

Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Pada Lembaga Filantropi

Armansyah, Saparuddin Siregar

Program Studi Doktoral, Fakultas Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: armanmrp14@gmail.com

Abstrak—Dewasa ini, semakin banyak lembaga menyadari bahwa salah satu sumber utama keunggulan kompetitif adalah SDM yang dimiliki lembaga. Perubahan arah industri dari konvensional ke industri digital, media ke multimedia memaksa para pengambil keputusan untuk berlomba merekrut SDM berkualitas baik itu lembaga profit maupun non-profit. Di Indonesia saat ini tumbuh lembaga Filantropi yang juga menginginkan untuk mendapat sumber daya manusia kelas satu dimana kelangsungan hidup lembaga ini juga ditentukan oleh kualitas SDM para pengurusnya. Ada perbedaan yang membuat lembaga filantropi lebih memiliki tantangan dibanding dengan lembaga komersil lainnya yaitu produk yang ditawarkan. Perusahaan komersil menawarkan produk konkret bagi konsumen sedangkan lembaga filantropi menawarkan sesuatu yang abstrak (kebaikan/pahala). Untuk itu, para fundraising lembaga filantropi harus lebih inovatif dan kreatif dalam menawarkan produk mereka untuk mendapatkan donasi. tugas berat ini, harus menempatkan SDM yang bekerja pada lembaga filantropi diperlakukan dan dicatat sebagai aset yang berharga. Ide-ide untuk menempatkan sumber daya manusia sebagai aset diketahui sebagai Human Resources Accounting (HRA) yang sudah lama sebenarnya mendapat perhatian banyak pihak, meskipun sampai saat ini masih banyak kendala yang harus dilalui. Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan definisi, pengakuan, pengukuran, dan kendala HRA dengan menggunakan metode literatur penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, masalah utama dalam menggunakan sumber daya manusia sebagai aset adalah tentang bagaimana organisasi mengukur sumber daya manusia dan mengungkapkannya dalam laporan keuangan meskipun secara definisi sudah layak disebut sebagai aset. Sebagai Kesimpulan dari penelitian ini adalah HRA masih membutuhkan penelitian lebih lanjut, terutama tentang untuk menentukan jenis organisasi yang cocok untuk menerapkan HRA dalam laporan keuangan.

Kata Kunci: Akuntansi Sumber Daya Manusia (Hra), Definisi, Pengakuan

1. PENDAHULUAN

Kehadiran dan kemunculan lembaga-lembaga filantropi Islam adalah suatu fenomena baru di Indonesia. Selama ini sejumlah lembaga yang ada cenderung bergerak sendiri-sendiri dan bersifat sporadis. Juga dalam skala yang terbatas, baik kapasitas maupun kemampuan *coverage*-nya. Memang sebelumnya telah ada di sejumlah daerah di Indonesia, namun rata-rata masih bersifat lokal dan dengan manajemen dan sistem yang terbatas. Kehadiran lembaga filantropi Islam yang berskala nasional dan *massif* sangat dibutuhkan untuk memperkuat efektifitas dan kinerja dari terkonsolidasinya semangat masyarakat dalam membantu sesama. (Nana Sudiana, 2015)

Pada dasarnya, konsep kederawanan (*Philanthropy*) telah lama dikenal dan dipraktekkan oleh setiap etnik budaya dan komunitas keagamaan di pelbagai belahan dunia. Di Indonesia, istilah *philanthropy* belum dikenal secara luas, meskipun prakteknya telah berakar kuat dalam tradisi masyarakat Indonesia. Bahkan, untuk menggambarkan tindakan berderma di Indonesia, masyarakat lebih akrab dengan istilah karitas (*charity*) yang juga berasal dari bahasa Yunani. Istilah filantropi, secara leksikal, berasal dari bahasa Yunani, *philos* (cinta) dan *anthropos* (manusia). Filantropi, karenanya, mengandung arti cinta manusia. Istilah ini juga mereferensi pengalaman masyarakat Barat pada abad ke delapan belas, ketika negara dan individu mulai mengasumsikan adanya tanggung jawab untuk memperdulikan kaum lemah. Singkatnya, definisi filantropi yang akar katanya "*loving People*" saat ini telah bergeser menjadi satu tindakan filantropik yang berorientasi pada "tujuan-tujuan publik". Payton, Profesor di bidang studi filantropik, telah mengkonstruksi suatu definisi operasional (*working definition*) dari filantropi sebagai "*voluntary action for the public good*" (Nana Sudiana, 2015)

