan sebagai aktiva tetap.
- b. Besar kemungkinan (probable) bahwa manfaat ke ekonomian di masa yang akan datang yang berkaitan dengan aktiva tersebut mengalir ke dalam perusahaan.
- c. Biaya perolehan aktiva dapat diukur secara andal.

Apabila manfaat yang diharapkan berkaitan dengan periode untuk masa yang akan datang, dapat diperlakukan sebagai aktiva sehingga dilakukan kapitalisasi terhadap biaya biaya sumber daya manusia, sedangkan apabila manfaat yang diharapkan tidak berkaitan dengan masa yang akan datang atau mempunyai masa manfaat pada periode yang bersangkutan diperlakukan sebagai expense atau dikapitalisasi. Apabila biaya sumber daya manusia tersebut dikapitalisasi sebagai aktiva, maka perlu dilakukan penyusutan terhadap aktiva tersebut. Prosedur penyusutan sumber daya manusia ini dikenal dengan istilah amortisasi yaitu untuk membandingkan biaya yang dikeluarkan dari perolehan aktiva terhadap pendapatan yang diterima. Pencatatan untuk akuntansi sumber daya manusia sebagai kelompok investasi sumber daya manusia, sebagai berikut:

Jurnal pengambilan nilai atau pembentukan sebagai berikut :

Investasi sumber daya manusia	xxx	
Kas		xxx
Pengurangan aktiva atau perhentian kerugian penurunan nilai aktiva :		
Sumber daya manusia	xxx	
Kas		xxx
Amortisasi aktiva sumber daya manusia :		
Biaya amortisasi aktiva sumber daya manusia	xxx	
Investasi pada aktiva sumber daya manusia		xxx

Pelaporan Biaya Sumber Daya Manusia

Menurut Amin (2004) dalam melakukan penyusunan laporan keuangan, khususnya yang berhubungan dengan akuntansi sumber daya manusia metode yang memungkinkan dalam penyajian investasi dalam aktiva manusia di laporan keuangan. yaitu investasi Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan aktiva manusia, metode ini menyajikan investasi didalam aktiva manusia dalam laporan tahunan perusahaan dengan memasukkan mereka kedalam laporan keuangan konvensional. Metode ini mencakup kapitalisasi investasi dalam aktiva manusia dan amortisasi dari investasi demikian selama masa manfaat yang diharapkan.

