

# Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia

Tiara Aulia, Yulinartati & Norita Citra Yuliarti  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Jember  
tiaraaulia18@gmail.com

---

## Abstrak

Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia. Perumusan masalah adalah Bagaimanakah perlakuan akuntansi sumber daya manusia Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perlakuan akuntansi biaya sumber daya manusia pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia. Penelitian ini bermanfaat bagi penulis, bagi Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia, dan almamater. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Tempat penelitian dilakukan pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah perlakuan akuntansi sumber daya manusia. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data, pencatatan biaya sumber daya manusia, penilaian biaya sumber daya manusia, pelaporan biaya sumber daya manusia dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan jumlah laba yang diterima lebih besar bila biaya sumber daya manusia diakui sebagai investasi dan dilaporkan di neraca dan laba /rugi bukan diakui sebagai beban yang hanya dilaporkan di laba/rugi.

**Kata kunci :** Perlakuan akuntansi biaya sumber daya manusia

## Abstract

*Treatment of Human Resource Accounting at the Indonesian Coffee and Cocoa Research Institute. Formulation of the problem is the problem of the sources of human accounting for the Indonesian Coffee and Cocoa Research Institute. The aim of this study was to study human resource accounting at the Indonesian Coffee and Cocoa Research Institute. This research is useful for the author, for the Indonesian Coffee and Cocoa Research Institute, and the almamater. This type of research uses descriptive research types. The research site was conducted at the Indonesian Coffee and Cocoa Research Institute. The object of research in this study is accounting for human resources. The data used in the study is secondary data. Data collection techniques used in this study were interviews and documentation. Analysis of the data used in this study is data collection, recording of human resource costs, human resource costs, reporting of human resource costs and conclusions. The results of this study indicate the amount*

*of profit received is greater than the cost of human resources needed as an investment and approved in the allocation and profit / profit is not related to costs that are only obtained from profit / profit.*

**Keywords :** *Treatment of human resource cost accounting*

## I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset kritis dalam menentukan keberhasilan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia adalah energi, keterampilan dan pengetahuan orang untuk memproduksi barang atau memberikan jasa yang bermanfaat. Sumber daya manusia tidak hanya diikuti sertakan dalam filosofi perusahaan melainkan pada perencanaan strategis (Ellitan, 2002). Pengembangan akuntansi sumber daya manusia diperlukan untuk menyediakan laporan keuangan perusahaan yang akurat sebagai acuan keputusan (Brummet et al, 1968). Pelaporan keuangan akuntansi sumber daya manusia eksternal dapat memberikan peran penting untuk memfasilitasi pemanfaatan yang tepat sumber daya manusia sebuah organisasi (Mamun, 2009). Asumsi unit moneter akuntansi tidak memungkinkan untuk melaporkan nilai karyawan perusahaan dalam laporan keuangan perusahaan karena nilai mengenai sumber daya manusia organisasi sulit untuk diukur dalam satuan moneter. Oleh karena itu, para pemangku kepentingan tidak mendapatkan informasi penting tentang sumber daya manusia organisasi mereka (Hossain, Khan & Yasmin, 2004).

Salah satu unsur yang berkaitan secara langsung dengan posisi keuangan adalah aset. Menurut PSAK No.19 aset adalah sumber daya yang dikendalikan oleh perusahaan sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan bagi perusahaan diharapkan akan menghasilkan manfaat ekonomis di masa depan. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia bisa diakui sebagai aset karena manfaat dan

sebagian manfaat sumber daya manusia tersebut dikuasai oleh perusahaan selama dia menjadi karyawan perusahaan dan untuk menguasai sumber daya manusia telah terjadi peristiwa atau kejadian yang menimbulkannya, misalnya, seleksi, pengangkatan, pelatihan, pengembangan dsb. Dari segi memberikan manfaat ekonomi kepada perusahaan di masa depan, sumber daya manusia telah memenuhi definisi sebagai aset, karena sumber daya manusia memiliki manfaat ekonomi masa datang seperti halnya aset-aset yang lain. Pada akuntansi sumber daya manusia seluruh biaya yang dikeluarkan untuk pengembangan sumber daya manusia dicatat sebagai investasi sumber daya manusia, sebab pengeluaran dari kas untuk memperoleh, merekrut, menyeleksi, melatih, mengembangkan dan mempekerjakan sumber daya manusia merupakan pengeluaran pembentukan kapital manusia (*human capital*) karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan di masa yang akan datang. Pengeluaran tersebut harus dikapitalisasi agar manfaatnya dapat diukur. Hal ini bertolak belakang dengan akuntansi konvensional, pada akuntansi konvensional nilai dari sumber daya manusia tidak tampak dalam laporan keuangan. Biaya yang dikeluarkan untuk pengembangan sumber daya manusia, misalnya, perekrutan, seleksi, pelatihan, dsb dicatat sebagai biaya pada saat terjadinya pengeluaran yang dilakukan. Perlakuan ini tidak terlepas dari perlakuan konvensional dari suatu aktiva. Kriteria penting yang digunakan untuk menentukan apakah suatu biaya itu merupakan beban atau aktiva sangat berhubungan dengan potensi atau nilai manfaat yang diberikan pada masa yang akan datang. Sebenarnya biaya yang dikorbankan untuk perusahaan terhadap sumber daya manusia (untuk memperoleh manfaat) dapat dikualifikasikan sebagai aktiva dan beban. Biaya-biaya tersebut harus diperlakukan sebagai beban dalam periode dihasilkannya manfaat tersebut. Tetapi apabila manfaat tersebut dapat diamati pada saat ini maupun periode yang akan datang, maka biaya-biaya yang