Filantropi sesungguhnya adalah ibadah bagian dari ibadah maaliyyah ijtima'iyyah, yaitu ibadah di bidang harta yang memiliki posisi sosial yang sangat penting dan menentukan. Filantropi dalam Islam seyogyanya dijadikan sebagai kebutuhan dan *life style* (gaya hidup) seorang Muslim. Kekuatan dan kelemahan keimanan dan keislaman seseorang antara lain ditentukan oleh sikap kederawanan dan kepedulian sosialnya. Oleh karena itu diperlukan langkah-langkah yang strategis dan kontinyu untuk menguatkan sikap ini, antara lain melalui upaya: Pertama, terus menerus dilakukan edukasi dan sosialisasi kepada masyarakat tentang urgensi sikap filantropi dalam meraih kebahagiaan hidup dunia akhirat. Sarana filantropi dalam Islam, seperti kesadaran berzakat, berinfaq, bershadaqah, dan berwakaf memerlukan penguatan dan penataan dalam pengelolaannya agar mencapai hasil yang diharapkan, yaitu berdampak terhadap kehidupan masyarakat luas. Kedua, menguatkan peran dan manfaat badan atau lembaga yang bergerak di bidang filantropi, seperti Baznas, LAZ, dan yang lainnya agar semakin dipercaya oleh masyarakat dan mudah dijangkau oleh kalangan dhuafa. Ketika lembaga-lembaga tersebut (Baznas dan LAZ) dikelola dengan standar profesionalitas yang tinggi bukan berarti berubah menjadi "lembaga elite" yang serba birokratis dan memiliki jarak dengan kaum mustad'afin. Pengelolaan zakat di Indonesia diatur melalui Undang-undang no. 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat. Undang-undang yang di sahkan tanggal 25 November 2011 ini menggantikan Undang-Undang sebelumnya dengan No. 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat (Saparuddin Siregar, 2013) Kualitas SDM, sistem IT yang canggih adalah justru untuk memudahkan pelayanan, baik bagi masyarakat pemberi maupun masyarakat penerima dana Ziswaf. Ketiga, memperluas pemanfaatan dana filantropi di samping untuk hal-hal yang bersifat konsumtif dan sesaat, juga hal-hal yang bersifat jangka panjang dalam rangka memotong mata rantai kemiskinan, seperti biaya untuk pendidikan, kesehatan, perbaikan ekonomi, penyediaan tempat tinggal yang layak, dan lain-lain.

Keempat, kerjasama dengan berbagai pihak agar gerakan filantropi ini menjadi gerakan bersama yang bersifat masif (Didin Hafidhuddin, 2017)

Kondisi ekonomi masyarakat Indonesia saat ini tentu sangat membutuhkan kehadiran lembaga-lembaga filantropi ini sebagai pendamping pemerintah dalam rangka mensejahterakan rakyat. Umumnya lembaga filantropi secara mandiri mengumpulkan donasi untuk mendanai program-programnya. Para fundraiser lembaga filantropi secara kontinyu harus bekerja untuk keberlangsungan operasional lembaga dan ini bisa terwujud bila di kelola oleh SDM yang berkualitas.

Keberhasilan perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia mengelola sumber daya lainnya (Bassey dan Tapang, 2012). Selain itu, efektivitas dan efisiensi perusahaan dalam penggunaan aset berwujud tergantung pada kualitas dari SDM yang dimiliki perusahaan (Okpako, Atube dan Olufawoye, 2014). Penciptaan nilai tambah, penurunan biaya, kreatifitas dan inovasi, dan peningkatan kompetensi merupakan kelebihan dari SDM (Bahrami, Ahkmakadane, Shafiee-Rodposhty, 2015). Maka dari itu dapat disebutkan bahwa SDM merupakan salah satu aset penting perusahaan (Enofe, Mgbame, dan Ovie, 2013).

