

**PENERAPAN AKUNTANSI
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN**

H. RAFA ADI GALUH AGUNG
FAKULTAS EKONOMI UNPAK BOGOR
TEGALLEGA, CENTRAL BOGOR, BOGOR CITY, WEST JAVA 16129

Abstract.

The application of human resource accounting for the quick ratio equation $Y2 = 0.19 + 11,5X$ $r = 0.88$, the application of human resource accounting greatly affect the performance of the company as obtained t of 3.21 and t_{table} 2.3 5. so accounting human resources memiliki also very strong relationship with the company's performance is positive and amounted to 77.44 and 22.56 the rest are caused by non-financial analysis such as employee performance, the performance of managers, performance management, and others that are not observed in the study this. With deinkian accept the alternative hypothesis ($H1$) which states that there is significant influence between the application of the human family resource accounting and corporate performance.

Keyword:; Accounting and Corporate Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perekonoinian Indonesia pada beberapa tahun belakangan ini dalam keadaan kurang stabil. Angka inflasi dan suku bunga bank yang tinggi mencerinkan keadaan tersebut. Kondisi ini mempunyai dampak langsung bagi dunia usaha di era globalisasi dengan sistem perdagangan bebas yang mulai merambah kalangan bisnis di berbagai sektor. Beberapa perusahaan telah melakukan perampangan serta menunda proyek investasinya. Keadaan ini berimbas pada meningkatnya angka pengangguran yang berakibat pada menurunnya daya beli masyarakat, hal ini berarti juga bahwa perusahaan sebagai penyedia barang dan jasa bagi masyarakat mengalami penurunan pendapatan. Di sisi lain suku bunga pinjaman yang tinggi mengakibatkan biaya modal yang tinggi pula, sehingga menambah beban perusahaan. Era globalisasi menciptakan suatu sistem perdagangan bebas yang merupakan tantangan dan peluang yang harus tidak mau harus dihadapi oleh kalangan pelaku ekonomi, dalam hal ini yang bergerak di bidang usaha. Pada era ini berbagai peluang bisnis tercipta dengan berbagai aturan main yang berbeda pula pada setiap jenis usaha, terdapat perkembangan zaman. Oleh karenanya timbul persaingan bisnis yang semakin ketat, sehingga menuntut suatu perusahaan untuk tidak statis, melainkan harus mengikuti perkembangan zaman melalui peningkatan teknologi dan informasi

deini kemajuan perusahaan.

Teknologi dan informasi merupakan sarana yang ampuh untuk menghadapi persaingan yang timbul di dunia usaha. Dengan teknologi dan informasi yang mutakhir perusahaan dapat menyusun strategi dan mengembangkan kualitas pada jenis usaha dengan hasil yang lebih unggul. Hal ini bisa menjainin kelangsungan hidup perusahaan dengan tidak mengabaikan aspek efisiensi, produktivitas dan kekuatan untuk bersaing (*competitive power*). Nilai potensial suatu perusahaan tidak hanya pada aspek keuangannya saja, melainkan pada modal intelektual yang ada di perusahaan tersebut. Investasi modal intelektual pada suatu tatanan organisasi yang sehat tidak akan pernah mengalaini penyusutan dan akan terus tumbuh berkembang seiring waktu. Manusia adalah modal intelektual yang merupakan modal utama dan sebagai penggerak dalam penciptaan keunggulan perusahaan, karena kelangsungan hidup perusahaan tidak terlepas dan sumber daya yang digunakan.

Para pelaku bisnis selalu menyatakan bahwa asset yang paling penting dan berharga dalam perusahaan adalah sumber daya manusia dengan *intellectual capital* yang diinilikinya. Karena yang mengendalikan dan operasionalisasi suatu perusahaan tidak terlepas dan campurtangan manusia dengan kemampuan intelegensi dan berinteraksi dengan material-material yang mendukung perusahaan dalam roda usaha untuk menghasilkan suatu produk berupa barang maupun jasa yang bermutu baik dan unggul. Tanpa campurtangan manusia, sumber daya yang ada pada suatu perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba sesuai yang direncanakan yang merupakan tujuan utama perusahaan. Dengan deinikian, manusia menjadi faktor penting pada suatu perusahaan dalam menjalankan roda usahanya deini mencapai output yang maksimal dan dapat bersaing di dunia usaha yang semakin ketat dengan didukung oleh ilmu pengetahuan dan teknologi mutakhir serta informasi yang akurat dalam menjalankan roda perusahaan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang bersifat absolut hagi perusahaan dalam memenangkan suatu persaingan di era persaingan bebas di dunia usaha. Hal ini bisa dilakukan perusahaan dengan memberikan berbagai tambahan ilmu pengetahuan dan keahlian bagi sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut melalui berbagai macam bentuk pendidikan dan pelatihan yang bisa diselenggarakan oleh perusahaan itu sendiri dengan melibatkan tenaga-tenaga ahli yang merupakan pakar di bidang tertentu atau dengan melalui kerjasama dengan lembaga yang meiniliki kemampuan khusus dalam mendidik dan melatih sumber daya manusia yang akan diberikan tambahan ilmu pengetahuan dan keahlian pada suatu bidang tertentu sesuai dengan kebutuhan yang dapat menunjang

efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Karena bersama sumber daya manusia tersebut ikut didalamnya serangkaian pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang membentuk modal manusia (*human capital*).