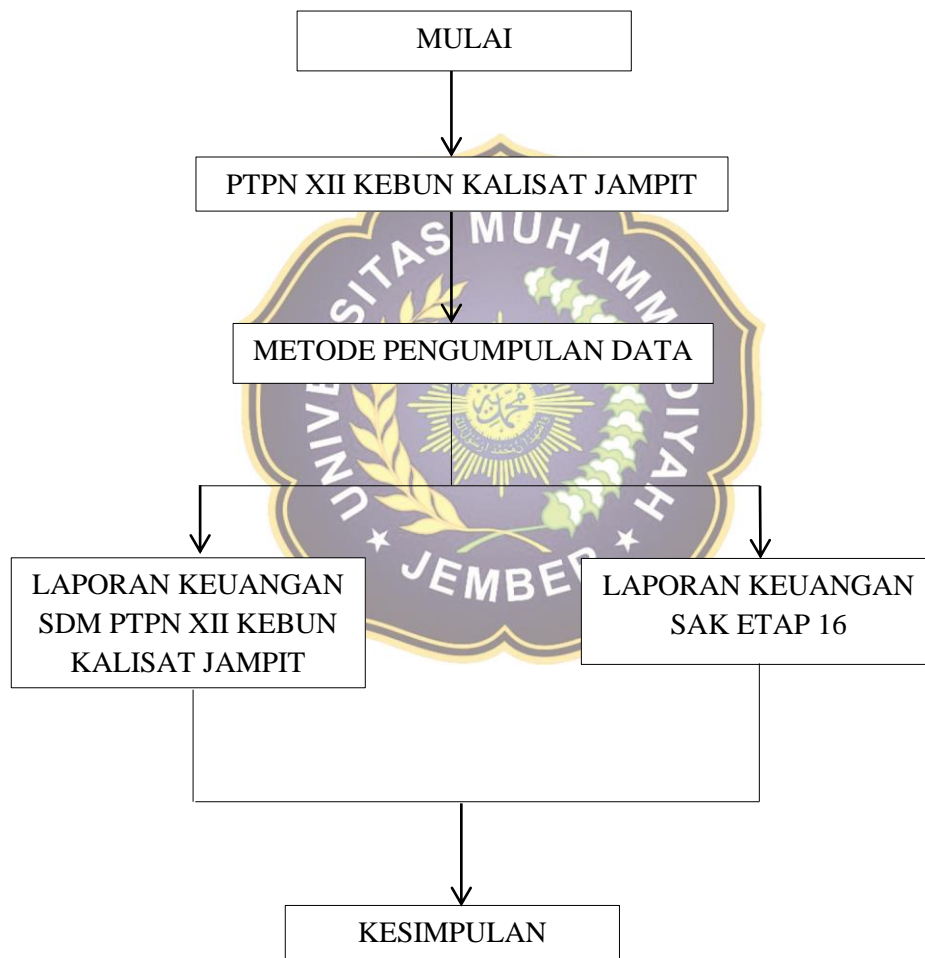
Rahmawati, dkk (2014) menunjukkan bahwa seluruh kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak RS Kertha Usada terkait manusia berpedoman pada sistem informasi karyawan dan pencatatan akuntansi perusahaan. Seluruh biaya yang dikeluarkan perusahaan terkait pengelolaan SDM baik dalam proses perekrutan, pelatihan dan pembangunan SDM memenuhi syarat untuk diakui sebagai aktiva, karena besar kemungkinan biaya tersebut dapat untuk diukur secara andal. Namun dalam laporan keuangan perusahaan, biaya tersebut masih dicatat hanya sebagai beban (*expense*) dan belum mencatat biaya tersebut sebagai investasi SDM. Sari (2016) dengan variable yang digunakan adalah yakni diperoleh hasil bahwa Perusahaan Daerah Air Minum Kota Samarinda dalam melakukan pelaporan dan penyusunan laporan keuangan khususnya terhadap pengakuan akan sumber daya manusia telah mengacu kepada SAK ETAP Bab 16. Sehingga Perusahaan Daerah Air Minum Kota Samarinda dapat dikatakan telah menerapkan standar yang telah berlaku yang harus diikuti oleh setiap perusahaan dalam melakukan penyusunan dan pelaporan keuangannya. Atmadja (2017) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak RS Kertha Usada terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia berpedoman pada sistem informasi karyawan dan pencatatan akuntansi perusahaan. Seluruh biaya yang dikeluarkan perusahaan terkait pengelolaan SDM baik

dalam proses perekrutan, pelatihan dan pembangunan SDM memenuhi syarat untuk diakui sebagai aktiva, karena besar kemungkinan biaya tersebut dapat untuk diukur secara andal. Namun dalam laporan keuangan perusahaan, biaya tersebut masih dicatat hanya sebagai beban (*expense*) dan belum mencatat biaya tersebut sebagai investasi SDM. Tidak dicatatnya pengeluaran untuk pengelolaan SDM sebagai investasi pada aktiva juga dikarenakan tidak adanya aturan yang mengharuskan untuk mencatat laporan tersebut sebagai aktiva.