Banyak perusahaan telah menyadari bahwa salah satu sumber utama keunggulan kompetitif adalah SDM yang dimiliki perusahaan (Bassey dan Tapang, 2012). Perusahaan akan mengeluarkan dana untuk merekrut, memilih, menerima dan melatih SDM yang dimiliki. Dengan adanya perekrutan, pemilihan dan terutama pelatihan SDM, maka akan terjadi peningkatan mutu SDM. Dengan serangkaian kegiatan tersebut, SDM akan memiliki pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang akan membentuk Human Capital (Tunggal, 1995). Untuk mengembangkan keunggulan kompetitif, perusahaan harus benar-benar dapat memanfaatkan SDM yang ada melalui strategi-strategi yang tepat. Perusahaan akan berusaha untuk mengoptimalkan tenaga kerja yang dimiliki melalui program-program pengembangan Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya organisasi yang paling vital dan diakui sebagai aset yang paling berharga bagi badan usaha. Sumber daya manusia yang berkualitas yang berlandaskan semangat profesionalisme dalam menangani bisnis merupakan kunci sukses yang utama bagi suatu organisasi dan juga merupakan suatu nilai tersendiri bagi suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal (Widjaja, 2004). Implikasinya adalah kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian prestasi perusahaan tidak dapat dilihat secara kuantitatif. Upaya-upaya untuk menempatkan sumber daya manusia secara kuantitatif belum menunjukkan hasil yang memadai, dalam arti dapat diterima secara luas sebagai satu kesepakatan (Cascio, 2003).

Sumber daya manusia manusia sesungguhnya merupakan suatu aktiva bagi perusahaan. Aktiva merupakan sumber daya yang dikuasai oleh perusahaan sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan agar bermanfaat untuk ekonomi masa depan yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu aktiva tak berwujud adalah aktiva tak lancar dan tak berbentuk yang memberikan hak keekonomian dan hukum kepada pemiliknya dan dalam laporan keuangan tidak dicakup secara terpisah dalam mengklarifikasi aktiva yang lain. Salah satu karakteristik aktiva tak berwujud yang paling penting adalah tingkat ketidakpastian mengenai nilai dan manfaatnya dikemudian hari (PSAK, 2009: 49).

American Accounting Association (1970) mendefinisikan akuntansi sumber daya manusia sebagai "*The human resources identification and measuring process and also its communication to the interest parties.*" Gagasan mengenai akuntansi sumber daya manusia sebenarnya telah muncul sekitar tahun 1960-an, yang dikemukakan oleh Rensis Linkert, Direktur Institut for Social Research of the University of Michigan (Riyanto, 1990 : 13). Gagasan mengenai akuntansi sumber daya manusia (*Human Resource Accounting*) berawal dari pandangan mengenai peran sumber daya manusia yang mendukung kelangsungan hidup perusahaan dan pentingnya modal manusia terhadap perekonomian. Gagasan-gagasan tersebut dilatar belakangi oleh faktor-faktor sebagai berikut (Suwanto, 2006), yang pertama konsep teori ekonomi modern yang menganggap bahwa manusia adalah *human capital* yang mempunyai keahlian, pengetahuan dan pengalaman. Dan yang kedua peran sumber daya manusia yang semakin dibutuhkan dan berkembang dengan pesat. Seiring dengan anggapan yang menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset paling berharga bagi manajer dalam perusahaan (Anthony, 1993), maka penerapan akuntansi sumber daya manusia ini diperlukan oleh lembaga yang mengeluarkan biaya yang cukup besar dalam pengembangan sumber daya manusia dan telah menjadi bagian yang penting dalam proses menghasilkan SDM berkualitas. Berbagai uraian diatas penulis akan memberikan definisi, pengukuran, pengakuan dan kendala HRA untuk memasukkan SDM sebagai aset dalam laporan keuangan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dan menggambarkan mengenai sumber daya manusia. Penelitian deskriptif adalah penelitian untuk melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu baik berupa keadaan, permasalahan, sikap, pendapat, kondisi, atau prosedur secara cermat yang tidak untuk mencari maupun menjelaskan hubungan untuk menguji hipotesis (Soewadji, 2012). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi (riset kepustakaan). Kemudian menggunakan teknik pengumpulan data kualitatif, yang merupakan pengumpulan data bersifat deskriptif seperti dokumen pribadi, catatan lapangan, ucapan responden maupun dokumen (Soewadji, 2012). Data yang diperoleh pada umumnya adalah data kualitatif (walaupun tidak menolak data kuantitatif), sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada pola yang jelas (Sugiyono, 2009).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Akuntansi Sumber Daya Manusia