dikeluarkan guna pengembangan sumber daya manusia tersebut harus diperkirakan sebagai aktiva (Pradhitya, 2015).

Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia merupakan institusi yang mendapat mandat untuk melakukan penelitian dan pengembangan komoditas kopi dan kakao secara nasional. Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia juga sebagai media penyedia data dan informasi yang berhubungan dengan kopi dan kakao. Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia adalah perusahaan jasa yang memberi jaminan kepastian yang tidak memihak dalam setiap transaksi (*independent assurance*). Bidang jasa yang dilayani mencakup riset dan pengembangan komoditas kopi dan kakao. Pengalaman melayani pasar jasa tersebut selama ini menjadi kekuatan utama yang didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki pengalaman dan kompetensi fungsional yang kuat dalam memberikan pelayanan terbaik bagi para pelanggan. Pengeluaran Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia cukup material dilihat dari total biaya pendidikan dan penarikan personil, dan biaya pengembangan yang dikeluarkan pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2018.

Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia masih mengakui pengeluaran-pengeluaran sumber daya manusia sebagai biaya, padahal seharusnya biaya-biaya tersebut diakui sebagai investasi atau aktiva. Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia belum menerapkan akuntansi sumber daya manusia yang seharusnya, terutama dalam hubungannya dengan pengakuan biaya pendidikan dan penarikan personil, dan biaya pengembangan.

Pengakuan akuntansi sumber daya manusia yang tercantum didalam kebijakan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia sebagai berikut : dalam mencatat biaya-biaya SDM yang dikeluarkan oleh

perusahaan untuk kegiatan merekrut, menyeleksi, melakukan orientasi dan menempatkan pegawai sesuai dengan perencanaan SDM perusahaan; mengelola pengembangan dan upaya mempertahankan pegawai dengan mengembangkan sistem imbal jasa, merancang sistem manajemen kinerja (termasuk sistem penilaian kinerja), sistem perencanaan karir dan sasaran pelatihan yang terpadu; mengelola program kaderisasi dan pembinaan karir pegawai melalui penempatan pegawai (promosi/demosi, dan mutasi), pemberhentian (PHK dan pensiun); pengelolaan hubungan antar pegawai menyangkut pembinaan rohani, jasmani, serta hubungan dengan serikat pekerja dan instansi terkait diakui sebagai beban dan dilaporkan di laporan laba/rugi.

Berdasarkan hal tersebut menjelaskan bahawa biaya yang dikeluarkan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia cukup besar dalam membiayai biaya pendidikan dan pelatihan, dan biaya pengembangan, untuk meningkatkan kualitas karyawan. Seharusnya Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia meletakkan biaya sumber daya manusia tersebut sebagai investasi dan dilaporkan di neraca bukan sebagai biaya yang dilaporkan di laporan laba/rugi, padahal jika pencatatan pengeluaran biaya pendidikan dan pelatihan, dan biaya pengembangan diakui sebagai investasi dan dilaporkan di neraca, hal ini tentu akan lebih menguntungkan dan bermanfaat dalam jangka panjang. Namun Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia masih melaporkan pengeluaran-pengeluaran atas biaya-biaya sumber daya manusia tersebut sebagai biaya dan dilaporkan di laba/rugi. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia".