Kerangka Pemikiran Masalah

Untuk menjadikan penelitian lebih terarah, maka diperlukan yang namanya sebuah acuan penelitian atau kerangka pemikiran sehingga nantinya kegiatan penelitian dapat berjalan dengan baik, berikut kerangka pemikiran masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Masalah



3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif, karena bertujuan untuk mendapatkan sebuah informasi bagi peneliti serta menggambarkan mengenai akuntansi sumber daya manusia pada PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso yang mendasari atau berupa penjelasan pendahuluan terhadap perlakuan akuntansi sumber daya manusia. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan sistem tanya jawab untuk mendapatkan informasi tertentu dengan cara menggali informasi serta melihat kenyataan yang terjadi dilapangan sehingga mendapatkan informasi

yang relevan dan andal (Afrizal, 2014). Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu di PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso beralamat Jalan Raya Kawah Ijen. Kecamatan Ijen. Kabupaten Bondowoso. Waktu penelitian ini dimulai pada 17 Juli 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari hasil penelitian lapangan. Untuk mendapatkan data primer ini, penulis mengadakan observasi dan wawancara kepada Kepala Kantor PTPN XII Kebun Kalisat Jampit bapak Arliman.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui studi pustaka yang memiliki relevansi, serta dapat menunjang penelitian ini, yakni berupa laporan keuangan PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso seperti neraca, laporan laba/rugi, jurnal, literature, makalah, koran, internet, serta data lain seperti buku yang memiliki relevansi dengan masalah peneliti. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan dalam peneliti sebagai berikut: 1) Metode wawancara atau *interview*. 2) Observasi. 3) Dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat menemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Moleong, 2017). Dalam penelitian ini teknik analisis yang yang digunakan oleh penulis yakni:

1. Mengidentifikasi biaya sumber sumber daya manusia dalam perusahaan berdasarkan konsep akuntansi sumber daya manusia.
2. Memperlakukan sumber daya manusia tersebut sesuai konsep akuntansi sumber daya manusia.
3. Membandingkan laporan keuangan dengan menggunakan akuntansi konvensional dengan akuntansi sumber daya manusia.
4. Menarik kesimpulan dari hasil analisis serta memberikan masukan bagi perusahaan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Laporan keuangan pada PTPN XII dibuat oleh staf keuangan PTPN XII. Dimana staf keuangan tersebut bertugas untuk melakukan semua kegiatan yang berhubungan dengan arus masuknya kas, penyimpanan dan keluarnya kas atas kebijakan pimpinan PTPN XII . Pencatatan penerimaan dan pengeluaran pada PTPN XII harus sesuai dengan transaksi yang terjadi pada perusahaan.

Laporan keuangan pada PTPN XII Kebun Kalisat disusun dengan periode waktu perbulan dan per tahun. Sebelum penyusunan laporan keuangan tersebut, bendahara atau kasubag keuangan telah mencatat transaksi yang terjadi setiap hari. Untuk pendapatan atau penerimaan yang berasal dari berbagai transaksi, bendahara melakukan pencatatan setiap satu minggu sekali. Keuntungan hasil kebun dengan tujuan saling mengawasi sebagai bentuk pengendalian agar tidak terjadi kecurangan. Segala pencatatan langsung dilakukan dan akan dicek kembali setiap minggunya. Laporan Keuangan pada PTPN XII dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Laporan Keuangan (Neraca)
PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso
Per 31 Desember 2018**

Nama Akun	Jumlah (Rp)
Aset	
Kas	14.480.000
Kas bank	8.481.817
Pendapatan usaha	52.930.322.056
Perlengkapan pabrik	9.947.537.401
Aktiva tetap	470.909.576.674
Aset tersedia untuk dijual	546.311.913
Aset lain-lain	211.539.008

Piutang	6.915.546
Jaminan	(184.790.573)
Akumulasi penyusutan aktiva	(22.451.711.571)
Total Aktiva	470.918.058.491
Liabilitas	
Beban yang masih harus dibayar	202.937.570
Beban Operasional Perusahaan	496.560.767.892
Beban pajak	300.198.934
Beban pemeliharaan	711.129.395
Biaya ex	1.449.472.933
Imbalan pasca kerja	369.445.305
Total Liabilitas	499.593.952.029