Beberapa pendapat menjelaskan tentang konsep akuntansi sumber daya manusia adalah sebagai berikut : Akuntansi sumber daya manusia (*Human Resource Accounting*) meliputi konsep sumber daya manusia sebagai aktiva, penentuan biaya yang diinvestasikan dan hubungannya dengan biaya-biaya hasil pakai, estimasi dan menyediakan ketelitian ekonomi tentang nilai sumber daya manusia dalam organisasi (Lee, 1995:2). Akuntansi sumberdaya manusia di artikan sebagai akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber dari organisasi (Tunggal,1995). Akuntansi sumberdaya manusia adalah proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan pengkomunikasian sumberdaya ini terhadap pihak-pihak yang berkepentingan (Harahap,2007). Menurut American Accounting Association akuntansi sumber daya manusia sebagai suatu proses identifikasi dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia serta pengkomunikasian informasi ini ke pihak-pihak yang berkepentingan.

Dari definisi-definisi di atas dapat diambil benang merah, bahwa akuntansi sumber daya manusia berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber daya lembaga atau organisasi. Dalam hal ini termasuk biaya yang dikeluarkan oleh organisasi lainnya untuk merekrut, menyeleksi, mempekerjakan, melatih dan mengembangkan kemampuan manusia. Menurut Flamholtz (1985:234-247) bahwa kegunaan dari penerapan akuntansi sumber daya manusia adalah:

1. Menyediakan kerangka kerja untuk membantu manajer dalam menggunakan *human resource* secara efektif dan efisien.
2. Menyediakan informasi yang dibutuhkan bagi pengguna dalam memperoleh, mengembangkan, menempatkan, mengkonversi, menggunakan, mengevaluasi, dan menghargai *human resource*.
3. Menyediakan alat pengukuran *cost* dan *value* dari manusia bagi organisasi untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.
4. Memotivasi manajer untuk menghargai akibat pengambilan keputusan usaha atas *human resource*.

Di lain pihak Harahap (2003:201-233) mengemukakan bahwa tujuan dari akuntansi sumber daya manusia (ASDM) adalah memberikan informasi tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang berguna bagi pengambil keputusan. Secara umum fungsi ASDM adalah:

1. Untuk melengkapi informasi tentang nilai SDM untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan tentang perolehan, alokasi, pengembangan, pemeliharaan SDM agar tercapai efektivitas tujuan organisasi.
2. Untuk memberikan informasi kepada manajer personalia agar dia dapat secara efektif memonitor dan menggunakan SDM.
3. Memberikan indikator dalam pengawasan Aktiva. Misalnya apakah aktiva ini dipertahankan, dijual atau dinaikkan, berapakah nilainya, apakah nilai sumber daya ini berkurang atau naik selama suatu periode tertentu.
4. Membantu pengembangan prinsip manajemen dengan menjelaskan akibat keuangan dari berbagai praktek akuntansi sumber daya manusia.

3.2 Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Saat ini pengukuran SDM yang dimiliki perusahaan masih menggunakan pendekatan non moneter. Beberapa metode pengukuran SDM dengan teknik nonmoneter adalah sebagai berikut. (Harahap, 2007).