Kinerja (*performance*) menurut kamus bisnis dan manajemen didefinisikan sebagai hasil nyata yang dicapai, kadang-kadang dipergunakan untuk menunjukkan dicapainya hasil positif. Laporan keuangan harus mampu memberikan informasi tentang kinerja perusahaan selama periode tertentu, terutama yang bermanfaat bagi investor dan kreditor untuk penilaian terhadap prospek perusahaan tersebut di masa yang akan datang. Di samping itu, penilaian kinerja operasi suatu perusahaan juga sangat diperlukan oleh stakeholder yang lainnya, misalnya oleh pemerintah, karyawan, dan pihak-pihak lain yang mempunyai kepentingan baik langsung maupun tidak langsung terhadap eksistensi perusahaan untuk penetapan kebijakan perpajakan, pembuatan berbagai regulasi, dan pemberian fasilitas yang akan benimbas terhadap perekonomian secara makro. Karyawan berkepentingan terhadap kinerja operasi perusahaan untuk menjainin kelangsungan kerja dan kesejahteraan mereka.

Pihak manajemen perusahaan harus mampu merencanakan dan mencapai laba yang telah direncanakan, sekaligus mengendalikannya guna mencapai tujuan perusahaan dengan merencanakan kebijakan modal, dalam artian menetapkan alternatif persentase modal yang akan digunakan lebih besar lagi dalam pembelanjaan dengan tujuan menghasilkan laba maksimal bagi perusahaan. Hal tersebut harus dilakukan untuk menjainin kelangsungan hidup perusahaan.

Sebagai acuan untuk mengambil keputusan dan kinerja manajemen serta unit-unit yang terkait di lingkungan organisasi perusahaan menggunakan alat ukur kinerja perusahaan. Alat ukur ini digunakan untuk mengkoordinasikan para manajer di lingkungan perusahaan dengan tujuan masing-masing bagian yang merupakan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasaran (*goal*). Pihak manajemen bisa berhasil dalam memaksimalkan laba bersihnya maupun rasio-rasio keuangan secara baik. Dalam manajemen tradisional, ukuran kinerja yang biasa digunakan adalah keuangan. Karena keuangan inilah yang dengan mudah dilakukan pengukurannya. Karena pengukuran keuangan, mudah dilakukan, maka kinerja personel perusahaan yang diukur hanyalah yang berkaitan dengan keuangan. Modal sumber daya manusia juga berdampak terhadap kinerja perusahaan, yaitu melalui pengukuran likuiditas perusahaan, selain terhadap laporan keuangan perusahaan. Dengan konsep akuntansi sumber daya manusia maka akan memungkinkan bagi perusahaan yang telah mengeluarkan sejumlah besar dana bagi sumber daya manusia

perusahaan untuk memasukkannya sebagai aktiva, karena selain dianggap lebih efisien dan menguntungkan bagi perusahaan, juga dapat berfungsi sebagai alat yang membantu manajemen dalam mengambil keputusan. Apabila perusahaan menggunakan akuntansi konvensional, maka pengeluaran untuk human resources ini akan dimasukkan sebagai suatu expense yang secara langsung dihapuskan pada periode yang bersangkutan. Sehingga hal ini tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya, karena laba perusahaan akan dilaporkan terlalu rendah dan dikhawatirkan pula perusahaan akan melakukan suatu kesalahan dalam menganalisis suatu masalah mempergunakan suatu kesempatan atau bahkan dalam pengambilan suatu keputusan (*decision making*). PT. Indah Kiat Serang yang diteliti dalam hal ini mempergunakan akuntansi konvensional untuk pelaporan keuangannya, baik untuk pihak ekstern maupun intern perusahaan. Berdasarkan konsep akuntansi sumber daya manusia jika kedua hal tersebut meningkat maka kinerja perusahaan akan meningkat pula. Selama ini PT. Indah Kiat Serang menerapkan laporan keuangan yang berdasarkan pada akuntansi konvensional dan penulis berusaha mencoba menerapkan perlakuan biaya-biaya yang dikeluarkan untuk sumber daya manusia yang berkaitan dengan perusahaan tersebut sebagai asset khususnya pada PT. Indah Kiat Serang yang berdasarkan akuntansi sumber daya manusia dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan pada PT. Indah Kiat Serang. Hasil dan pengukuran biaya sumber daya manusia berdasarkan akuntansi sumber daya manusia akan diperbandingkan dengan perlakuan biaya sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan, untuk memperoleh gambaran dampak penerapan akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan melalui rasio keuangan. Perusahaan yang diteliti dalam hal ini adalah PT. Indah Kiat Serang, perusahaan yang bergerak di bidang produksi kertas, layanan logistik (*transportation, warehousing, packaging, stock management*). Perusahaan swasta tersebut telah menyelenggarakan dan mengikutsertakan pegawainya dalam berbagai macam pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan nilai sumber daya manusianya.

2. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah kan masalah yang relevan dengan penelitian yang dilakukan penulis, yaitu:

1. Bagaimana penerapan akuntansi sumber daya manusia PT. Indah Kiat Serang
2. Bagaimana pengaruh penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan PT. Indah Kiat Serang.

B. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia

Payaman J. Simanjuntak, yang dikutip oleh Ainin W. Tunggal menjeaskan bahwa *human resources* dalam definisi mengandung dua pengertian yaitu:

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

Menurut The American Accounting Association 's Comm itee in Human Resources Accounting, dikemukakan sebagai berikut:

"The process of identfyng and measuring data about human resources and communicating this information to interest partners"

Proses mengidentifikasikan dan pengukuran data mengenai sumberdaya manusia dan pengkomunikasian informasi ini terhadap pihak-pihak yang berkepentingan.

Dan definisi tersebut di atas terdapat tiga pengertian akuntansi sumber daya manusia, yaitu:

1. Identifikasi nilai-nilai human resources
2. Pegukuran cost dan nilai manusia bagi organisasi itu
3. Penyelidikan mengenai dampak kognitif dalam perilaku sebagai akibat dan informasi itu.

Belkaoui (1995) mendefinisikan akuntansi sumber daya manusia sebagai suatu proses mengidentifikasi, mengukur data tentang sumber daya manusia dan mengkomunikasikan informasi ini kepada pihak yang berkepentingan. Dan definisi ini terdapat tiga tujuan akuntansi sumber daya manusia:

1. Mengidentifikasikan nilai sumber daya manusia
2. Mengukur biaya dan nilai manusia yang dikontribusikan kepada perusahaan
3. Mengkaji pengaruh pemahaman informasi ini dan dampaknya pada perilaku manusia.

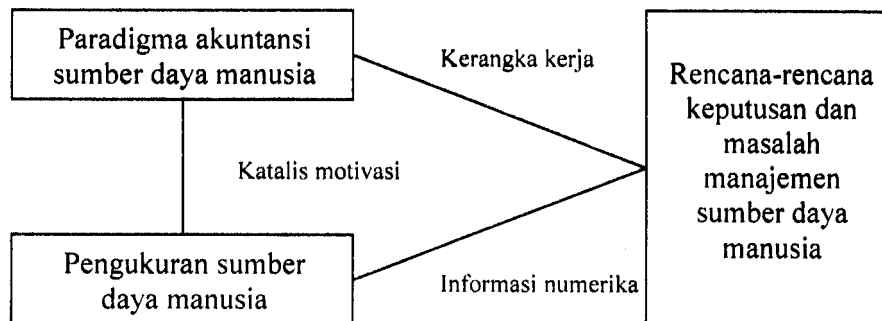
Perlakuan akuntansi yang berhubungan dengan sumber daya manusia tersebut berkembang menjadi apa yang dikenal sebagai akuntansi sumber daya manusia atau *human resources accounting*.

Menurut Eric Flamholtz dalam buku berjudul *Human Resources Accounting* yang dikutip oleh Ainin W. Tunggal mengemukakan bahwa: *"Human resources accounting means for people as an organizational resources"*

"Akuntansi sumber daya manusia berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber dan organisasi"

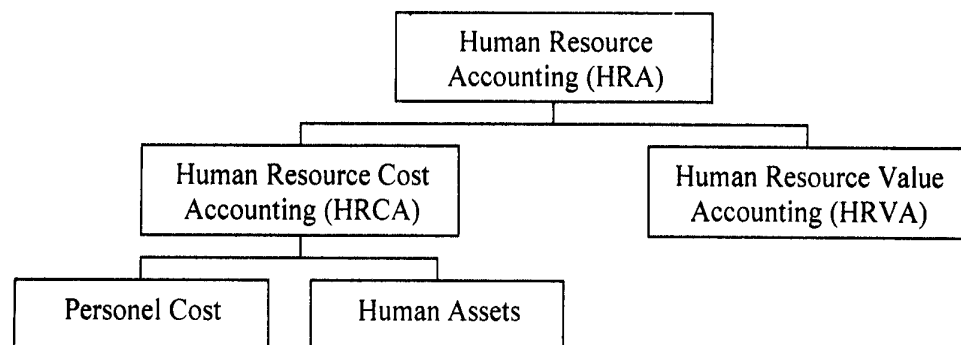
- * Fungsi akuntansi sumber daya manusia