## ***II. Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia***

Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (PPKKI) atau *Indonesian Coffee and Cocoa Research Institute* (ICCRI) didirikan pada tanggal 1 Januari 1911. ICCRI pada awalnya memiliki nama *Besoekish Proefstation*. Secara fungsional Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia berada di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian Departemen Republik Indonesia, sedangkan secara struktural dikelola oleh Lembaga Riset Perkebunan Indonesia - Asosiasi Penelitian Perkebunan Indonesia (LRPI-APPI). Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia didirikan oleh Belanda yang pada awalnya ingin memiliki perkebunan kopi, kakao dan karet di daerah Jember, Bondowoso, Situbondo, Banyuwangi. Selanjutnya Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia dikembangkan oleh peneliti Indonesia dengan komoditas kopi dan kakao sampai sekarang. Sebagai lembaga non profit, institusi ini mendapat mandat untuk melakukan penelitian dan pengembangan komoditas kopi dan kakao secara nasional, sesuai dengan Keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia No. 786/Kpts/Org/9/1981 tanggal 20 Oktober 1981. ICCRI juga sebagai media penyedia data dan informasi yang berhubungan dengan kopi dan kakao. Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia yang berdiri sejak tahun 1911 berkantor di Jl. PB.Sudirman No. 90 Jember. Namun mulai tahun 1987 seluruh kegiatan operasional dipindahkan ke desa Nogosari, kecamatan Rambipuji, kabupaten Jember berjarak ± 20 km arah barat daya dari kota Jember. Pada tahun 2008 terakreditasi oleh Lembaga Sertifikasi KNAPPP dengan Nomor Sertifikat : 006/Kp/KA-KNAPPP/I/2008. Sampai sekarang perkebunan kopi dan kakao di ICCRI ada 3 kebun. Kebun percobaan dan areal kantor seluas 380 ha, terdiri atas

kebun percobaan kopi arabika (KP. Andungsari ketinggian 100-1.200 m dpl.), kopi robusta dan kakao (KP.Kaliwining dan KP.Sumberasin ketinggian 45-550 m dpl.). Laboratorium yang dipunyai seluas 2.365 m<sup>2</sup> dengan peralatan sejumlah 850 unit, terdiri dari laboratorium Pemuliaan Tanaman, laboratorium Fisika Tanah, Kimia Tanah dan Biologi Tanah, laboratorium Kultur Jaringan, laboratorium Mekanisasi Pertanian, laboratorium Pengolahan hasil, laboratorium Pengawasan Mutu, Pusat Informasi dan Pelatihan. Koleksi buku dan majalah di perpustakaan sebanyak 38.706 judul dan 38.983 eksemplar, terdiri atas 7.622 judul artikel tentang kopi, 5.024 judul artikel kakao, dan lebih dari 15.677 judul artikel tentang karet, tembakau, dan tanaman lainnya. Status tanah lokasi di kantor adalah tanah hak pakai (sertifikat No.1 tanggal 11 Desember 1991) atas nama Departemen Pertanian Republik Indonesia.

Struktur organisasi merupakan bagian yang penting dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi yang baik dapat memudahkan pekerja untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pekerjaan dapat berjalan lancar dan tertib sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia menggunakan struktur organisasi fungsional. Struktur organisasi fungsional memiliki kekuasaan tertinggi yang terletak pada direktur, namun direktur tidak berhubungan secara langsung dengan karyawan tingkat bawah. Direktur hanya melakukan komunikasi dengan manager dan kepala bagian yang tugasnya mengatur dan melakukan interaksi secara langsung dengan kepala urusan bagian dan staf-staf yang bertugas mengatur kerja pada karyawan masing-masing. Garis wewenang pada struktur organisasi yaitu seorang atasan mengambil keputusan dan memberitahukan seorang bawahan yang kemudian memberitahukannya ke bawahannya lagi hingga tingkat terbawah struktur organisasi. Struktur organisasi fungsional (*functional organizational*

*structure*) adalah struktur di mana tugas, orang dan teknologi yang dibutuhkan untuk menjalankan bisnis dibagi menjadi grup-grup “fungsional” yang terpisah (seperti pemasaran, operasi, dan keuangan) dengan prosedur yang semakin formal guna mengkoordinasikan dan mengintegrasikan aktivitas-aktivitasnya untuk menghasilkan produk dan jasa dari bisnis tersebut. Struktur fungsional banyak terdapat dalam perusahaan-perusahaan dengan fokus produk tunggal atau sempit yang telah mengalami keberhasilan dalam pasarnya, sehingga menuju pada peningkatan penjualan dan peningkatan jumlah orang yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dibalik penjualan tersebut. Perusahaan-perusahaan semacam itu membutuhkan keahlian-keahlian dari bidang-bidang spesialisasi yang didefinisikan dengan baik untuk membangun keunggulan kompetitif dalam menghasilkan produk atau jasanya. Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia menggunakan struktur organisasi fungsional karena pembagian wewenang dan tugas disini sudah jelas., oleh karena itu penggunaan struktur organisasi fungsional sangat cocok digunakan. Selain itu kelebihan lainnya adalah spesialisasi karyawan dapat dikembangkan dan digunakan semaksimal mungkin di departemen yang ditempatinya. Di setiap departemen Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia dipegang oleh orang-orang yang ahli dalam bidangnya sehingga dapat terjadi keserasian antara tugas dan keahlian maka dari itu disebut struktur organisasi fungsional.

