



Akuntansi Keperilakuan Pada Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Akuntansi Sosial

Risawati Risawati

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

risawati@uwks.ac.id

Abstract. *In the rapidly evolving landscape of global business entites, organizational effectiveness plays an increasingly crucial role. The success or failure of an organization is heavily dependent on the quality of human resources, recognized as the most vital organizational assets. This research aims to measure human resource accounting and explore the concept of behavioral accounting in two critical contexts: human resource accounting (HRA) and social accounting. The research method employed is qualitative, focusing on past and current phenomena. Findings indicate that, from a conventional accounting perspective, human resources have not been fully recognized as assets. Human resource accounting is a novel concept in financial accounting, requiring further research. This understanding emphasizes that employees are considered organizational assets through a cost or human value approach. The implication is the need for integrating behavioral dimensions in human resource management and social aspects in accounting decision-making to enhance organizational effectiveness holistically. This research is expected to contribute to the development of behavioral accounting theory and practice, providing insights into the role of accounting in social and human resource contexts.*

Keywords: *Behavior, Human Resources, Social, Accounting*

Abstrak. Dalam konteks pesatnya perkembangan entitas bisnis di seluruh dunia, efektivitas organisasi memainkan peran yang semakin penting. Keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, yang diakui sebagai aset utama organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur akuntansi sumber daya manusia dan menjelajahi konsep akuntansi berperilaku dalam dua konteks kritis: akuntansi sumber daya manusia (SDM) dan akuntansi sosial. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan fokus pada fenomena masa lalu dan saat ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dalam perspektif akuntansi konvensional, sumber daya manusia belum sepenuhnya dianggap sebagai aset. Akuntansi sumber daya manusia adalah konsep baru dalam akuntansi keuangan dan memerlukan penelitian lebih lanjut. Pemahaman ini menekankan bahwa karyawan dianggap sebagai aset organisasi melalui pendekatan biaya atau nilai manusia. Implikasinya adalah perlunya integrasi dimensi berperilaku dalam pengelolaan SDM dan aspek sosial dalam pengambilan keputusan akuntansi, untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara holistik. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik akuntansi berperilaku serta wawasan terhadap peran akuntansi dalam konteks sosial dan SDM.

Kata kunci: Keperilakuan, Sumber Daya Manusia, Sosial, Akuntansi

LATAR BELAKANG

Akuntansi tidak hanya menghasilkan laporan keuangan tetapi juga menciptakan sistem informasi keuangan untuk mendukung pengambilan keputusan bisnis. Sistem informasi ini bertujuan memungkinkan manajemen mengalokasikan sumber daya secara optimal, tetapi pengambilan keputusan efektif juga bergantung pada peran penting sumber daya manusia. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuan jangka pendek, menengah, dan panjang.

Dalam bidang akuntansi, munculnya akuntansi sumber daya manusia disebabkan oleh kegagalan prinsip akuntansi dalam memberikan informasi relevan mengenai biaya sumber daya manusia. Pendekatan baru, seperti audit akuntansi sosial dan audit sumber daya manusia, mempertimbangkan bahwa human capital dan aset berwujud memiliki sifat yang berbeda secara alami. Oleh karena itu, penerapan keperilakuan pada akuntansi sumber daya manusia saat ini menjadi penting untuk mengatasi kendala dalam menyediakan informasi yang dapat dipercaya dan memadai mengenai human capital.

KAJIAN TEORITIS

Teori keperilakuan menjadi titik sentral, dengan penekanan pada integrasi dimensi perilaku manusia dalam konteks akuntansi. Teori ini menekankan bahwa perilaku individu dalam organisasi memengaruhi proses pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, teori keperilakuan juga merinci konsep nilai manusia dalam mengakui karyawan sebagai aset organisasi.