Akuntansi sumber daya manusia merupakan langkah logis bagi perusahaan yang maju, yang telah mengadopsi pandangan sumber daya manusia dibandingkan dengan pendekatan *specialist personel* yang tradisional. Akuntansi sumber daya manusia menyajikan baik suatu paradigma dengan suatu cara melihat keputusan dan masalah-masalah sumber daya manusia, maupun sekumpulan tolok ukur untuk mengkuantifisir akibat dan strategi-strategi manajemen sumber daya manusia terhadap biaya dan manusia sebagai sumber daya organisasi. Fungsifungsi akuntansi sumber daya manusia secara sistematis ditunjukkan pada skema berikut:



- Paradigma akuntansi sumber daya manusia; suatu cara melihat keputusan dan masalah-masalah sumber daya manusia khususnya akuntansi sumber daya manusia.
- Katalis motivasi; akuntansi sumber daya manusia dapat memotivasi manajer lini mengadopsi sumber daya manusia dalam keputusan mereka untuk melibatkan manusia
- Pengukuran sumber daya manusia; dalam hal ini mengukur nilai sumber daya manusia para peneliti telah mencoba untuk merumuskan nilai sumber daya manusia dengan menggunakan beberapa model
- Kerangka kerja; menyediakan kerangka kerja untuk membantu manajer dalam menggunakan human resources secara efektif dan efisien
- Informasi numerika; akuntansi sumber daya manusia memberikan informasi numerikal tentang biaya dan nilai manusia sebagai sumber daya organisasi
- Rencana-rencana keputusan dan masalah manajemen sumber daya manusia; dengan adanya suatu pandangan tentang akuntansi sumber daya manusia untuk menciptakan kerangka kerja yang ingin dicapai maka selanjutnya melakukan rencana-rencana keputusan dalam memecahkan masalah dalam hal ini manajemen sumber daya manusia.

- Ruang lingkup akuntansi sumber daya manusia
Sumber daya manusia sangat berbeda dengan aktiva perusahaan yang lainnya, di mana ia memiliki kemampuan fisik dan kemampuan untuk menghasilkan keuangan perusahaan. Secara skematis ruang lingkup akuntansi sumber daya manusia mencakup komponen-komponen sebagai berikut:



- *Human Resource Cost Accounting*
Menurut Flamholtz dalam bukunya Human Resource Accounting, 1977, disebutkan bahwa:
HRCA: “*cost incurred to acquire or replace people*”, yaitu biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh dan menempatkan tenaga kerja.
“*Human resource cost accounting* adalah pengukuran dan pelaporan biaya yang timbul untuk pencarian, pengembangan dan penggantian tenaga sebagai sumber daya organisasi” Ada dua jenis biaya yang berkenaan dengan HRCA, yaitu:
 - o *Personal Cost Accounting*; adalah biaya yang berhubungan dengan fungsi proses manajemen personalia dalam pencarian dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini berkenaan dengan akuntansi untuk aktivitas personalia dan fungsi-fungsi seperti: rekrutmen, seleksi, wawancara, penempatan, dan pelatihan. Biaya-biaya untuk aktivitas tersebut dalam unsur-unsur dan biaya pencarian dan pengembangan human assets.
 - o *Human Assets Accounting*; biaya manusia itu sendiri dimasukkan sebagai *human resource* dan suatu perusahaan. Hal ini berkenaan dengan akuntansi untuk biaya tenaga kerja sebagai asset. *Human asset accounting* mengukur berbagai usaha pencarian dan pengembangan pada berbagai tingkatan personel.
- *Human Resource Value Accounting*

Pengertian value di sini adalah: "Personal value of service". Sedangkan HRV adalah: "Present worth of future services that people are expected to provide".

Manajemen akuntansi sumber daya manusia menurut Flamholtz (1974: 11) terdiri dan:

- 1) Akuisisi sumber daya manusia;
- 2) Pengembangan sumber daya manusia;
- 3) Kebijakan akuisisi dan pengembangan sumber daya manusia;
- 4) Alokasi sumber daya manusia;
- 5) Konservasi sumber daya manusia;
- 6) Penggunaan sumber daya manusia;
- 7) Penilaian dan pemberian penghargaan kepada sumber daya manusia;
- 8) Keseluruhan fungsi sumber daya manusia itu.