Biaya-biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia mencakup beberapa biaya yaitu biaya akuisisi dan biaya pengembangan. Biaya akuisisi terdiri dari biaya pengadaan pegawai baru yang berupa biaya rekrutmen dan biaya seleksi sedangkan untuk pegawai lama adalah biaya analisa potensi personil. Biaya pengembangan sumber daya manusia berupa biaya pendidikan dan pelatihan karyawan, baik pendidikan dan latihan wajib, penunjang



tugas maupun pengembangan wawasan. Biaya yang dikeluarkan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia cukup besar dalam membiayai biaya akuisisi (biaya rekrutmen dan biaya seleksi), dan biaya pengembangan (biaya pendidikan dan pelatihan), untuk meningkatkan kualitas karyawannya. Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia masih mengakui pengeluaran - pengeluaran untuk biaya sumber daya manusia dalam hal ini biaya akuisisi (biaya rekrutmen dan biaya seleksi) dan biaya pengembangan (biaya pendidikan dan pelatihan) sebagai beban yang dibebankan pada saat dikeluarkannya biaya tersebut. Biaya sumber daya manusia tersebut dalam laporan keuangan dimasukkan dalam anggaran beban akuisisi (beban rekrutmen dan beban seleksi) maupun beban pengembangan (beban pendidikan dan beban pelatihan) dan dilaporkan dilaporan laba/rugi bukan diakui sebagai aset dan dilaporkan dineraca, padahal jika Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia mengakui biaya-biaya pengeluaran untuk biaya sumber daya manusia dalam hal ini biaya akuisisi (biaya rekrutmen dan biaya seleksi) dan biaya pengembangan (biaya pendidikan dan pelatihan) tersebut sebagai investasi, hal ini tentu akan lebih menguntungkan dan bermanfaat dalam jangka panjang karena secara langsung akan berpengaruh pada aset perusahaan pada periode tertentu.

Oleh karena itu, peneliti ingin memasukkan biaya akuisisi (biaya rekrutmen dan biaya seleksi) dan biaya pengembangan (biaya pendidikan dan pelatihan) yang dikeluarkan dari total biaya pada periode 2017 dan 2018 menjadi kapitalisasi aktiva biaya akuisisi (biaya rekrutmen dan biaya seleksi) dan biaya pengembangan (biaya pendidikan dan biaya pelatihan), kemudian mengamortisasi sesuai metode amortisasi garis lurus, dengan umur ekonomis yaitu 5 tahun, yang kemudian akan dijadikan sebagai investasi bersih aktiva sumber

daya manusia yang dicatat sebagai aktiva sumber daya manusia pada tahun 2017 dan 2018.

Pencatatan biaya sumber daya manusia dapat diakui sebagai beban dan sebagai investasi, selama ini Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia mengakui pengeluaran-pengeluaran untuk sumber daya manusia sebagai beban bukan sebagai investasi. Pengeluaran untuk sumber daya manusia ini akan dimasukkan sebagai suatu beban yang secara langsung dihapuskan pada periode yang bersangkutan, sehingga aset perusahaan akan dilaporkan lebih rendah.

Pada laporan laba/rugi Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia tahun 2017 terlihat bahwa biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan adalah Rp 108.113.255 biaya tersebut oleh Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia dimasukkan dalam beban akuisisi (beban rekrutmen dan beban seleksi) sebesar Rp. 80.416.168 maupun beban pengembangan (beban pendidikan dan beban pelatihan) sebesar Rp74.130.018 dan dilaporkan pada laporan laba/rugi, sedangkan biaya sumber daya manusia dalam hal ini biaya akuisisi (biaya rekrutmen dan biaya seleksi) dan biaya pengembangan (biaya pendidikan dan biaya pelatihan) ini tidak dicantumkan dineraca. Begitu juga dengan tahun 2018 jumlah biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan adalah Rp 94.745.593 untuk biaya sumber daya manusia yang mencakup biaya akuisisi (biaya seleksi, biaya rekrutmen) sebesar Rp. 27.697.087 maupun biaya pengembangan (biaya pelatihan) sebesar Rp. 20.615.575 dan dilaporkan pada laporan laba/rugi, sedangkan biaya sumber daya manusia yang mencakup biaya akuisisi (biaya seleksi, biaya rekrutmen) dan biaya pengembangan (biaya pelatihan) ini tidak dicantumkan dineraca.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa untuk biaya sumber daya manusia dalam hal ini biaya akuisisi (biaya seleksi, biaya