Pendekatan biaya atau nilai manusia dalam akuntansi sumber daya manusia diperkenalkan sebagai alternatif untuk lebih akurat mencerminkan kontribusi nilai manusia terhadap keberhasilan organisasi. Konsep akuntansi sosial mengusulkan bahwa organisasi memiliki tanggungjawab lebih luas, dan akuntansi harus mencerminkan aspek-aspek ini untuk membangun citra perusahaan yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang variabel-variabel terkait, khususnya dalam memerinci dimensi keperilakuan pada akuntansi sumber daya manusia. Pendekatan ini bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena masa lalu atau saat ini, sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin memperoleh wawasan yang lebih mendalam terkait topik tersebut (Fatihuddin, 2012).

Penelitian ini menggunakan jenis data sekunder yang diperoleh dari studi literatur, jurnal ilmiah, buku teks, internet, dan sumber lainnya yang relevan.

Penulis mengumpulkan data sekunder menggunakan dua metode utama.

1. Studi pustaka, dengan mendalam memeriksa teori-teori yang terdapat dalam buku, daftar pustaka, referensi, dan literatur yang relevan dengan permasalahan penelitian.

2. Pencarian secara online di beberapa situs web, memanfaatkan teknologi untuk mendapatkan informasi yang mendukung penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Unsur-Unsur Penting Pembentuk Akuntansi Sumber Daya Manusia.

Aset Tak Berwujud Sebagai Sumber Daya Manusia

Aset tak berwujud merupakan aset yang tidak memiliki bentuk materi atau tidak dapat dilihat, dipegang, atau diukur secara fisik. Terdapat dua bentuk utama dari aset tak berwujud yang tidak terukur. Pertama, aset tak berwujud yang tercipta secara hukum, seperti rahasia dagang, hak cipta, hak paten, merek dagang, dan goodwill. Kedua, aset tak berwujud yang tercipta karena persaingan, seperti pengetahuan, kerja sama, aktivitas utang, dan aktivitas struktural. Aset tak berwujud yang tercipta secara hukum menghasilkan hak milik yang dapat dipertahankan melalui proses hukum.

Aset tidak terukur yang tercipta melalui persaingan diakui secara sah menurut hukum. Aset ini berpengaruh langsung pada efektivitas, produktivitas, dan biaya alternatif dalam sebuah organisasi, mencakup aspek biaya, pendapatan, layanan pelanggan, kepuasan, nilai pasar, dan harga saham.

Modal manusia menjadi sumber utama dari aset tak berwujud yang terbentuk melalui persaingan bagi organisasi saat ini. Aset ini merupakan sumber keunggulan kompetitif yang dapat dikembangkan atau bahkan dihancurkan. Akuntansi untuk aset tak berwujud telah mengalami kemajuan signifikan, terutama dengan revolusi teknologi informasi yang membawa sumber daya tak terukur ke dalam lingkungan bisnis. Transformasi dari bisnis produksi tradisional menuju era informasi telah memunculkan persaingan yang melibatkan sumber daya di luar konsep aset dalam prinsip akuntansi yang umum diterima (Ikhsan, 2008).

Goodwill Sebagai Sumber Daya Manusia

Bagian ini membahas perlakuan terhadap goodwill dan perbedaannya antara goodwill bisnis perusahaan profesional dan goodwill pribadi individu profesional. Teori ekonomi diaplikasikan untuk menjelaskan eksistensi goodwill, sementara akuntansi digunakan untuk mengukur nilainya. Kerangka yang diberikan oleh ekonomi dan

akuntansi membantu memisahkan goodwill bisnis dan goodwill pribadi dalam praktik profesional serta bagaimana cara mengelolanya dalam pembagian properti.

Goodwill dalam bisnis telah lama dianggap sebagai subjek properti, dengan konsep hukum goodwill berasal dari bahasa Anglo-Saxon yang menyatakan bahwa goodwill merupakan kemungkinan pelanggan untuk kembali ke lokasi yang sama. Pengembangan konsep hukum ini melibatkan pelebaran sumber goodwill untuk melibatkan karyawan dan pemasok. Dalam konteks selain monopoli, konsep hukum goodwill menekankan bahwa goodwill adalah suatu aset yang menghasilkan pendapatan berlebih (Widjaja, 1995).