* Metode pengukuran akuntansi sumber daya manusia

Faktor yang paling sulit dalam akuntansi sumber daya manusia adalah masalah bagaimana menilai sumber daya manusia itu secara kuantitatif jika diakui bahwa sumber daya manusia itu merupakan asset perusahaan. Dan sampai saat ini profesi akuntan atau general *accepted accounting standard* belum sepakat untuk memasukkan sumber daya manusia ini sebagai *pos on balance sheet*. Namun sebenarnya konsep menilai sumber daya manusia ini dapat diambil dari *general economic value theory*. Sebagaimana aktiva fisik, individu atau grup dapat memberikan nilai yaitu kemampuan mereka untuk memberikan jasa ekonomi di masa akan datang, untuk itu dikenal dengan *human resources value theory*.

• Likert and Bowers Theory

Likert dan Bower menilai kelompok atau kemampuan produktif dan orang yang ada dalam organisasi dan suatu perusahaan atau unit yang ada di dalamnya. Menurut Likert dan Bower, ada tiga variabel yang saling berhubungan yang mempengaruhi efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yaitu:

- 1) *Causal*; adalah variabel yang independen yang dapat secara langsung diganti/diubah oleh organisasi dan manajemennya, yaitu variabel ini menentukan arah perkembangan dan suatu organisasi. Variabel ini meliputi variabel yang controllable saja bagi organisasi dan manajemennya. Ada dua tipe yang berbeda dari control variable, yaitu *managerial behavior* (struktur organisasi). Termasuk pada tingkah laku manajerial adalah support, team building, goal emphasis, dan work facilitation. Contoh causal variabel adalah struktur organisasi dan kebijakan perusahaan, keputusan yang diambil, strategi bisnis dan kepemimpinan, keterampilan dan

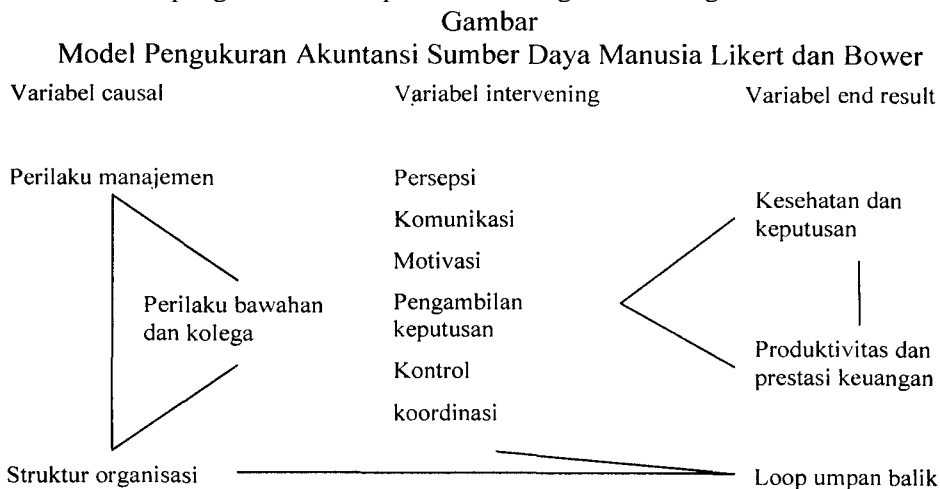
- tingkah laku.
- 2) *Intervening*; variabel intervening menggambarkan keadaan internal, kesehatan dan kemampuan berprestasi dan organisasi seperti loyalitas, sikap, motivasi, prestasi, tujuan, dan persepsi seluruh anggotanya, dan kemampuan berkelompok untuk melakukan tindakan bersama yang efektif.
 - 3) *End result*; variabel ini bersifat dependen yang menggambarkan basil yang dicapai oleh organisasi seperti produktivitas, biaya, kerugian karena rusak, pertumbuhan, harga saham, dan laba.

Hubungan antara ketiga variabel ini adalah: causal variabel tertentu mendorong tingkat intervening variabel tertentu yang selanjutnya menghasilkan end result variable. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar
Hubungan antar Variabel



Model pengukuran ini dapat dilibat dan gambar sebagai berikut::



Model ini menyatakan bahwa variabel causal mempengaruhi tingkat variabel intervening yang akan menghasilkan *variabel end result*. Perilaku manajer, struktur organisasi serta perilaku manajer dan bawahan akan membentuk persepsi, komunikasi, motivasi, pengambilan keputusan, kontrol, koordinasi. Gabungan dan variabel intervening itulah yang akan menghasilkan kesehatan, kepuasan, produktivitas serta prestasi keuangan perusahaan. Untuk menentukan

biaya sumber daya manusia maka telah dikemukakan berbagai teori dan model pengukuran biaya sumber daya manusia ini. Kalau dikelompokkan ada dua bagian besar, yaitu:

Human resource cost model; yaitu sumber-sumber yang telah dikeluarkan dalam rangka memperoleh dan mengembangkan tenaga kerja. Sehingga dalam hal ini mencakup biaya *rekrutmen, selection, hiring and placement*; *Human resource value model*; akan menaksir nilai atas semua sumber daya manusia yang telah dikeluarkan untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia dan suatu organisasi.