rekrutmen) dan biaya pengembangan (biaya pelatihan) selama ini Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia belum menerapkan pelaporan akuntansi sumber daya manusia. Berdasarkan uraian diatas, maka pencatatan yang harus dicatat di dalam konsep akuntansi sumber daya manusia pada laporan laba/rugi, biaya yang dikeluarkan untuk biaya sumber daya manusia dalam hal ini biaya akuisisi (biaya seleksi, biaya rekrutmen) dan biaya pengembangan (biaya pelatihan) yang dikeluarkan oleh Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia akan disajikan nilai naik (turun) aktiva sumber daya manusia yang berasal dari selisih biaya akuisisi dan biaya pengembangan dengan amortisasi biaya akuisisi dan biaya pengembangan pada periode tahun berjalan tersebut, pada neraca biaya yang dikeluarkan untuk pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini biaya akuisisi dan biaya pengembangan dicatat pada pos aktiva sebagai investasi sumber daya manusia dan amortisasi sumber daya manusia, sedangkan pada laporan laba/rugi dicatat sebagai beban sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil perhitungan amortisasi sumber daya manusia di atas perolehan nilai bersih aktiva sumber daya manusia diperoleh dari pengurangan biaya akuisisi dan biaya pengembangan, sedangkan jumlah nilai investasi sumber daya manusia diperoleh dari penjumlahan nilai bersih aktiva sumber daya manusia ditambah dengan nilai awal investasi sumber daya manusia. Jadi, investasi bersih periode 2017 sebesar Rp.

86.490.604 dan periode 2018 sebesar Rp. 75.796.474 untuk investasi bersih aktiva sumber daya manusia akan dicatat sebagai aktiva sumber daya manusia senilai kapitalisasi biaya aktiva pada laporan neraca per periode 2017 dan 2018. Pencatatan pada posisi aktiva ini dikarenakan konsep akuntansi sumberdaya manusia yang menilai biaya yang dikeluarkan baik biaya akuisisidan biaya pengembangan dicatat sebagai suatu aset atau aktiva baru berupa penilaian sumber daya

manusia serta manfaat yang diharapkan berkaitan dengan periode masa mendatang. Dalam penerapan akuntansi sumber daya manusia, perhitungan terhadap biaya-biaya yang dikeluarkan akan dikapitalisasi atau dijumlahkan dari masing-masing biaya seperti biaya akuisisi dan biaya pengembangan yang akan menjadi kapitalisasi aktiva sumber daya manusia pada masing-masing periode laporan keuangan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia. Kemudian hasil kapitalisasi aktiva sumber daya manusia akan diamortisasi selama 5 tahun. Menurut Amin Widjaja (1994), pengamortisasian ini dilakukan untuk menyesuaikan penilaian suatu aktiva sumber daya manusia namun dalam pengukurannya sulit diperhitungkan, dikarenakan sulitnya memprediksi kondisi dimana suatu aset yaitu sumber daya manusia mengundurkan diri, pemecatan ataupun pensiun dari perusahaan.

Metode penilaian yang diterapkan oleh Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia mengenai biaya sumber daya manusia masih diakui sebagai beban pada periode terjadinya, karena semua biaya tersebut langsung dihapuskan pada akhir periode bersangkutan dan tidak dibuat amortisasinya, padahal seharusnya harga aktiva tidak berwujud yang dimiliki dicatat dalam akun sebesar harga perolehannya. Harga perolehan ini tergantung pada cara perolehan aktiva tidak berwujud, jika diperoleh dari pembelian maka harga perolehannya sebesar jumlah uang yang dikeluarkan dalam pembeliannya sampai siap untuk digunakan.

Biaya sumber daya manusia yang diakui sebagai investasi, yaitu metode penilaian investasi untuk sumber daya manusia yang dikeluarkan dicatat sebagai investasi dan dibuat amortisasinya. Metode amortisasinya yang dapat digunakan apabila aktiva tidak berwujud tersebut diakui sebagai investasi sumber daya manusia yaitu metode garis lurus atau metode lain yang dianggap lebih cocok bagi perusahaan selama metode tersebut mencerminkan manfaat ekonomis, kemudian aktiva tidak berwujud ini dicantumkan dalam

neraca sebesar harga perolehannya dikurangi akumulasi amortisasi dan akumulasi penurunan nilai, untuk menghitung amortisasi, nilai sisa aktiva tidak berwujud biasanya ditetapkan sebesar 0 rupiah.