Sumber : PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso

Tabel 4.2
Laporan Keuangan Laba/Rugi
PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso
Per 31 Desember 2018

Uraian	Tahun 2018 Realisasi (Jumlah)
A Produksi	
Produksi Ekspor	656.096 kg
Produksi lokal	184.046 kg
JUMLAH	840.142 kg
B Hasil Penjualan	
Penjualan Produksi Ekspor	36.420.829
Penjualan Produksi Lokal	30.363.358
JUMLAH	66.784.187
C Harga Pokok Penjualan	
Persediaan Awal	5.865.997
Biaya Produksi Tahun Ini	30.601.013
Penyusutan	1.619.178
Biaya Produksi Tahun Lalu	387.839
Persediaan Akhir	(2.800.481)
JUMLAH	35.673.546
JUMLAH LABA KOTOR	31.110.642
D Biaya di luar usaha	
Beban penjualan	1.052.618
Beban umum/administrasi (33,93 % thd bipro)	12.104.034
Beban penjualan (5,76 % thd bipro)	1.987.432
Beban umum / LM 14,2	4.521.120
JUMLAH	19.665.203
JUMLAH SEBELUM BEBAN BUNGA	11.445.438
BEBAN BUNGA (13,05% thd Briprod)	4.655.398
LABA RUGI USAHA	6.790.041

E Pendapatan / biaya lain lain	
Pendapatan Lain – Lain	30.855
Beban Lain - Lain	181.764
Jml Pendapatan / biaya lain lain	(150.909)
Laba sebelum PPh	6.639.132

Sumber : PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso

PEMBAHASAN

Laporan keuangan yang menerapkan akuntansi sumber daya manusia mencatat beban pendidikan dan pelatihan sebagai investasi dengan jumlah sebagai berikut:

Investasi sumber daya manusia Rp xxx
 Kas Rp xxx

Aset Tak Berwujud disajikan pada lembar muka Neraca sebesar nilai tercatat neto, yaitu sebesar harga perolehan setelah dikurangi akumulasi amortisasi. Sebagaimana. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 4 tentang SAP ATB disajikan dalam neraca sebagai bagian dari aset lainnya. Sebagai contoh Pemkab ABC memiliki total Aset Tak Berwujud sebesar Rp 350 juta dan akumulasi Amortisasi sebesar Rp 105 juta, sehingga nilai tercatat neto sebesar Rp 245 juta. Untuk amortisasi sumber daya manusia ini dilakukan dengan melihat masa produktif tenaga kerja yang diberi pendidikan dan pelatihan tersebut, dalam hal ini masa produktif untuk tenaga kerja di PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso adalah 20 tahun, jadi untuk amortisasi investasi sumber daya manusia dicatat dan dijumlah sebagai berikut:

Tgl	Jenis pelatihan	Jumlah (orang)	Jabatan
20-22/02/2018	Uji cita rasa kopi	1	Petugas cupping

$$\frac{\text{Harga Perolehan}}{\text{Masa Manfaat}} = \frac{7.000.000}{250} = 350.000$$

Jurnal amortisasi untuk investasi sumber daya manusia 2018 ini adalah : Beban amortisasi sumber daya manusia Rp 350.000. Perbandingan antara laporan keuangan perusahaan dengan diterapkan beban pendidikan dan pelatihan dan dilaporkan dilaba/rugi dengan laporan perusahaan yang menerapkan akuntansi sumber daya manusia dan melaporkan beban pendidikan dan pelatihan sebagai investasi pada tahun 2018 dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.6
Neraca
PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso
Untuk periode yang berakhir 31-12-2018