- 1) Mendaftar keahlian dan kemampuan seseorang. Metode ini melakukan pembukuan, file atau *personal record* dari masing-masing pegawai yang berisi tentang keahliannya, pengalamannya, pendidikan, jabatan yang sudah pernah, pengalaman, dan lain-lain.
- 2) Pembuatan *rating* atau *ranking* atas prestasi seseorang. Dalam menilai prestasi seseorang bisa digunakan *rating*, *ranking*, *checklist*. Hal yang dinilai bisa tingkat pendidikan, pengalaman, dan sebagainya.
- 3) Penilaian terhadap potensi seseorang. Di sini diukur kemungkinan potensi seseorang jika dipromosikan atau dipindahkan sehingga tahu potensinya jika diberikan tugas baru.
- 4) Pengukuran sikap. Umumnya disini digunakan untuk mengetahui informasi mengenai tendensi seseorang untuk menyatakan perasaannya tentang suatu objek. Misalnya ditanya sikapnya terhadap pekerjaan, gaji, kualitas, dan lain-lain. Bisa menggunakan skala misalnya; (1) sangat setuju; (2) setuju; (3) tidak tahu; (4) tidak setuju; (5) sangat tidak setuju.
- 5) *Subjected Expected Utility*. Disini digabungkan antara nilai subjektif seseorang dan tingkat keyakinan seseorang akan kemungkinan terjadinya suatu kejadian. Metode *psychophysical* dikembangkan untuk mengukur utilitas dan *probability*
- 6) subjektif dengan menggunakan skala besaran (*magnitude*) subjektif. Bisa juga melakukan perbandingan pasangan, *rating*, dan taksiran *magnitude*.
- 7) Model Likert-Bowers. Model ini berupaya mengukur variabel yang menentukan efektivitas SDM dalam suatu organisasi. Kuesioner berdasarkan model teori *survey organizations* didesain untuk mengukur "iklim organisasi". Hasil kuesioner ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam membantu mengukur nilai sumber daya manusia dengan menggambarkan persepsi karyawan tentang atmosfir kerja di suatu perusahaan. Kemudian digabungkan dengan pendekatan perilaku dan ekonomi maka lahirlah nilai SDM. Penilaian kinerja (*performance appraisal*). Pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Dessler(2009) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai evaluasi kinerja karyawan saat ini atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Model penilaian kinerja yang dicontohkan oleh Gary Dessler (2009) meliputi indikator sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
- b) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- c) Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
- d) Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
- e) Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
- f) Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

3.3 Karakteristik Sumberdaya Manusia

Dalam Memperlakukan sesuatu, kita harus mengetahui apa yang akan kita perlakukan tersebut, demikian juga halnya dengan sumberdaya manusia, bagaimana seharusnya sumberdaya manusia didefinisikan. Menurut Simanjuntak (1998:1), sumber daya manusia mengandung dua pengertian:

1. Usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam produksi. Hal ini mencerminkan kualitas yaitu usaha yang diberikan seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.
2. Manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerjanya tersebut. Hal ini mencerminkan kuantitas yaitu jumlah manusia yang bekerja pada suatu perusahaan, dalam arti jasa kerja yang tersedia dan diberikan untuk produksi.

(Brinker 2000) memberikan beberapa karakteristik dasar yang dapat dikukur dari kapital ini, yaitu *training program, credential, experience, competence, recruitment, mentoring, learning programs, individual potential and personality*.

Dari kedua pengertian tersebut sudah tidak disangsikan lagi bahwa sumberdaya manusia memiliki manfaat ekonomi masa datang, seperti halnya dengan aset-aset yang lain yang dikuasai entitas. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumberdaya manusia adalah aset perusahaan, dan bahkan untuk perusahaan tertentu SDM merupakan aset yang paling berharga dalam hal memberi manfaat ekonomiknya dibanding aset-aset yang lain.

3.4 Tantangan Organisasi Filantropi Islam

Peluang yang besar di hadapan lembaga-lembaga filantropi Islam ternyata belum bisa sepenuhnya dioptimalkan. Beberapa kendala kurang optimalnya kemampuan organisasi filantropi Islam ada pada keterbatasan sumberdaya internal organisasi, pilihan strategi yang dipilih serta adanya keterbatasan pada kemampuan dan kapasitas organisasi dalam mensosialisasikan diri dan mengkampanyekan programnya lebih luas. Perkembangan terakhir, menunjukkan secara perlahan organisasi-organisasi filantropi Islam mulai berbenah. Mereka secara sistem mulai meningkatkan sumberdaya manusianya baik dengan membuat semacam "sekolah internal" maupun dengan menyekolahkan SDM yang ada pada tingkatan yang lebih tinggi. Saat yang sama, organisasi-organisasi filantropi Islam juga mulai memperbaiki sistem organisasi internal mereka. Terbukti sejumlah lembaga kini mulai mengadopsi sistem ISO untuk sejumlah keperluan lembaga mereka.

Selain itu, pola komunikasi dan sosialisasi ke publik pun dari hari ke hari terus mengalami peningkatan, baik dalam konteks kampanye program maupun dalam hal sosialisasi sejumlah perubahan dan kebijakan internal lembaga mereka. Di luar itu, ditingkatkan pula sejumlah kebijakan penting di masing-masing organisasi filantropi Islam hal-hal yang menyangkut mekanisme pengawasan untuk menjamin akuntabilitas dan transparansi publik.