Merek Dagang Sebagai Sumber Daya Manusia

Lisensi dapat dijelaskan sebagai kegiatan komersial yang melibatkan sementara pemindahan hak untuk menggunakan nama, citra, merek, atau logo yang dilindungi hukum. Pabrik, perusahaan jasa, atau perusahaan lain dapat memperoleh hak ini dengan membayar royalti. Praktik lisensi telah ada sejak awal 1900-an, terutama melibatkan tokoh kartun seperti Buster Brown, Walt Disney (Mickey Mouse), serta Charlie Brown dan Snoopy dari "Peanuts". Namun, ledakan pertumbuhan dan profesionalisme lisensi terjadi pada tahun 1970-1980 dengan perkembangan konsep dan perluasan geografis. Meskipun lisensi adalah topik luas, beberapa studi kasus dalam literatur mencatat keberhasilan perusahaan yang mengimplementasikan lisensi dalam strategi manajemen merek mereka.

Lisensi dapat dibagi menjadi dua cabang yang sulit digolongkan di bawah satu payung. Pertama, lisensi perusahaan terjadi saat perusahaan memutuskan untuk mengeluarkan produk yang berhubungan dengan merek yang sudah dikenal dan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi. Fenomena ini terjadi ketika merek perusahaan mencapai tingkat pengenalan tertentu setelah jangka waktu tertentu (Ikhsan, 2017).

Hak Cipta Sebagai Sumber Daya Manusia

Hak cipta, atau copyright, berfungsi sebagai perlindungan terhadap penggandaan yang tidak sah atas karya asli dalam berbagai bentuk seperti literatur, film, musik, lukisan, perangkat lunak, dan lain-lain. Berbeda dengan bentuk properti intelektual lainnya seperti paten yang memberikan hak monopoli pada penggunaan suatu invensi, hak cipta

memberikan hak untuk mencegah orang lain menggandakan karya tersebut. Regulasi hak cipta di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002.

Hak Paten Sebagai Sumber Daya Manusia

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2001 tentang paten, paten adalah hak eksklusif yang diberikan oleh negara kepada investor atas hasil invensinya dalam bidang teknologi. Investor memiliki hak untuk melaksanakan invensinya sendiri atau memberikan persetujuan kepada pihak lain selama jangka waktu tertentu. Invensi diartikan sebagai ide dari penemu inovasi yang diimplementasikan untuk memecahkan masalah spesifik di bidang teknologi, dapat berupa produk atau proses, termasuk perbaikan atau pengembangan produk atau proses. Inventor adalah individu atau kelompok orang yang secara sendiri atau bersama-sama menerapkan ide ke dalam kegiatan yang menghasilkan invensi.

Peran Penting Sistem Informasi Akuntansi Sumber Daya Manusia

Manajer dan departemen sumber daya manusia memerlukan informasi terperinci dalam jumlah besar, dan kualitas keputusan terkait sumber daya manusia sangat tergantung pada kualitas input informasi. Tantangan utama dalam perolehan, penyimpanan, dan penarikan informasi adalah memperoleh kerjasama dari pihak lain dalam organisasi untuk menyediakan informasi yang berlimpah bagi departemen sumber daya manusia (Ikhsan, 2017).

Ikhsan (2017) menekankan bahwa landasan keputusan sumber daya manusia yang solid bergantung pada ketersediaan informasi sumber daya manusia yang baik. Informasi sumber daya manusia harus disediakan secara efektif untuk manajer sumber daya manusia dan manajer lini, memfasilitasi pengambilan keputusan. Konsep ini dikenal sebagai sistem pendukung keputusan, di mana informasi ditempatkan secara langsung di tangan pengambil keputusan untuk mendukung proses pengambilan keputusan.

Sistem informasi akuntansi sumber daya manusia yang efektif sangat krusial dalam mendukung pengambilan keputusan sumber daya manusia yang sehat. Sistem ini, umumnya menggunakan teknologi canggih dan komputer, memproses data perusahaan ke dalam informasi yang mempermudah proses pengambilan keputusan. Meskipun tidak

perlu rumit atau terkomputerisasi, keberhasilan sistem ini menjadi kunci untuk memastikan keputusan sumber daya manusia yang optimal.

