

SISTEM AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK KINERJA PERUSAHAAN

Suprayitno

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

Accounting system for business organization is widely known by economic society, especially for those who are interest in accounting. On the other hand human resource accounting system in accounting, hasn't been know widely.

Human resource accounting system which is usually used by business organizational, both service and industrial organization, is conventional accounting. This system treats all expenses concerned with human resources as one expense, consequently this expense will be deleted directly is related period. The review of human resources accounting system need to be done basically, moreover it must be based on human resource treatment properly. Human resource has no longer the same position and treatment with other resources.

Keywords: *accounting system, human resource management, organization performance*

PENDAHULUAN

Pembicaraan mengenai Sumber Daya Manusia pada era kini dirasakan mendapatkan porsi yang cukup, baik melalui media elektronik maupun media massa lainnya.

Pembicaraan dalam konteks tersebut tidak hanya dilakukan oleh para wirausahawan tetapi juga oleh para negarawan, kalangan praktisi, cendekiawan dan khalayak awam lainnya. Bertolak dari pembicaraan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa permasalahan sumber daya manusia menduduki tempat strategis (sentral) dikalangan kaum awam umumnya dan para wirausahawan khususnya.

Permasalahan utama yang menjadi bahan pembicaraan pada umumnya adalah seberapa besar peranan sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi dalam arti luas. Apalagi di tengah-tengah era teknologi informasi yang mengglobal, seolah-olah peran sumber daya manusia terabaika. Manusia sudah terlena dengan hebatnya perkembangan teknologi, sehingga sudah banyak yang mendewakan teknologi atau dengan kata lain teknologi dianggap segala-galanya yang dapat memecahkan permasalahan yang dihadapi mausia. Mereka mungkin lupa bahwa teknologi itu yang menciptakan manusia, bukan sebaliknya.

Dalam konteks peran sumber daya manusia dalam mempengaruhi kinerja organisasi perusahaan, seringkali faktor sumber daya manusia inilah yang menjadi sorotan utama. Maksudnya, jika suatu organisasi kinerjanya jelek, maka yang menjadi kambing hitam utama adalah sumber daya manusianya. Kalau kita mau sedikit berpikir atau merenung sejenak, sebenarnya kita tidak bijak kalau semata-mata menyalahkan manusia, karena manusia hanyalah salah satu faktor saja yang dapat mempengaruhi baik jeleknya kinerja perusahaan. Di luar itu masih ada faktor lain baik faktor internal maupun faktor eksternal, di antaranya adalah: kondisi ekonomi, sosial politik, kebijakan pemerintah, teknologi yang digunakan perusahaan, sistem organisasi dan faktor lainnya.

Dalam tulisan ini, penulis ingin mencoba mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor apa saja sebenarnya yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, khususnya dilihat dari aspek penerapan (*application*) Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia.

B. PERKEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Tidak ada definisi manajemen personalia atau sekarang sering disebut manajemen sumber daya manusia yang telah diterima secara universal. Masing-masing pakar sumber daya manusia membuat definisi yang berbeda satu dengan yang lain, walaupun makna yang terkandung di dalamnya sebenarnya identik kalau tidak boleh dikatakan sama.

Menurut **Flippo**, manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (EB. Flippo, 1988: 5). Sedangkan **French**, mendefinisikan manajemen personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi (W. French, 1974: 3).

Jika kita mendasarkan pada dua definisi di atas maka kita dapat menarik benang merah, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi dan masyarakat. Definisi ini menekankan pada kenyataan bahwa kita terutama mengelola manusia (*We are managing human resources*), bukan sumber daya lain, karena keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

2. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang kita kenal sekarang ini merupakan sebuah perkembangan dalam dunia teori manajemen.

Dalam dunia teori manajemen dikenal beberapa tahap evolusi atau model teori manajemen. Seperti dikemukakan oleh **Faustino Cardoso Gomes**, ada tiga model teori manajemen, yaitu: manajemen tradisional, hubungan kemanusiaan (*human relations*), dan manajemen sumber daya manusia (*human resources management*). (Faustino CG, 1995: 10-25).

Teori manajemen tradisional sangat mengandalkan kemampuan manusia. Hal yang sangat penting dalam model ini adalah bagaimana para pegawai mematuhi/mengikuti langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam struktur organisasi. Dalam kondisi seperti ini bawahan tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dan kemandirian. Dengan kata lain, manusia tidak lebih dari sekedar alat atau sebagai komponen pelengkap dalam organisasi. Konsekuensinya, posisi manajer hanya sebagai mandor, mengontrol pelaksanaan tugas.