* Keuntungan dan Kerugian Akuntansi Sumber Daya manusia

1. Keuntungan penerapan konsep akuntansi sumber daya manusia
 - a. Akuntansi sumber daya manusia akan memotivasi manajer untuk menghargai akibat pengambilan keputusan usaha atas sumber daya manusia. Penghargaan terhadap sumber daya manusia juga diberikan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan karyawan
 - b. Dengan akuntansi sumber daya manusia, laba dan aktiva perusahaan akan lebih besar, karena semua beban yang berkaitan dengan biaya sumber daya manusia akan diperlakukan sebagai aktiva
 - c. Akuntansi sumber daya manusia menyajikan informasi mengenai dampak ekonoinis dan perputaran karyawan, dibandingkan dengan akuntansi konvensional yang hanya menyajikan informasi mengenai jumlah karyawan yang keluar dan perusahaan
 - d. Dengan adanya akuntansi sumber daya manusia, semua data mengenai jumlah dan biaya sumber daya manusia dapat diperoleh oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk digunakan sebagai bahan acuan dalam pengambilan keputusan. Data ini dapat digunakan oleh baik pihak manajemen perusahaan untuk mengelola karyawan secara efektif dan efisien, maupun pihak investor untuk menganalisa kemungkinan penanaman modalnya di perusahaan berdasarkan penilaian atas jumlah karyawannya dan usaha pengembangan karyawan
2. Kerugian penerapan konsep akuntansi sumber daya manusia
 - a. Pencantuman gaji untuk wawancara dan pelatih, padahal biaya gaji merupakan rahasia perusahaan, yang bila diketahui oleh publik dapat merugikan perusahaan
 - b. Model pengukuran dan pencatatan biaya sumber daya manusia dalam akuntansi sumber daya manusia lebih kompleks dan

rumit

- c. Perlunya modal yang besar untuk memperoleh karyawan, mendidik dan melatih karyawan, menggaji pelatih, apabila perusahaan ingin menerapkan konsep akuntansi sumber daya manusia di perusahaannya
- d. Lamanya masa manfaat yang digunakan untuk diamortisasi aktiva sumber daya manusia merupakan pertimbangan dan kebijaksanaan dan perusahaan. Namun pada kenyataannya, lamanya seseorang menduduki posisi tertentu tidak dapat ditentukan secara pasti.

* Kinerja

Evaluasi kinerja perusahaan biasanya dilakukan dalam jangka pendek, inisalnya dalam jangka waktu satu tahun, kuartalan, triwulan, bulanan, atau mungkin jangka waktu yang lebih pendek lagi. Tetapi evaluasi kinerja perusahaan untuk jangka waktu yang lebih panjang, seperti dalam jangka waktu lima tahunan, bukanlah tidak penting. Evaluasi ini dilakukan inisalnya untuk menilai implementasi strategi perusahaan. Evaluasi kinerja perusahaan dapat dinilai dan berbagai sisi, salah satunya adalah dan sisi keuangan.

Pengertian kinerja menurut Hongren dan Datar pengukuran kinerja secara garis besar berdasarkan kriteria dan informasi yang dihasilkan, dapat dibagi menjadi dua, yaitu: pengukuran kinerja keuangan (*financial performance measures*) dan pengukuran kinerja non keuangan (*non financial performance*). Kedua jenis pengukuran kinerja tersebut masing-masing mempunyai pendekatan yang berbeda dalam menjelaskan tentang kinerja suatu perusahaan atau organisasi.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997:503), adalah merupakan kata benda (n) yang artinya:

1. Sesuatu yang dicapai;
2. Prestasi yang diperlihatkan;
3. Kemampuan kerja.

2. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan suatu hal yang dihasilkan oleh perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Kinerja perusahaan hendaknya merupakan hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dan berbagai ukuran yang disepakati. Untuk mengetahui kinerja yang dicapai maka dilakukan penilaian kinerja yang sering diartikan *assesment*. Kinerja yang baik merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja merupakan cerminan dan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang diilikinya.

Selain itu tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diharapkan. Untuk mengetahui apakah suatu perusahaan dalam menjalankan operasinya telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan sesuai dengan tujuannya dapat dilihat dan kinerja perusahaan tersebut.

Definisi kinerja menurut F. Drucker: “adalah tingkat prestasi (karya) atau hasil nyata yang dicapai yang kadang-kadang dipergunakan untuk mencapai suatu hasil yang positif” Dapat dilihat dan hal tersebut di atas bahwa kinerja perusahaan merupakan hasil dan banyak keputusan yang dibuat secara terus-menerus oleh manajemen untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Efektif dalam arti kemampuan suatu unit kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sedangkan efisien menggambarkan berapa masukan (*input*) yang diperlukan untuk menghasilkan satuan unit keluaran (*output*).

Kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Dengan demikian penilaian kinerja perusahaan (*companies performance assesment*) mengandung makna suatu proses atau sistem penilaian mengenai pelaksanaan kemampuan kerja suatu perusahaan (organisasi) berdasarkan standar tertentu (Kaplan & Norton, 1996, Lingle & Schiemann, 1996, Brandon & Drtina, 1997).

D METODOLOGI PENELITIAN

- Teknik Penarikan Sample

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling (*pusposive sampling*) di mana *non probability sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Inisalnya akan melakukan penelitian tentang kinerja suatu perusahaan selama periode tertentu, data yang diambil adalah laporan neraca laba rugi perusahaan.

Pengukuran variabel sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur untuk menghasilkan data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

- *Independent variable* (variabel bebas); yaitu variabel yang mempengaruhi dan menjadi penyebab bagi variabel lain. *Independent variable* dalam penelitian ini adalah akuntansi sumber daya manusia (variabel X).
- *Dependent variable* (variabel terikat); yaitu variabel yang merupakan sesuatu yang dipengaruhi atau disebabkan oleh

variabel lain. Dependent variable dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan (variabel Y)

- Analisa Data

Regresi Linier Sederhana; dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan penilaian kinerja perusahaan dapat diukur melalui rasio keuangan, yaitu rasio profitabilitas dan likuiditas. Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana

$$b = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(\sum y) (\sum x) - (\sum x) (\sum xy)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Y = nilai taksir dan Y

y = variabel dependen

x = variabel independen

a = nilai y bila x = 0

b = koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

Koefisien Korelasi Pearson; digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1) (\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dan -1 melalui 0 hingga +1.

- 1) Bila r = 0 atau mendekati 0, maka hubungari antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali;
- 2) Bila nilar = +1 atau mendekati 1, maka korelasi kedua variabel bersifat searah. Artinya kenaikan/enurunan nlai-nilai X menjadi bersama-sama dengan kenaikan/penurunan nilai Y;
- 3) Bila nilai r = -1 atau mendekati - 1, maka korelasinya dikatakan sangat kuat dan negatif, artinya kenaikan nilai-nilai X menjadi bersama-sama dengan penurunan nilai-nilai Y atau sebaliknya.

Analisis Koefisien Deteriniasi; digunakan untuk mengetahui

pegaruh perubahan variabel X (akuntansi sumber daya manusia) terhadap variabel Y (kinerja perusahaan). Besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui melalui uji koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r^2 kuadrat koefisien korelasi

100% untuk menyatukan dalam persentase

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan uji 't'

E. PEMBAHASAN

1. Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada perusahaan
Sistem akuntansi konvensional sudah tidak relevan lagi untuk diterapkan dengan alasan-alasan tersebut di atas. Dengan adanya gagasan terhadap pengakuan sumber daya manusia sebagai aktiva dalam bidang akuntansi, membantu industri jasa dalam melakukan penilaian aktiva sumber daya manusia secara tepat dan akurat, yang bertujuan untuk mengurangi ketidak efektifan dan ketidak efisienan pengeluaran biaya dan peningkatan kerja operasional dengan tujuan tercapainya keunggulan yang kompetitif.
2. Pengaruh penerapan sistem akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan PT. Indah Kiat Serang.
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisa Regresi Linier Sederhana dan Koefisien Korelasi serta Koefisien Determinasi tentang Pengaruh Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan (Rasio Lancar dan Rasio Cepat) di PT. PT. Indah Kiat Serang periode Triwulan I - V, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
3. Antara penerapan akuntansi sumber daya manusia dengan rasio lancar pada PT. PT. Indah Kiat Serang diperoleh persamaan $0,705 + 11,3X$. Dan persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa Harga koefisien $b = 11,3$ menyatakan bahwa, apabila terjadi peningkatan biaya pengembangan akuntansi sumber daya manusia sebesar 1, maka kinerja perusahaan khususnya rasio lancar yang menerapkan akuntansi sumber daya manusia akan naik sebesar 11,3.
Kemudian harga koefisien konstanta $a = 0,705$ menyatakan bahwa, jika tidak adanya biaya akuntansi sumber daya manusia, maka Rasio Lancar akan mengalami kenaikan sebesar 0,705. Dengan hasil korelasi yang diperoleh sebesar 0,94 menyatakan bahwa hubungan antara variabel X (Akuntansi Sumber Daya Manusia) dan variabel Y (rasio lancar) adalah linier positif yang hubungannya sangat kuat. Dan hasil perhitungan koefisien korelasi pearson dapat diketahui bahwa terdapat