3.5 Pengakuan Sumberdaya Manusia Sebagai Aset

Secara konseptual, pengakuan adalah penyajian suatu informasi melalui statemen keuangan, dan secara teknis, pengakuan berarti pencatatan secara resmi (penjurnalan) suatu kuantitas (jumlah rupiah) hasil pengukuran ke dalam sistem akuntansi sehingga jumlah rupiah tersebut akan mempengaruhi suatu pos dan terefleksi dalam statemen keuangan (Suwardjono:195) Sampai saat ini masih terdapat perbedaan di kalangan akuntan bahwa sumberdaya manusia merupakan bagian dari aset perusahaan yang harus dilaporkan di neraca, meskipun mereka telah sepakat bahwa sumberdaya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat besar kontribusinya dalam memberikan manfaat ekonomis masa depan ke perusahaan. Upaya memasukkan sumberdaya manusia sebagai aset dalam neraca terganjal karena harus memenuhi kriteria pengakuan sebagai aset perusahaan. Kriteria pengakuan aset seperti dalam Statement of Financial Accounting Concept No. 5 prg. 63 adalah:

1. *Definition* – suatu pos harus memenuhi definisi elemen statemen keuangan
2. *Measurability* – suatu pos harus mempunyai atribut yang berpaut dengan keputusan dan dapat diukur dengan tingkat keandalan yang cukup
3. *relevance* – informasi yang dikandung suatu pos mempunyai daya untuk membuat perbedaan dalam keputusan pemakai

4. *reliability* – informasi yang dikandung suatu pos secara tepat menyimpulkan fenomena, teruji (terverifikasi) dan netral.

FASB mendefinisikan aset dalam kerangka konseptualnya sebagai berikut (SFAC No. 6, prg. 25) *Assets are probable future economic benefits obtained or controlled by a particular entity as a result of past transactions or events* (aset adalah manfaat ekonomi masa datang yang cukup pasti yang diperoleh atau dikuasai/dikendalikan oleh suatu entitas sebagai akibat transaksi atau kejadian masa lalu). Dengan makna yang sama IASC dan IAI mendefinisikan aset sebagai berikut: *An asset is a resource controlled by the enterprise as a result of past events and from which future economic benefits are expected to flow to the enterprise*.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk bisa diakui sebagai aset harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Manfaat ekonomi masa datang untuk memenuhi definisi aset, suatu obyek harus mengandung manfaat ekonomi di masa datang yang cukup pasti (*probable*), ini mengisyaratkan bahwa manfaat tersebut terukur dan dapat dikaitkan dengan kemampuannya untuk mendatangkan pendapatan atau aliran kas di masa datang. FASB mengajukan dua hal yang harus dipertimbangkan dalam menilai apakah pada saat tertentu suatu pos atau obyek masih dapat disebut aset yaitu :a) Apakah suatu pos yang dikuasai oleh suatu kesatuan usaha pada mulanya mengandung manfaat ekonomi masa datang b) Apakah

semua atau sebagian manfaat ekonomik tersebut masih tetap ada pada saat penilaian? (manfaat mula-mula dapat berkurang karena pemakaian, dapat juga manfaat berkurang karena penyusutan secara alami) Dari kriteria tersebut jelas kalau sumberdaya manusia telah memenuhi definisi sebagai aset, karena sumberdaya manusia memiliki manfaat ekonomi masa datang sama seperti halnya aset-aset yang lain, bahkan untuk beberapa perusahaan sumberdaya manusia merupakan aset yang memiliki manfaat ekonomi masa datang yang paling besar, dan semakin lama semakin dirasakan bahwa aset yang paling berharga dalam perusahaan adalah sumberdaya manusia. Sikap ini sudah dibuktikan dari berbagai perkembangan ilmiah dan literatur dalam manajemen terutama dalam manajemen sumberdaya manusia.

2. Dikuasai oleh entitas Untuk dapat disebut sebagai aset, suatu obyek atau pos tidak harus dimiliki oleh entitas tetapi cukup dikuasai oleh entitas. Konsep penguasaan lebih penting daripada konsep pemilikan, hal ini dilandasi oleh konsep dasar substansi mengungguli bentuk. Penguasaan di sini berarti kemampuan entitas untuk mendapatkan, memelihara/menahan, menukarkan, menggunakan manfaat ekonomik dan mencegah akses pihak lain terhadap manfaat tersebut. Lebih lanjut, pendefinisian aset lebih difokuskan pada manfaat ekonomik masa datang yang dikuasai oleh entitas dan baru kemudian pada obyek fisik dan pihak yang menyediakan manfaat. Karena pemilikan bukan bagian dari definisi aset, tetapi manfaat ekonomik yang dikuasai oleh entitas, dan pengertian yang dikuasai disini tidak harus mencakupi seluruh obyek fisis atau seluruh manfaat yang dimiliki/dikuasai pihak lain. Dengan kriteria tersebut, menyiratkan kalau sumberdaya manusia dapat memenuhi definisi sebagai aset perusahaan, karena meskipun tidak ada bukti kepemilikannya namun manfaat atau sebagian manfaat sumberdaya manusia tersebut dikuasai oleh perusahaan selama dia menjadi karyawan perusahaan.
3. Akibat Kejadian masa lalu FASB memasukkan transaksi atau kejadian sebagai kriteria aset karena transaksi atau kejadian tersebut dapat menimbulkan (menambah) atau meniadakan (mengurangi) aset. Aset atau nilainya dapat dipengaruhi oleh kejadian atau keadaan yang sebagian atau seluruhnya diluar kemampuan kesatuan usaha atau manajemennya untuk mengendalikan. Berbagai transaksi atau kejadian atau keadaan pada akhirnya akan memicu pengakuan ataupun penghapusan manfaat ekonomik suatu obyek (aset). Aset harus timbul akibat transaksi atau kejadian masa lalu adalah kriteria untuk memenuhi definisi tetapi bukan kriteria untuk pengakuan. Kriteria ini juga bisa dipenuhi oleh sumberdaya manusia untuk bisa memenuhi definisi sebagai aset, karena untuk bisa menguasai sumberdaya manusia telah terjadi peristiwa atau kejadian yang menimbulkannya, misalnya seleksi, pengangkatan, pelatihan, pengembangan dsb.

Dari penjelasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa sumberdaya manusia telah memenuhi definisi sebagai aset, baik dilihat dari manfaat ekonomik masa datang, dikuasai oleh entitas maupun akibat kejadian masa lalu.

4. KESIMPULAN

Pencatatan sumber daya manusia sebagai aset yang harus tercantum dalam neraca memerlukan langkah- langkah riil agar akuntansi sumber daya manusia benar-benar dapat diterapkan. Seperti misalnya, karyawan harus benar-benar berperan sebagai subjek perusahaan, sehingga karyawan dapat memposisikan diri sebagai aset perusahaan yang sangat dibutuhkan (mempunyai nilai tawar dalam perusahaan); di sisi lain lembaga harus benar-benar memanusiakan karyawan. Perlu adanya pertemuan berbagai yang membahas tentang akuntansi sumberdaya manusia, sebab mestinya keahlian, kecakapan dan keilmuan yang dimiliki oleh manusia sebagai sumber daya di perusahaan harus benar-benar dicatat sebagai aset. Telah banyak model pendekatan yang diajukan untuk pengakuan dan pengukuran SDM sebagai aset lembaga. Hanya saja, sampai saat ini belum ada kesepakatan bersama mengenai bagaimana pengakuan dan pengukuran SDM ke dalam laporan keuangan. Belum adanya kesepakatan bersama mengenai pengukuran SDM merupakan masalah utama dalam mengaplikasikan akuntansi SDM dalam pelaporan keuangan. Lembaga filantropi yang sedang berkembang saat ini di Indonesia membutuhkan SDM unggulan yang sangat membutuhkan pengakuan formal yang juga bisa mendapat pengukuran untuk dapat disebut sebagai aset lembaga yang bertujuan untuk membawa SDM kepada penghargaan atas kinerjanya bagi lembaga dan masyarakat.