Sistem informasi akuntansi sumber daya manusia dapat berupa catatan gaji sederhana atau bentuk formal dan canggih seperti bank data di perusahaan besar. Ini dapat mendukung perencanaan dengan menyediakan informasi tentang pasokan tenaga kerja dan ramalan permintaan. Sistem ini juga membantu dalam penyusunan perencanaan dengan memberikan informasi tentang kesempatan kerja, pemberhentian, kualifikasi pelamar, serta pengembangan karyawan, termasuk informasi biaya program pelatihan dan kinerja pemegang.

Mengukur Biaya Sumber Daya Manusia

Manajemen dapat mengukur biaya sumber daya manusia melalui tiga konsep berbeda: biaya awal, biaya penggantian, dan biaya kesempatan. Biaya awal adalah pengeluaran historis yang terjadi sebagai investasi dalam sumber daya. Biaya penggantian melibatkan pengorbanan yang harus dilakukan untuk menggantikan sumber daya organisasi. Sementara itu, biaya kesempatan mencerminkan jumlah maksimum yang dapat diperoleh sumber daya melalui penggunaan alternatif.

Biaya awal sumber daya manusia merujuk pada pengorbanan yang terjadi dalam upaya memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia. Konsep ini sejalan dengan biaya awal untuk aset lainnya, seperti pabrik dan peralatan. Biaya awal sumber daya manusia melibatkan pengeluaran seperti rekrutmen, seleksi, penyewaan, penempatan, orientasi, dan pelatihan kerja.

Biaya penggantian sumber daya manusia mencakup biaya yang terkait dengan perputaran karyawan dan pengeluaran untuk merekrut serta mengembangkan penggantinya. Komponen biaya penggantian melibatkan biaya langsung dan tidak langsung. Sebagai bagian dari aktivitas manajerial, penting untuk memasukkan elemen biaya kesempatan dan biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan perencanaan yang lebih komprehensif.

Biaya kesempatan sumber daya manusia terkait dengan nilai optimal sumber daya manusia dalam penggunaan alternatif yang paling menguntungkan. Konsep ini menekankan bahwa biaya sumber daya manusia terkait erat dengan gagasan nilai sumber daya manusia (Widjaja, 1994).

Mengukur Nilai Sumber Daya Manusia

Konsep "nilai manusia" berasal dari teori ekonomi umum yang menunjukkan bahwa manusia memiliki nilai karena mereka dapat menyediakan jasa atau pelayanan di masa depan. Nilai sumber daya manusia, serupa dengan nilai sumber daya lainnya, dapat diartikan sebagai nilai sekarang dari jasa yang diantisipasi di masa yang akan datang. Konsep ini dapat diterapkan pada individu, kelompok, dan keseluruhan sistem manusia.

Dalam pengembangan akuntansi sumber daya manusia, perlu diperhatikan ukuran nilai manusia baik dalam dimensi moneter maupun non-moneter. Ukuran moneter penting karena uang umumnya menjadi dasar keputusan bisnis. Sementara itu, ukuran non-moneter juga diperlukan, kadang-kadang lebih sesuai daripada ukuran moneter, dan dapat berfungsi sebagai alternatif saat ukuran moneter tidak tersedia (Ikhsan, 2017).

Pengukuran Non-Moneter Atas Nilai Manusia

Flamholtz (2002) merumuskan model untuk menjelaskan efektivitas sistem manusia dan organisasi secara keseluruhan. Model ini melibatkan pengukuran dimensi khusus dari organisasi manusia, seperti kepemimpinan manajerial, iklim organisasi, dan proses kelompok. Teknik survei digunakan untuk memperoleh estimasi perubahan dalam kapasitas produksi organisasi.

Flamholtz (2002) mengembangkan model untuk menjelaskan faktor penentu nilai seorang individu bagi organisasi. Model ini mengidentifikasi faktor ekonomi, sosial, dan psikologis yang menentukan nilai seseorang dalam konteks perusahaan. Model tersebut menekankan bahwa nilai individu merupakan hasil dari atribut yang dibawanya ke organisasi, seperti sifat, keterampilan, dan motivasi, serta karakteristik organisasi itu sendiri, seperti struktur organisasi, sistem penghargaan, gaya manajemen, dan pembagian peran.