Sementara model hubungan kemanusiaan mulai berkembang awal abad XX, sekitar tahun 1920-an. Dikatakan bahwa model ini hanya merupakan perluasan model teori manajemen tradisional, tidak memunculkan hal-hal baru. Manusia dalam model ini lebih dilihat sebagai manusia seutuhnya, tidak hanya dalam konteks keterampilan dan bakatnya. Dalam lingkungan pekerjaan manusia ingin diperlakukan sebagai manusia dengan pengakuan atas keinginan-keinginan, hasrat, dan kebutuhan pribadinya. Dalam hal ini manajemen dituntut untuk membantu manusia memenuhi hasrat-hasrat alamiahnya untuk memiliki dan untuk merasa sebagai bagian yang penting dari organisasi. Namun, para pengamat menilai bahwa penekanan pada aspek manusia di sini hanya semata-mata sebagai minyak pelumas. Walaupun para pendukung model hubungan kemanusiaan menekankan unsur moralitas dalam manajemen, alasan utamanya tetap saja dikaitkan dengan kriteria efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan kata lain, unsur manusia yang dimaksud dalam model ini selalu dikaitkan dengan hasil yang lebih baik, produksi yang lebih tinggi, efisien dan efektivitas yang meningkat. Manusia masih dilihat sebagai alat untuk memperbesar nilai-nilai tersebut demi pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam banyak hal, model manajemen sumber daya manusia tidak berbeda dengan model sebelumnya. Model ini mendasarkan asumsinya pada teori kebutuhan, terutama teori kebutuhan yang dikemukakan oleh **Abraham Maslow**. Maslow memperkenalkan lima tingkat kebutuhan manusia, yaitu: *The Physiological Needs, the safety Needs, The Love Needs, The Esteem Needs, The Needs for self-Actualization* (JB. Miner, 1980: 20). Banyak organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan dasar para anggotanya, tetapi tidak memberi kesempatan bagi anggotanya untuk mencapai kebutuhan yang paling atas.

Asumsi model ini adalah bahwa manusia mempunyai kemampuan yang tidak terbatas. Karena itu model ini mulai menyadari pentingnya pelatihan dan pendidikan bagi para tenaga kerja. Diakui, setiap tenaga kerja memiliki potensi untuk berkembang. Manajer tidak lagi dipandang sebagai Tukang Kontrol, tetapi lebih dipandang sebagai pengembang (*developer*) dan fasilitator. Model ini menekankan partisipasi yang lebih luas dari para anggota organisasi dalam unit kerja mereka masing-masing.

Kalau dilihat lebih jauh, sebetulnya ada implikasi negatif dari penggunaan istilah sumber daya manusia. Dikatakan bahwa secara umum sumber daya dalam organisasi dikelompokkan atas dua macam, yaitu : sumber daya manusia (*human resources*), dan sumber daya non manusia (*non human resources*). Yang termasuk dalam sumber daya non manusia ini adalah seperti modal, mesin, material, teknologi, dan lain-lain.

Dengan demikian sudah jelas bahwa manusia hanyalah salah satu sumber daya dalam organisasi. Dengan menempatkan manusia sebagai salah satu sumber daya, maka secara tidak sadar kita mensejajarkan manusia dengan mesin, modal, teknologi, dan material. Konsekuensinya, secara tidak sadar pihak manajemen cenderung terjebak dalam sebuah kondisi yang memperlakukan karyawan sebagai sumber yang setara dengan mesin atau faktor produksi lainnya. Dalam konteks ini sebetulnya tidak ada perubahan yang mendasar dari posisi manusia sebagai salah satu sumber daya.

Dalam dunia usaha, sumber daya itu selalu dimanfaatkan secara optimal. Bahkan, sumber daya itu cenderung didayagunakan seoptimal mungkin dengan biaya yang serendah-rendahnya. Sebagai salah satu sumber daya, manajemen cenderung berusaha mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dengan biaya serendah-rendahnya. Hal ini memungkinkan terjadinya eksploitasi terhadap tenaga manusia. Akibatnya, pihak manajemen cenderung berusaha membayar upah buruh serendah mungkin. Apalagi, upah buruh ini merupakan komponen yang menjadi sasaran empuk dalam usaha penekanan biaya.

Manajemen sumber daya manusia menekankan pada pengetahuan (*knowledge*), keahlian/keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Kini ketiga hal itu tidak hanya menjadi monopoli manusia. Sebagaimana diketahui, robot sudah bisa menggantikan tenaga manusia. Kita bisa memasukkan berbagai pengetahuan dan kemampuan kepada robot, sehingga robot bisa melakukan apa saja. Dari sisi ini, robot sebetulnya lebih siap pakai dari manusia. Di mana letak kelebihan manusia ?

Salah satu kelebihan manusia adalah motivasi. Robot tidak bisa dimotivasi. Motivasi sangat berkaitan dengan perasaan dan nilai yang terkandung dalam diri manusia.

Dengan demikian, maka dalam perlakuan (*judgment*) terhadap manusia sebagai sumber daya, pihak manajemen harus dapat membedakan dengan sumber daya yang lain. Pengertian yang demikianlah yang seharusnya dipakai pihak manajemen dalam menilai manusia.

NILAI (VALUE) SUMBER DAYA MANUSIA DALAM AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA

1. Departemen Sumber Daya Manusia Versus Departemen Akuntansi

Secara fragmentis, manajer sumber daya manusia umumnya akan menghadapi banyak kendala dalam mempertahankan setiap rencana program kegiatan. Rencana program yang telah dibuat biasanya akan dirasionalisasikan oleh departemen akuntansi dan pada akhirnya akan juga dipangkas juga oleh pihak manajemen, dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu.

Dua kepentingan yang berbeda inilah yang biasanya menjadi benturan dalam pelaksanaannya. Pihak departemen sumber daya manusia mengharapkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara komprehensif dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan, di sisi lain pihak manajemen memangkas sebagian program yang telah direncanakan dengan alasan utamanya pada pertimbangan dana.

Kondisi yang demikian ini adalah wajar, asal mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Umumnya sulit menemukan kondisi yang ideal, apalagi jika pihak manajemen sudah dilandasi dengan pemikiran picik bahwa sumber daya manusia inilah lahan yang paling empuk untuk menekan biaya organisasi.

Pandangan manajemen tradisional inilah yang menjadi kendala utama sekaligus juga menjadi tantangan bagi praktisi sumber daya manusia dalam penerapan program-program perencanaan sumber daya manusia. Jika suatu organisasi ingin mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien, maka seluruh jajaran anggota organisasi harus memahami dan mempunyai persepsi yang sama akan nilai manusia dalam organisasi.

Apabila persepsi pemahaman hakekat manusia dalam organisasi perusahaan sama, maka kondisi yang seringkali tidak sejalan tersebut sebenarnya dapat dihindari.

2. Penerapan Sistem Akuntansi Sumber daya Manusia Saat Ini

Sistem akuntansi sumber daya manusia yang umumnya dipergunakan oleh perusahaan, baik yang bergerak di bidang jasa maupun industri sekarang ini adalah : Akuntansi Konvensional. (Amin WT., 195: 3).

Sistem Akuntansi Konvensional ini memperlakukan seluruh pengeluaran yang berkaitan dengan sumber daya, manusia (*human resources*) sebagai suatu **Expense**, sehingga konsekuensinya *expense* tersebut secara langsung akan dihapuskan pada periode yang bersangkutan

Sebenarnya perlakuan yang demikian ini tidak mencerminkan kondisi yang sebenarnya, karena laba perusahaan akan dilaporkan terlalu rendah dan dikhawatirkan pula perusahaan akan melakukan suatu kesalahan dalam menganalisis suatu permasalahan, mempergunakan suatu kesempatan atau bahkan pengambilan keputusan (*decision making*).

Dampak perlakuan terhadap pengeluaran untuk sumber daya manusia sebagai *expense* adalah perlakuan terhadap nilai-nilai sumber daya manusia terabaikan. Sumber daya manusia di sini dianggap sama dengan sumber daya lain, seperti: material, uang, mesin, dan lain-lain..

Yang menjadi pertanyaan adalah : Sudah tepatkah organisasi (perusahaan) memperlakukan pengeluaran untuk sumber daya manusia seperti itu ?

SISTEM AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KONTRIBUSINYA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN.

Sebelum kita membicarakan penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia, sebaiknya kita perlu mengetahui terlebih dulu apa yang dimaksudkan dengan kinerja beserta kriteria-kriteria kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

1. Pengertian Kinerja (*Performance*)

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh/dicapai menurut ukuran yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dalam periode tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, berarti kinerja merupakan tolok ukur keberhasilan suatu organisasi perusahaan dalam menjalankan roda organisasinya, sehingga setiap organisasi perusahaan pastilah menginginkan adanya suatu kinerja yang baik.

2. Kriteria-kriteria Kinerja

Karena kinerja merupakan tolok ukur keberhasilan perusahaan, maka kinerja haruslah dapat diukur untuk dapat memberikan suatu penilaian. Kriteria-kriteria kinerja menurut **Karlof dan Ostblom** (1993: 107) antara lain dapat dilihat dari beberapa aspek: a) Pangsa Pasar; b) Profitabilitas (*margin contribution dan return on total capital or equity*); c) Pertumbuhan Pesaing; d) Material; e) Biaya Tenaga Kerja; f) Biaya Modal (*Cost of Capital*); g) Karakteristik Produk; h) Kinerja Output; i) Pelayanan (*Service*); j) Citra (*Image*).

Jika mengukur kinerja suatu organisasi dengan mendasarkan pada kriteria-kriteria di atas, maka nampak bahwa salah satu ukuran kinerja perusahaan adalah menyangkut profitabilitas, di mana teknik pengukurannya dilihat dari *margin contribution* dan *return on total capital or equity* perusahaan.

Kalau kita lihat lebih jauh tentunya dalam laporan akuntansi, pengeluaran untuk sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang masuk dalam penyajian laporan tersebut, sehingga kalau perlakuan terhadap pengeluaran sumber daya manusia dianggap *expense*, akan mempengaruhi baik buruknya kinerja perusahaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Secara umum baik-tidaknya kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor utama, yaitu: a). Manusia; b). Teknologi; c). Sistem, yang digunakan.

Dalam tulisan ini hanya akan dibahas salah satu faktor, yaitu menyangkut "SISTEM", khususnya sistem akuntansi sumber daya manusia.

Akuntansi sumber daya manusia itu sendiri mengandung pengertian "proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan pengkomunikasian informasi ini terhadap pihak-pihak yang berkepentingan (Amin Wijaya T., 1995: 10).

Pihak-pihak manajemen perusahaan (pengelola) saat ini seakan-akan merasa bahwa sistem akuntansi sumber daya manusia yang digunakan merupakan suatu sistem yang paling tepat. *Benarkah demikian ?!* Sistem akuntansi sumber daya manusia saat ini, seperti telah dikemukakan di atas sebenarnya kurang relevan dalam hal pengakuan terhadap sumber daya manusia. Sistem akuntansi sumber daya manusia saat ini masih memperlakukan sumber daya manusia sebagai faktor produksi, sama kedudukan dan perlakuannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Hal inilah sebenarnya yang perlu ditinjau kembali, karena pengakuan atau perlakuan terhadap sumber daya manusia yang demikian sebenarnya sudah tidak pada tempatnya.

4. Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Terhadap Kinerja Perusahaan

Perlakuan terhadap sumber daya yang tidak tepat akan membawa dampak pada ke-tidaktepatan pula pada sistem manajemen, dalam hal ini sistem akuntansi sumber daya manusia. Perlakuan terhadap pengeluaran sumber daya manusia sebagai *Expense* akan mempengaruhi profitabilitas perusahaan, yang

pada akhirnya akan menjadi suatu ukuran salah satu kinerja perusahaan. Untuk itu, para akuntan sudah waktunya untuk melakukan peninjauan kembali terhadap perlakuan pengeluaran sumberdaya manusia, karena sistem akuntansi sumber daya manusia sekarang ini sudah tidak relevan lagi, dan sebagai dampaknya adalah laba perusahaan akan dilaporkan terlalu rendah atau profitabilitas perusahaan rendah. Akibat dari semuanya itu adalah manusia atau sumber daya manusia yang terlibat dalam operasionalisasi perusahaan umumnya kena getahnya antara lain pihak manajemen menilai bahwa sumber daya manusia tidak produktif, tidak efektif, tidak efisien dan lain sebagainya.