Setelah aktiva tidak berwujud tersebut dimiliki oleh perusahaan, maka biaya-biaya yang dikeluarkan selama umur aktiva tersebut aktiva tidak berwujud harus dibebankan pada laba/rugi periode berjalan. Laporan keuangan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia telah berhasil menyajikan laporan keuangan yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, namun jika dikaji lebih jauh sebenarnya laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan masih memiliki kelemahan, hal ini disebabkan oleh penyajian informasi mengenai investasi perusahaan dalam sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut kegiatan pengembangan (pendidikan dan pelatihan). Padahal Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia telah melakukan kegiatan investasi yang cukup besar untuk keperluan tersebut sebagaimana terlihat pada tabel 4.2 sebelumnya.

Investasi dalam sumber daya manusia yang telah dilakukan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia sudah cukup besar dalam program pelatihan karyawan, hal ini menunjukkan besarnya perhatian perusahaan terhadap sumber daya manusia Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia terhadap perlunya pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang melekat pada sumber daya manusia bermanfaat dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan untuk jangka panjang. Jika tidak, untuk apa perusahaan mengeluarkan dana yang cukup besar ditinjau dari kepentingan jangka pendek justru hanya akan memperkecil laba bersih perusahaan periode bersangkutan. Secara realistis, tidak dapat dipungkiri bahwa manfaat dari pengetahuan, keterampilan dan

pengalaman yang diperoleh dari program pendidikan dan pelatihan tidak akan habis dalam sekali atau hanya periode terjadinya biaya itu saja, dari kenyataan ini sudah sepatutnya biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk memperoleh dan mengembangkan karyawan tidak langsung dibebankan hanya pada periode terjadinya biaya tersebut. Akan lebih baik jika biaya-biaya tersebut dikapitalisasikan dan diamortisasi selama manfaat yang diperkirakan.

Terdapat perbedaan laba tahun 2017 sebelum diterapkan akuntansi sumber daya manusia sebesar Rp. 27.073.940.971 dan setelah diterapkannya akuntansi sumber daya manusia menjadi sebesar Rp. 27.203.676.877 begitupun tahun 2018 terdapat perbedaan laba antara laba sebelum diterapkan akuntansi sumber daya manusia sebesar Rp. 39.286.940.270 dengan setelah diterapkannya akuntansi sumber daya manusia menjadi sebesar Rp. 39.400.634.982, maka disini dapat kita lihat biaya sumber daya manusia dimana dalam hal ini mencakup biaya akuisisi (biaya rekrutmen dan biaya seleksi) dan biaya pengembangan (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 dalam hal ini biaya akuisisi (biaya rekrutmen dan biaya seleksi) dan biaya pengembangan (biaya pendidikan dan biaya pelatihan) 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 dalam hal ini biaya akuisisi dan biaya pengembangan sebagai investasi sumber daya manusia dan dilaporkan dineraca, dengan laba yang dihasilkan meningkat, jadi sebaiknya Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia menerapkan

akuntansi sumber daya manusia dalam pelaporan keuangan perusahaan, dimana sumber daya manusia diakui sebagai aktiva dan dilaporkan dineraca nilai amortisasinya berdasarkan estimasi umur manfaat.

### ***III. Penutup & Kesimpulan***

Selama ini Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia masih mencatat biaya sumber daya manusia sebagai beban, dinilai sebesar pengeluaran dan dilaporkan dilaporan laba/rugi. Sehingga dampak terhadap laba perusahaan terlihat rendah/kecil dan dampak terhadap aset dineracater lihat juga rendah/kecil. Tetapi bila pengeluaran-pengeluaran yang berhubungan dengan sumber daya manusia diakui sebagai investasi maka dampak terhadap laba akan semakin besar dan dampak terhadap aset dineraca akan meningkat/lebih besar.