REFERENCES

- [1] Anthony, Robert, Dearden John dan Bedford. 2001. *Sistem Pengendalian Manajemen* Jakarta: Erlangga
- [2] Bahrami, F; M. Ahmadkhane; dan M. Shafiee-Rodposhty. 2015. *Relationship between human Resource accounting in Management Decision and Behaviour of Employees in Company Stock Based on Structural Equation Modeling*. Research Journal of Finance and Accounting, 6 (9):
- [3] Bambang Riyanto. 1990. *Dasar-dasar Pembelian Perusahaan*. Edisi Keempat Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- [4] Bambang, Prasetyo. 1998. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [5] Barney, J.B. 1991. *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. Journal of Management, 17 (1): 99-120.
- [6] Bassey, E.B. dan Tapang, A.T. 2012. *Capitalized Human Resources Cost and Its Influence on Corporate Productivity: A Study of Selected Companies in Nigeria*. International Journal of Financial Research. 3 (2): 48-59.
- [7] Belkaoui. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*, edisi Bahasa Indonesia. PT. Prehallindo, Jakarta.
- [8] Brigham, E.F. dan Houston, J.F. 2001. *Fundamental of Financial Management Ninth Edition*. United States: South-Western.
- [9] Brinker, Barry (2000), "Intellectual Capital: Tomorrow's Assets, Today's Challenge" <http://www.cpavision.org/vision/wpaper05b.cfm>.
- [10] Brummet, R. Lee. 1995. *Human Resource Accounting: Modern Accounting*. Alih Bahasa Tim penerjemah CV. Alfa Beta, Bandung.
- [11] Cascio, W.F, 2003. *Managing Human Resource*. McGraw-Hill.
- [12] Cherian, J. dan Sherine Farouq. 2013. *A Review of Human Resource Accounting and Organizational Performance*. International Journal of Economics and Finance, 5 (8): 74-83.
- [13] Dessler Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Index, Jakarta
- [14] Enofe, A.O; C. Mgbame; S. Otuya; dan C. Ovie. 2013. Human Resources accounting Disclosure in Nigeria Quoted Firms. Journal of Finance and Accounting, 4 (13).

- [15] Flamholtz, E.G; M.L Bullen; dan W. Hua. 2002. *Human resaources Accounting: A Historical Perspective and Future Implications*. Management decision (ABI/INFORM Global), 40 (10): 947-954.
- [16] Flamholtz, Eric, 1985. *Human Resource Accounting*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher
- [17] Harahap, Sofyan Safri, 2003. *Teori Akuntansi Laporan Keuangan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Harahap. 2007. *Teori Akuntansi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [19] <https://www.kompasiana.com/nsudiana/5500c4b4a333115372511fb0/tantangan-organisasi-filantropi-islam>
- [20] <https://www.republika.co.id/berita/kolom/wacana/18/03/17/p5qn6r396-filantropi-dalam-perspektif-islam>
- [21] *IFRS, third edition*. Wiley. United States of America
- [22] Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2009. *Penyataan Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- [23] Lako Andreas. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Pengakuan dan Pelaporan Sumber Daya Manusia Sebagai Asset Organisasi*, UPP – AMP YKPN, Yogyakarta.
- [24] Nicoline. 2010. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Pengukuran dan Pelaporan*. Vol.4 No.2. Maluku.
- [25] Okpako, P.O; E.N. Atube; dan O.H. Olufawoye. 2014. *Human Resources Accounting and Firm Performance*. Global Journal of Commerce and Management Perspective, 3 (4):232-237.
- [26] Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No. 19 Revisi Tahun 2009 tentang Aset Tidak Berwujud.
- [27] Riyanto, Bambang dkk.1990. *Teori Akuntansi: Isu-Isu Kontemporer*. Yogyakarta: Andi Offset Yogyakarta.
- [28] Saparuddin Siregar, Akuntansi untuk BAZNAZ dan LAZ, (Medan: Wal Ashri Publishing, 2013)
- [29] Simanjuntak, Pajaman J.1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LPFE UI, Jakarta
- [30] Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [31] Sudarno, 2010. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Perlakuan dan Pengukuran*. Jurnal Akuntansi Universitas Jember Vol. 8 No. 1. Jember.
- [32] Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [33] Suwardjono, 2006, *Teori Akuntansi Perkayasaan Pelaporan Keuangan*. Yogyakarta: BPFE
- [34] Suwanto. 2006. *Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Alternatif Dalam Penyusunan Laporan*
- [35] Tunggal, Amin Widjaja. 1994. *Dasar-dasar Akuntansi Bank*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [36] Tunggal, Amin Widjaja. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [37] Widjaja, Amin. 2004. *Akuntansi Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [38] Suwanto. 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.