Peninjauan kembali terhadap sistem akuntansi sumber daya manusia sekarang ini perlu dilakukan secara mendasar dan harus didasarkan pada perlakuan terhadap sumber daya manusia itu sendiri secara tepat. Sumber daya manusia sekarang ini tidak bisa lagi disamakan kedudukan dan perlakuannya dengan sumberdaya-sumberdaya yang lain. Pengertian sumber daya manusia sekarang ini sudah mengalami pergeseran, dari yang sebelumnya dianggap sebagai salah satu faktor produksi atau benda mati, menjadi sumber daya yang memiliki nilai (*Value*), di mana kontribusinya terhadap perusahaan bukan hanya jangka pendek seperti halnya sumber daya yang lain melainkan jangka panjang. Sebagai konsekuensi dari adanya pergeseran tersebut, maka akan berpengaruh pada penerapan sistem yang ada pada organisasi. Salah satu sistem tersebut adalah Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia.

Pengeluaran-pengeluaran untuk sumberdaya manusia, mustinya harus dianggap sebagai pengeluaran untuk suatu investasi, yaitu investasi pada sumberdaya manusia. Mengapa hal ini dianggap suatu investasi ?, karena kontribusi yang diberikan oleh sumber daya manusia kalau dilihat dari sisi waktu adalah jangka panjang, tidak seperti halnya dengan sumberdaya-sumberdaya yang lain. Perlakuan pengeluaran untuk sumberdaya manusia dalam laporan keuangan "*bisa*" dimasukkan dalam aktiva (*Asset*), tetapi perlakuan dalam operasionalisasi perusahaan "*Tidak Boleh*" disamakan dengan sumberdaya-sumberdaya yang lain.

Apabila sistem akuntansi sumber daya manusia yang dipergunakan mencerminkan keadaan yang sebenarnya, maka akan berpengaruh pada baik-buruknya kinerja perusahaan. Hal ini merupakan tantangan bagi kalangan akuntan, untuk mencari bentuk sistem akuntansi sumber daya manusia yang tepat.

E. PENUTUP

Dalam penerapan Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia sekarang ini dirasakan sudah tidak relevan lagi atau sudah tidak mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Ketidakrelevanan penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia sekarang ini sebenarnya bersumber dari adanya pergeseran pengertian dalam memperlakukan sumber daya manusia.

Dampak dari ketidaktepatan penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia adalah laba perusahaan akan dilaporkan terlalu rendah sehingga berakibat

pula pada rendahnya kinerja perusahaan, sebaliknya jika sistem akuntansi sumber daya manusia dapat disajikan sesuai dengan metode atau perlakuan yang tepat terhadap sumber daya manusia, maka akan berpengaruh pada membaiknya kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B., 1995. *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa: Moh. Masud. Erlangga. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Karlof dan Ostblom. 1993. "Benchmarking" Dalam: *Total Quality Management*. Editor: Fandy Tjiptono dan A. Diana. Andi Offset. Yogyakarta.
- Miner., JB., 1980. *Theories Of Organizational Behavior*. The Dryden Press. USA.
- Wendell., French., 1974. "The Personnel Management". Dalam: *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Editor: T. Hani H., BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Wijaya T., Amin. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.

Sistem Akuntansi untuk perusahaan sudah banyak dikenal oleh masyarakat ekonomi, khususnya bagi mereka yang tertarik menggeluti (mendalami) bidang akuntansi, tetapi Sistem Akuntansi Sumberdaya Manusia yang merupakan salah satu sistem yang relatif baru dalam pembicaraan/pembahasan bidang akuntansi masih belum banyak dikenal orang. Dalam tulisan ini mencoba memberikan “*wacana baru*” dalam sistem akuntansi dalam memberlakukan sumber daya manusia.

Sistem akuntansi sumber daya manusia yang umumnya dipergunakan oleh perusahaan, baik yang bergerak di bidang jasa maupun industri sekarang ini adalah: Akuntansi Konvensional. Sistem Akuntansi Konvensional ini memperlakukan seluruh pengeluaran yang berkaitan dengan sumber daya , manusia (*human resources*) sebagai suatu ***Expense***, sehingga konsekuensinya *expense* tersebut secara langsung akan dihapuskan pada periode yang bersangkutan.

Peninjauan kembali terhadap Sistem Akuntansi Sumber Daya Manusia sekarang ini perlu dilakukan secara mendasar dan harus didasarkan pada perlakuan terhadap sumber daya manusia itu sendiri secara tepat. Sumber daya manusia sekarang ini tidak bisa lagi disamakan kedudukan dan perlakuannya dengan sumberdaya-sumberdaya yang lain.