Pencatatan biaya sumber daya manusia pada laporan keuangan penulis menyarankan sebaiknya menerapkan akuntan sumber daya manusia adalah pencatatan laporan keuangan perusahaan, yaitu dicatat sebagai investasi sumber daya manusia bukan sebagai beban pendidikan dan pelatihan, sebab dengan pencatatan investasi sumber daya manusia laba yang diperoleh akan lebih besar dari pada membebankan biaya tersebut. Penilaian biaya sumber daya manusia pada laporan keuangan sebaiknya perusahaan memperlakukan biaya sumber daya manusia sebagai aktiva pada periode terjadinya biaya tersebut agar tidak berpengaruh memperkecil laba pada periode yang bersangkutan. Pelaporan biaya sumber daya manusia pada laporan keuangan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia sebaiknya mencatat biaya sumber daya manusia sebagai investasi dan dibuat amortisasi setiap tahunnya dan melaporkan biaya yang dikeluarkan untuk sumber daya manusia dineraca, sebab diakui biaya sumber daya manusia sebagai investasi akan menaikkan laba yang diperoleh perusahaan.

Perbandingan biaya sumber daya manusia sebelum dan sesudah diterapkannya akuntansi sumber daya manusia pada laporan keuangan. Setelah diter

apkannya akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangan dapat dilihat perbedaan laba yang diperoleh lebih besar dari pada membebankan biaya sumber daya manusia, jadi penulis menyarankan perusahaan sebaiknya Menerapkan akuntansi sumber daya manusia sebagai investasi dan dilaporkan di neraca. Pihak manajemen Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia dapat menerapkan Akuntansi SDM dengan menggunakan metode *Human Resource Cost Accounting* (HRCA) untuk menjadikan biaya terkait sumber daya manusia seperti biaya perekrutan dan biaya pendidikan dan biaya pelatihan yang dikeluarkan dinilai menjadi suatu investasi asset sumber daya manusia tidak sebagai beban. Perusahaan sebaiknya melakukan pengukuran dan penyajian untuk asset sumber daya manusianya, dengan menyajikan asset sumber daya manusia di neraca perusahaan, kreditor dan investor dapat melihat investasi terbesar pada perusahaan untuk mengambil keputusan ekonomik dan sosial. Perusahaan sebaiknya dapat membuat laporan keuangan akuntansi sumberdaya manusia sebagai penyajian data kuantitatif yang sangat lengkap untuk keterkaitannya terhadap investor atau pemilik saham.





## DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sumarnadi Nugroho. 2012. "Pengaruh Karakteristik Perusahaan terhadap Tingkat Keluasan Pengungkapan Laporan Keuangan pada Sektor Industri Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia". *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* Vol. 1 No. 12.
- American Accounting Association Committee on Accounting for Human Resources. 1973. "Report of the committee on Human Resource Accounting". *The Accounting Review Supplement to Vol. XLVIII*. American Accounting Association.
- Andi, Kartika. 2009. "Faktor yang Mempengaruhi Kelengkapan Pengungkapan Laporan Keuangan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI". *Kajian Akuntansi* Vol 1 No-1.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan Praktik. Edisi Revisi VII*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu dan Didied poernawan. 2013. *Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Perbandingan Kinerja Laporan Keuangan pada PT. BPRS Mitra Harmoni Malang*. Jurnal Universitas Brawijaya, Malang.
- Baridwan, Zaki. 2000. *Intermediate Accounting*. Yogyakarta: BPFE
- Belkaoui. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*, edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Brummet, R. Lee. 1995. *Human Resource Accounting: Modern Accounting*. Alih Bahasa Tim penerjemah CV. Alfa Beta. Bandung
- Cashin, James A. And Ralph S. Polimeni. 1981. *Cost Accounting*. Edisi ke-2. London : McGraw-Hall, Inc.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT. Refika Aditama Anggota IKAPI.
- Ellitan, L., 2002. *Praktik-praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 4 (2) : 65-76.
- Erna, Wati Indriani. 2013. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Luas Pengungkapan Sukarela dan Implikasinya terhadap Asimetri Informasi". *Accounting Analysis Journal* ISSN 2252-6765.
- Financial Accounting Standards Board (FASB). 1978. "Statement of Financial Accounting Concepts No.1: Objectives of Financial Reporting by Business Enterprises". Stamford. Connecticut.
- Financial Accounting Standards Board (FASB). 1984. "Statement of Financial Accounting Concepts No.5: Recognition and Measurement in Financial Statement of Business Enterprises". Stamford. Connecticut.