Nama Akun	Perusahaan Beban	Perusahaan SDM
Aktiva		
Kas	29.077.895.060	29.077.895.060
Kas bank	8.481.817	8.481.817
Kas dalam perjalanan	-	-
Investasi aktiva SDM	-	7.000.000
Amortisasi SDM	-	350.000
Pendapatan usaha	52.930.322.056	52.930.322.056
Perlengkapan pabrik	9.947.537.401	9.947.537.401
Aset tetap	429.508.090.504	429.508.090.504
Aset tersedia untuk dijual	546.311.913	546.311.913

Aset lain-lain	211.539.008	211.539.008
Piutang	6.915.546	6.915.546
Jaminan	- 184.790.573	- 184.790.573
Akumulasi penyusutan aktiva	- 22.451.711.571	- 22.451.711.571
Total Aktiva	499.600.591.161	499.607.941.161
Pasiva		
Beban yang masih harus dibayar	202.937.570	202.937.570
Beban operasional perusahaan	496.560.767.892	496.560.767.892
Bebn pajak	300.198.934	300.198.934
Beban pemeliharaan	711.129.395	711.129.395
Biaya ex	1.449.472.933	1.449.472.933
Imbalan pasca kerja	369.445.305	369.445.305
Laba rugi	30.463.294	37.113.294
Total Pasiva	499.593.952.029	499.593.952.029

Sumber : data diolah PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso

Tabel 4.7
Rugi/Laba
PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso
Untuk periode yang berakhir 31-12-2018

Nama Akun	Perusahaan Beban	Perusahaan SDM
Penjualan produksi export	36.420.829	36.420.829
Penjualan local	30.363.358	30.363.358
Harga pokok penjualan	(35.673.546)	(35.673.546)
Pendapatan lain-lain	30.855.000	30.855.000
Total Pendapatan	61.965.641	61.965.641
Beban diluar usaha	19.665.203	19.665.203
Beban bunga	4.655.398	4.655.398
Beban SDM	7.000.000	-
Beban amortisasi SDM	-	350.000
Beban lain-lain	181.746	181.746
Total Beban	31.502.347	24.852.347
Saldo Laba	30.463.294	37.113.294

Sumber : data diolah PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso

Dari laporan keuangan tersebut, dapat dilihat ada perbedaan laba tahun 2018 sebelum diterapkan akuntansi Sumber Daya Manusia (SDM) Rp dan setelah diterapkannya akuntansi Sumber Daya Manusia SDM. Yakni pada tahun 2018 laba sebelum diterapkan akuntansi SDM Rp 30.463.294 dan setelah diterapkannya akuntansi SDM menjadi 37.113.294, maka disini dapat kita lihat biaya pendidikan dan pelatihan juga berpengaruh pada laporan keuangan terutama pada neraca dan laporan laba/rugi dimana pengaruh dan perbandingan sebelum diterapkannya akuntansi sumber daya manusia biaya yang dikeluarkan untuk peningkatan sumber daya manusia diakui sebagai beban perusahaan dengan laba yang dihasilkan kecil sedangkan setelah diterapkannya akuntansi sumber daya manusia, biaya-biaya yang dikeluarkan untuk peningkatan sumber daya manusia sebagai investasi sumber daya manusia dan dilaporkan di neraca, dengan laba yang dihasilkan meningkat, jadi sebaiknya PTPN XII Kebun Kalisat Jampit menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam pelaporan keuangan perusahaan, dimana sumber daya manusia diakui sebagai aktiva dan dilaporkan di neraca nilai amortisasinya berdasarkan estimasi umur manfaat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya disimpulkan bahwa belum adanya kesepakatan bersama mengenai pengukuran SDM serta mengaplikasikan akuntansi sumber daya manusia dalam pelaporan keuangan. Banyaknya jenis perusahaan, serta cara pandang perusahaan dalam menilai sumber daya manusia yang dimilikinya menyebabkan sulitnya tercapai kesepakatan bersama dalam mengaplikasikan pengukuran. Selain pengukuran, masalah lain dari mengaplikasikannya kedalam laporan keuangan adalah suatu organisasi tidak dapat mengendalikan secara penuh atas manusia. Selama ini PTPN XII Kebun Kalisat Jampit Kabupaten Bondowoso masih mencatat biaya sumber daya manusia sebagai beban, dinilai sebesar pengeluaran dan dilaporkan di laporan laba/rugi. Sehingga dampak terhadap laba perusahaan terlihat rendah/kecil dan dampak terhadap aset dineraca terlihat juga rendah/kecil. Tetapi bila pengeluaran-pengeluaran yang berhubungan dengan sumber daya manusia di akui sebagai investasi maka dampak terhadap laba akan semakin besar dan dampak terhadap aset dineraca akan meningkat/lebih besar. Adapun saran peneliti yang mungkin dapat bermnfaat bagi perusahaan adalah mencatat sebagai investasi sumber daya manusia, bukan sebagai beban atau biaya pendidikan dan pelatihan. Perlunya penelitian lanjutan mengenai akuntansi sumber daya manusia. Dan penerapan akuntansi sumber daya manusia diterapkan pada PTPN XII Kebun Kalisat Jampit karena dapat memberikan keuntungan yang lebih besar bagi perusahaan. Untuk memudahkan pengaplikasian dengan menggolongkan terlebih dahulu. Hal ini dikarenakan, masing-masing jenis perusahaan memiliki cara pandang tersendiri atas sumber daya yang dimilikinya.



DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- AICPA (*American Institute Of Certified Public Accountants*). 1992, *Statement of Position: Regarding Mandatory Rotation of Audit Firms of Publicly Held Companies*, www.aicpa.org/members/di/secps/Lit/sops/1990.htm. (diakses pada tanggal 22 mei 2019)
- Alichia, Yashinta Putri. 2013. “Pengaruh Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan, Dan Opini Audit Tahun Sebelumnya Terhadap Opini Audit *Going Concern* “(Studi Empiris Perusahaan Manufaktur yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia)”. Skripsi/Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Amin Widjaja Tunggal. 1995. *Activity Based Costing : Untuk Manufacturing dan pemasaran*. Harvarindo. Jakarta.
- Amin Wijaya Tunggal. 2004. *Manajemen Kontenporer*, Buku 2. Harvarindo. Jakarta.
- Brummet, R. Lee. 1995. *Human Resource Accounting : Modern Accounting*. Alih Bahasa Tim Penerjemah CV. Alfa Beta. Bandung.
- Eci Erdianti. 2013. *Analisis Perlakuan Akuntansi Biaya Sumber Daya Manusia dan Dampaknya terhadap Laporan Keuangan pada PT. Surveyor Indonesia Cabang Palembang*.
- Emzir. 2012. *Metodelogi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Rajagrafindo Persada. Bandung.
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2009. *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.1:Penyajian Laporan Keuangan*. Salemba Empat. Jakarta.

- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2009. Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas publik (SAK ETAP). Dewan Standar Akuntansi Keuangan Ikatan Akuntan Indonesia. Jakarta.
- Kartikahadi, Hans., Sinaga, Uli Rosita., Syamsul, Merliyana., Siregar, Sylvia Veronica., Wahyuni, Ersatri. 2015. Akuntansi Keuangan Berdasarkan SAK Berbasis IFRS. Edisi Kedua. Buku 1. Penerbit Ikatan Akuntan Indonesia. Jakarta.
- Likert, R. 1967. *The Human Organization: Its Management and Value*. New York, McGraw-Hill.
- Martoyo, Sudayat. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Moleong, Lexy J. 2017. Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Sari Novita R. 2016. Perlakuan Akuntansi Biaya Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Daerah Air minum Kota Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan keuangan*.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suwardjono. 2005. Teori Akuntansi Perencanaan Pelaporan Keuangan. BPFE. Yogyakarta.
- Syamsuddinnor. 2014. Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin. *Jurnal Socioscientia*, 6 (1), 1-44.

