

## **PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PUSAT PENELITIAN KOPI DAN KAKAO INDONESIA**

**Tiara Aulia<sup>1</sup>, Yulinartati<sup>2</sup>, Norita Citra Yulianti<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Jember<sup>1,2,3</sup>

tiaraaulia18@gmail.com<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perlakuan akuntansi biaya sumber daya manusia pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Tempat penelitian dilakukan pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia. Objek 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. 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. Simpulan, Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia belum menerapkan pelaporan akuntansi sumber daya manusia secara optimal.

**Kata Kunci:** Biaya, Perlakuan Akuntansi, Sumber Daya Manusia

### **ABSTRACT**

*This study aimed to determine the accounting treatment of human resource costs at the Indonesian Coffee and Cocoa Research Center. This research uses descriptive research. The research site is conducted at the Indonesian Coffee and Cocoa Research Center. The research object in this study is the human resource accounting treatment. The data used in this research is secondary data. The data collection techniques used in this study were interviews and documentation. This study indicates that the amount of profit received is more significant if the cost of human resources is recognized as an investment and is reported in the balance sheet and profit/loss is not recognized as an expense that is only reported in profit/loss. In conclusion, the Indonesian Coffee and Cocoa Research Center has not implemented human resource accounting reporting optimally.*

**Keywords:** Cost, Accounting Treatment, Human Resources

### **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 et al., 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 (IAI, 2010). Sumber daya manusia telah memenuhi definisi sebagai aset, karena sumber daya manusia memiliki manfaat ekonomi masa datang seperti halnya aset-aset yang lain.

Biaya yang dikeluarkan untuk pengembangan sumber daya manusia, misalnya, perekrutan, seleksi, pelatihan dan lainnya 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 di dalam 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.

Hal tersebut menjelaskan bahwa 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 tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai perlakuan akuntansi sumber daya manusia pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia.

## **KAJIAN TEORI**

Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau karyawan yang bekerja untuk perusahaan dalam rangka kegiatan operasinya. Perusahaan sebenarnya tidak memiliki atau menguasai sumber daya manusia tersebut seperti halnya pemilikan secara fisik terhadap aktiva yang lainnya, melainkan pemilikan atas hak operasional untuk memperoleh keuntungan atau manfaat dari sumber daya manusia dengan menggunakan jasa mereka dalam operasi perusahaan. Sebagai hasil transaksi atau kejadian masa lalu, sumber daya manusia diperoleh melalui proses penerimaan dan atau menyewa mereka dengan diperkuat oleh ikatan atau kontrak kerja yang menunjukkan adanya jaminan secara hukum.

Dalam perolehan atau penerimaan sumber daya manusia, tidak semua sumber daya manusia tersebut siap dipakai. Ada yang sudah memiliki pengalaman kerja sehingga siap untuk ditempatkan, dan ada yang belum memiliki pengalaman kerja sehingga harus melalui pendidikan atau pelatihan terlebih dahulu. Sumber daya manusia sebagai sumber daya perusahaan tidak dimaksudkan untuk diperdagangkan sebagai objek, melainkan digunakan sebagai pelaksana atau subjek dalam operasi perusahaan (Ningsih, 2001).

Akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan bahwa tenaga kerja merupakan modal manusia maupun aktiva manusia. Teori ekonomi dari modal manusia didasarkan pada konsep bahwa manusia memiliki keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang merupakan bentuk dari modal, yang disebut dengan “modal manusia” (Amstrong, 2013). Sebagai kapasitas dalam dunia usaha, para pekerja tidak hanya berperan dalam difusi kepemilikan saham perusahaan sebagaimana yang terjadi dalam dongeng, tetapi dari akuisisi pengetahuan dan keterampilan yang memiliki nilai

ekonomi (Astari, et al., 2017). Harahap (2011) menyatakan bahwa tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak akan bisa menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Tempat penelitian dilakukan pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia. Objek 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**

### **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.

Mulai tahun 1987 seluruh kegiatan operasional dipindahkan ke desa Nogosari, kecamatan Rambipuji, kabupaten Jember berjarak  $\pm$  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 mdpl).