- Flamholtz, Eric, 1985. *Human Resource Accounting*. San Fransisco :Jossey-Bass Publisher
- Ghozali, Imam danAnisChariri. 2007. *TeoriAkuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Godeliva, Puluhan & Paskah Ika Nugroho. 2015. "Pengaruh Mekanisme Corporate Governance Dan Kondisi Financial Distress Terhadap Luas Pengungkapan Sukarela Dalam Laporan Tahunan Perusahaan". *Dinamika Akuntansi, Keuangan dan Perbankan*, Mei 2015, Hal: 39- 56.
- Gulo, Y. 2000. "Analisis Efek Luas Pengungkapan Sukarela Dalam Laporan Tahunan Terhadap Cost Of Equity Capital Perusahaan". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol 2, No 1 April, hal 45-62.
- Harahap, SofyanSafri. 2001. "Analisa kritis atas laporan keuangan. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Harahap, SofyanSafri. 2002. *Teori Akuntansi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Harahap, SofyanSafri. 2007. *Teori Akuntansi edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Harahap, SofyanSafri. 2011. *Teori Akuntansi edisi Revisi 2011*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Hossain, D. M., A. R. Khan dan I. Yasmin. 2004. *The Nature of Voluntary Disclosures on Human Resource in the Annual Reports of Bangladeshi Companies*. *Dhaka University Journal of Business Studies* 25 (1) : 221-231.
- IkatanAkuntan Indonesia (IAI). 2009. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2012. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. PSAK No. 1 Tentang Laporan Keuangan– edisirevisi 2015. Penerbit Dewan Standar Akuntansi Keuangan: PT. Raja Grafindo
- Ikatan Akuntansi Indonesia. PSAK No. 19 Tentang Aset Tak Berwujud– edisi revisi 2015. Penerbit Dewan Standar Akuntansi Keuangan: PT. Raja Grafindo
- Islahuzaman. 2006. *Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Kendala dalam Penerapannya*. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, 8(1), 1026-1038.
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Akuntansi SumberDaya Manusia: Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia*. Yogyakarta : GrahaIlmu
- Kasmir. 2015. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta :Rajawali Pers.
- Mamun, S. A. A., 2009. *Human Resource Accounting Disclosure of Bangladeshi Companies and its Association with Corporate Characteristics*. *BRAC University Journal* 1 (1) : 35-43.
- Mirza Abbas, Holt Graham. 2011. *Practical Implementation Guide and Workbook for IFRS, third edition*. Wiley. United States of America
- Mukhtar. 2013. *Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta : GP Press Group
- Meutia, Inten. 2015. *Qualitative Approach To Build The Concept Of Social Responsibility Disclosures Based On Shari"ah Enterprise Theory*, <http://ssrn.com/abstract=1662860>, diakses 10 Juli 2017.
- Nandakumar, A, et al. 2015. "Memahami IFRS Standar Pelaporan Keuangan Internasional". PT. Indeks: Jakarta.
- Nicoline. 2010. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Pengukuran dan Pelaporan*. Vol.4 No. 2. Maluku.

- Noor Laila, Fitriana dan Andri Pratiwi. 2014. "*Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Luas Pengungkapan Sukarela dalam Annual Report*". Diponegoro Journal of Accounting Vol. 3 No. 3.
- Pradhitya, Ida BagusPutu. 2015. "*Analisis Eksistensi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Krisna Holding Company*". Skripsi (tidak diterbitkan). Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha.
- P. JokoSubagyo. 2011. *Metodologi Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta : Aneka Cipta.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Rispantyo. *Akuntansi Sumber daya Manusia: Antara Hidup dan Mati*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi, Surakarta.
- Sudarno, 2010. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Perlakuan dan Pengukuran*. Jurnal Akuntansi Universitas Jember Vol. 8 No. 1. Laboratorium Pusat Pengembangan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Jember.
- Suwarto. 2006. *Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Alternatif Dalam Penyusunan Laporan Keuangan*. Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi Vol. 5 No.1. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi. Surakarta.
- Supriyati. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung :Labkat press.
- Supriyati. 2012. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung : LABKAT PRESS UNIKOM.
- Suwardjono. 2005. *Teori Akuntansi Perekayasaan Pelaporan Keuangan*. Yogyakarta. BPFE.
- Tunggal, Amin Widjaja. 1994. *Dasar-dasarAkuntansi Bank*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tunggal, Amin. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Verdiyana, Renita. 2006. *Variabel-variabel yang Mempengaruhi Luas Pengungkapan dalam Laporan Tahunan Perusahaan*. google.com
- Warno. 2011. *Pencatatan dan Pengakuan SumberDaya Manusia dalam Akuntansi*. Jurnal STIE Semarang Vol.3 No. 2. Semarang
- Widjaja, Amin. 2004. *Akuntansi Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wiwit, Wahyuningsih, Rina Arifati dan Kharis Raharjo. 2016. "*Pengaruh Likuiditas, Leverage, Profitabilitas, Porsi Saham Publik, Ukuran Perusahaan dan Umur Perusahaan terhadap Kelengkapan Pengungkapan Laporan Keuangan*". Journal Of Accounting Volume 2.