hubungan positif sebesar 0,94 antara biaya akuntansi sumber daya manusia terhadap Rasio Lancar. Hasil koefisien determinasi sebesar 88,36% hal ini menunjukkan sebesar 88,36% dan Rasio Lancar yang disebabkan oleh akuntansi sumber daya manusia seperti biaya pendidikan dan pelatihan yaitu biaya sumber daya manusia yang ditunjukkan untuk menambah atau membentuk modal manusia (Human Capital), sedangkan sisanya sebesar 11,64% disebabkan oleh analisa non keuangan seperti kinerja karyawan, kinerja manager, serta kinerja manajemen dan lain-lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Berdasarkan daftar tabel distribusi t dengan $dk = 3$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,774 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,35. Dengan demikian maka hipotesis adalah t_{hitung} lebih besar dan pada t_{tabel} yaitu $4,774 > 2,35$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa penerapan akuntansi sumber daya manusia sangat mempengaruhi likuiditas perusahaan khususnya untuk rasio lancar.

4. Antara penerapan akuntansi sumber daya manusia dengan rasio cepat pada PT. PT. Indah Kiat Serang selama lima Triwulan diperoleh persamaan $Y^2 = 0,19 + 11,5X$. Dan persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa Harga koefisien $b = 11,5$ menyatakan bahwa, apabila terjadi peningkatan biaya pengembangan akuntansi sumber daya manusia sebesar 1, maka kinerja perusahaan khususnya rasio cepat yang menerapkan akuntansi sumber daya manusia akan naik sebesar 11,5. Kemudian harga koefisien konstanta $a = 0,19$ menyatakan bahwa, jika tidak adanya biaya akuntansi sumber daya manusia, maka Rasio Cepat akan mengalami kenaikan sebesar 0,19. Dengan hasil korelasi yang diperoleh sebesar 0,88 menyatakan bahwa hubungan antara variabel X (Akuntansi Sumber Daya Manusia) dan variabel Y2 (rasio cepat) adalah linier positif yang hubungannya sangat kuat. Dan hasil perhitungan koefisien korelasi Pearson dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif sebesar 0,88 antara biaya akuntansi sumber daya manusia terhadap Rasio Cepat. Hasil koefisien determinasi sebesar 77,44% hal ini menunjukkan sebesar 77,44% dan Rasio Cepat yang disebabkan oleh akuntansi sumber daya manusia seperti biaya pendidikan dan pelatihan yaitu biaya sumber daya manusia yang ditunjukkan untuk menambah atau membentuk modal manusia (Human Capital), sedangkan sisanya sebesar 22,56% disebabkan oleh analisa non keuangan seperti kinerja karyawan, kinerja manager, serta kinerja manajemen dan lain-lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Berdasarkan daftar tabel distribusi t dengan $dk = 3$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,21 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,35. Dengan demikian maka hipotesis adalah t_{hitung} lebih besar dan pada t_{tabel} yaitu $3,21 > 2,35$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa penerapan akuntansi sumber daya manusia sangat mempengaruhi likuiditas perusahaan khususnya untuk rasio cepat.

F. KESIMPULAN

Dan hasil perhitungan koefisien kolerasi pearson dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif sebesar 0,94 antara biaya akuntansi sumber daya manusia terhadap Rasio Lancar. Hasil koefisien determinasi sebesar 88,36% hal ini menunjukkan sebesar 88,36% dan Rasio Lancar yang disebabkan oleh akuntansi sumber daya manusia seperti biaya pendidikan dan pelatihan yaitu biaya sumber daya manusia yang ditunjukkan untuk menambah atau membentuk modal manusia (Human Capital), sedangkan sisanya sebesar 11,64% disebabkan oleh analisa non keuangan seperti kinerja karyawan, kinerja manager, serta kinerja manajemen dan lain-lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Berdasarkan daftar tabel distribusi t dengan $dk = 3$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,774 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,35. Dengan demikian maka hipotesis adalah t_{hitung} lebih besar dan pada t_{tabel} yaitu $4,774 > 2,35$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa penerapan akuntansi sumber daya manusia sangat mempengaruhi likuiditas perusahaan khususnya untuk rasio lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainin W. Tunggal, *Akuntansi Sumber Daya Manusia Pengantar* (Jakarta: Harvarindo, 2004).
- Anto Dajan, *Pengantar Metode Statistik* (Jakarta: LP3ES, jilid I, 1995).
- Assegaff Ibrahim Abdullah, *Kamus Akuntansi* (Jakarta: PT. Mario Grafika, 2004).
- Drucker, Peter F., *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1982).
- Honggren, Charles T and Datar M. Srikan, *Cost Accounting A Managerial Emphases* (8th New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice-Hall International Inc., 1994).
- Ikatan Akuntan Indonesia, *Standar Akuntansi Keuangan* (Jakarta: Salemba Empat, 2004).