Laboratorium yang dipunyai seluas 2.365  $m^2$  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 di tempatnya. 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 karenanya, 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 Rp108.113.255,00 biaya tersebut oleh Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia dimasukkan dalam beban akuisisi (beban rekrutmen dan beban seleksi) sebesar Rp80.416.168,00 maupun beban pengembangan (beban pendidikan dan beban pelatihan) sebesar Rp74.130.018,00 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 di neraca. Begitu juga dengan tahun 2018 jumlah biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan adalah Rp94.745.593,00 untuk biaya sumber daya manusia yang mencakup biaya akuisisi (biaya seleksi, biaya rekrutmen) sebesar Rp27.697.087,00 maupun biaya pengembangan (biaya pelatihan) sebesar Rp20.615.575,00 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 di neraca.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian, 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. Padahal menurut Fauziah et al., (2013) akuntansi sumber daya manusia sangat penting karena dapat memberikan informasi kuantitatif maupun kualitatif kepada manajemen mengenai pemenuhan, pengembangan, pengalokasian, kapitalisasi, evaluasi, dan penghargaan atas sumber daya manusia. Keberadaan dan peran dari sumber daya manusia menjadi sebuah aset yang harus diperhitungkan nilainya, bukan hanya tentang menempatkan perhitungan modal manusia juga tentang dukungan terhadap pengembangan sumber daya manusia demi tercapainya visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, 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 diperoleh 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 Rp86.490.604,00 dan periode 2018 sebesar Rp75.796.474,00 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 akuisisi dan 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 Widjaja (2004) pengamortisian 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

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 Rp27.073.940.971,00 dan setelah diterapkannya akuntansi sumber daya manusia menjadi sebesar Rp27.203.676.877,00 begitu pun tahun 2018 terdapat perbedaan laba antara laba sebelum diterapkan akuntansi sumber daya manusia sebesar Rp39.286.940.270,00 dengan setelah diterapkannya akuntansi sumber daya manusia menjadi sebesar Rp39.400.634.982,00. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa 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 di neraca, 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 di neraca nilai amortisasinya berdasarkan estimasi umur manfaat.

Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Yuda (2008) dengan perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia akan membantu pihak manajemen dalam: 1) mengembangkan, mengalokasikan, menghemat, memanfaatkan dan mengevaluasi sumber daya manusia dengan baik dan apakah sudah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai; 2) memudahkan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

## SIMPULAN

Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia belum menerapkan pelaporan akuntansi sumber daya manusia secara optimal. Selama ini Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia masih mencatat biaya sumber daya manusia sebagai beban, dinilai sebesar pengeluaran dan dilaporkan di laporan laba/rugi, sehingga berdampak terhadap laba perusahaan terlihat rendah/kecil dan dampak terhadap aset di neraca 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 di neraca akan meningkat/lebih besar.

Setelah diterapkannya akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangan dapat dilihat perbedaan laba yang diperoleh lebih besar dari pada membebankan biaya sumber daya manusia. 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, biaya pendidikan dan biaya pelatihan yang dikeluarkan dinilai menjadi suatu investasi aset sumber daya manusia tidak sebagai beban.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan: Sofyan Cikmat dan Haryanto*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Astari, N. K. A. E., Atmadja, A. T., & Herawati, N. T. (2017). Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada RS Kertha Usada (Buleleng). *e-Journal SI AKUniversitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 1-10
- Brummet, L., Flamholtz, E. G., & Pyle, W. C. (1968). Human Resource Measurement: A Challenge for Accountants. *The Accounting Review* 43(2), 217-224
- Ellitan, L. (2002). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2), 65-76
- Fauziah, I., Aspahani, A., & Yuniartie, E. (2013). Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Akuntabilitas: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Akuntansi*, 7(2), 139-160
- Harahap, S. S. (2011). *Teori Akuntansi*. Jakarta: PT. Rajawali Pers
- Hossain, D. M., Khan, A. R., & Yasmin, I. (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
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). (2010). *PSAK No.19 (Revisi 2010), Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan Aset Tak Berwujud*. Jakarta: Salemba Empat

- Ningsih, S. (2001). Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia: Assets Sekaligus Investor Bagi Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 2(1), 13-26
- Pradhitya, I. B. P. (2015). *Analisis Eksistensi Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Krisna Holding Company*. Skripsi. Universitas Pendidikan Ganesha
- Widjaja, A. (2004). *Akuntansi Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Yuda, V. H. (2008). *Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Perbandingan Kinerja Perusahaan Studi pada PT. Indosat Tbk dan PT. Excelcomindo Tbk*. Skripsi. Universitas Negeri Malang