Pengukuran Moneter Atas Nilai Manusia

Pengukuran nilai individu untuk organisasi dalam model "penghargaan stokastik" difokuskan pada konsep bahwa nilai seseorang tidak bersifat abstrak, melainkan terkait dengan peran atau kondisi jasa yang diharapkan akan dijalankannya. Model ini menganggap individu terlibat dalam pergerakan antar peran organisasi seiring berjalannya waktu. Pengukuran nilai individu melibatkan estimasi periode waktu

kontribusi individu, identifikasi peran yang mungkin diambil, pengukuran nilai kontribusi organisasi jika individu mengisi peran tersebut selama periode yang ditentukan, dan estimasi probabilitas individu mengambil setiap peran di masa depan yang telah ditentukan (Widjaja, 1995).

Pendekatan teknis Terhadap penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai aset harus disusutkan selama periode berjalan, sejalan dengan perlakuan terhadap aset lainnya. Modal manusia didefinisikan sebagai sumber pendapatan dengan nilai yang dihitung berdasarkan nilai sekarang dari pendapatan masa depan, yang didiskontokan dengan tingkat bunga tertentu untuk pemilik sumber. Penggunaan nilai modal manusia dalam perusahaan memerlukan data profil laba yang menggambarkan hubungan antara pendapatan, usia, dan lama pendidikan seseorang. Arus pendapatan yang meningkat seiring dengan penambahan usia mencerminkan kemampuan individu untuk memperoleh pembelajaran dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas (Sukoharsosno, 2010).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dengan pesatnya perkembangan entitas bisnis global, peran sumber daya manusia menjadi semakin krusial dalam menentukan efektivitas organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Meskipun diakui sebagai aset vital dan terpenting bagi organisasi, ironisnya, dalam perspektif akuntansi konvensional, sumber daya manusia belum dianggap sebagai aset. Konsep akuntansi sumber daya manusia, yang masih dalam tahap pengembangan, menekankan pengakuan bahwa karyawan merupakan aset organisasi melalui pendekatan biaya atau nilai manusia.

Jika sumber daya manusia diakui sebagai aset organisasi, organisasi perlu terus meningkatkan nilai manusia melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Pandangan terhadap akuntansi sumber daya manusia perlu terus diteliti untuk memberikan informasi yang lengkap kepada pemangku kebijakan terkait keilmuan akuntansi yang berkaitan dengan sumber daya manusia sebagai aset organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengapresiasi dukungan dosen pengampu mata kuliah akuntansi keperilakuan sehingga penulis dapat membuat penelitian yang disusun sedemikian rupa.

DAFTAR REFERENSI

- Belkaoui, A. 2006. Teori Akuntansi. Edisi 5. Buku 1. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Fatihuddin, Didin. 2012. Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi: Dari Teori ke Praktek. Surabaya: Penerbit PPs UM Surabaya
- Flamholtz, E. G, et all. 2002. Human Resource Accounting: A Historical Perspective and Future Implication. Management Decision. Vol. 40, No. 10 hal 947-954.
- Ikhsan, Arfan. 2008. Akuntansi Sumber Daya Manusia: Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ikhsan, Arfan, 2017. Akuntansi Keperilakuan: Tinjauan Akuntansi Jakarta: Salemba Empat.
- Sukoharsono, Eko G. 2010. Metamorfosis Akuntansi Sosial dan Lingkungan: Mengkonstruksi Akuntansi Sustainability Berdimensi Spiritualitas. Paper disampaikan pada Rapat Terbuka Senat Universitas Brawijaya Surabaya.
- Undang-undang nomor 14 tahun 2001 tentang Hak Paten.
- Undang-undang nomor 19 tahun 2002 tentang Hak Cipta.
- Widjaja, Tunggal Amin, 1994. Akuntansi Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar. Jakarta: Hervarindo.
- Widjaja, Tunggal Amin. 1995. Akuntansi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta