

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

*Human Resource Accounting* (HRA) adalah suatu konsep baru dalam ilmu akuntansi yang belum diakui dalam GAAP/PAI dan masih berada dalam taraf *further research*. Pandangan HRA ini berpusat pada pengakuan karyawan (SDM di dalam perusahaan) sebagai suatu aset, karena kemampuannya untuk memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Sebagai suatu aset, SDM di dalam neraca akan dimasukkan sebagai *fixed asset* dan dicatat dalam neraca sebagai *Net Investment in Human Resource* serta diletakkan di kelompok aktiva tetap berwujud (*Tangible Fixed Assets*).

Untuk memasukkan SDM di dalam neraca maka sebenarnya yang harus kita hitung adalah *Human Resource Cost*. Karena semua biaya untuk manusia itu sendiri dimasukkan sebagai aset (*Human Asset Accounting*). Metode *Human Resource Cost* (HRCA) ini dibagi menjadi 2 yaitu :

1. *Historical Cost of Human Resource*

Yaitu sumber-sumber yang telah dikeluarkan dalam rangka memperoleh dan mengembangkan tenaga kerja. Sehingga dalam hal ini akan mencakup biaya *recruitment, selection, hiring and placement*.

## 2. *Replacement Cost of Human Resource*

Yaitu mencakup semua biaya yang akan dikeluarkan perusahaan untuk menggantikan SDM yang sekarang dipekerjakan.

*Human Resource Value Accounting* (HRVA) berusaha untuk mengukur nilai dari manusia itu sendiri terhadap perusahaan. Biasanya digunakan metode kompensasi. HRVA ini dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dengan jalan membandingkan masukan dan keluaran bagi perusahaan.

*Human Resource Cost Accounting* (HRCA) dapat juga dihitung dengan menjumlahkan biaya gaji ditambah tunjangan dan biaya lain-lain. Pada PT.Prudential Life Assurance adalah biaya komisi dan biaya bonus yang dikeluarkan untuk agennya. Metode ini paling sesuai untuk perusahaan yang *turnover*nya rendah (mendekati 0), misalnya perusahaan yang bekerja berdasarkan kontrak, contohnya : hiburan, olah raga, dan sebagainya. Karena dengan demikian maka informasi yang diberikan akan realitis (hampir mendekati).

Untuk perusahaan yang menghadapi kesulitan untuk memperkirakan lamanya pegawai tersebut bekerja (walaupun *turnover*nya tidak begitu besar), mengingat pegawai tersebut bebas untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini biasanya terjadi pada perusahaan yang bekerja tidak berdasarkan kontrak, seperti halnya PT.Prudential Life Assurance, maka metode yang paling sesuai adalah HRCA dari Flamholtz, yaitu suatu metode yang tidak memasukkan gaji sebagai *human asset base*.

Perusahaan yang menggunakan *Human Resource Accounting* (HRA) maka dalam pembuatan laporan keuangannya akan lebih realistik, sehingga akan

membantu dalam pengambilan keputusan. Selain itu juga akan memperbaiki kelemahan dari ROI. Hal ini terutama menyangkut perusahaan-perusahaan yang berbentuk PT, apalagi yang sudah *go public* karena banyak pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan. Inilah yang menjadi keuntungan penerapan *Human Resource Accounting* bagi suatu perusahaan, termasuk PT. Prudential Life Assurance. Apabila perusahaan menerapkan konsep akuntansi SDM dalam pelaporan keuangan internalnya.

Untuk dapat diterima konsepnya sebagai suatu aset, *Human Resource Accounting* menghadapi beberapa kendala dan terjadi banyak pertentangan di antara para ahli. Tetapi di sini setidaknya dapat dibuat laporan keuangan internal yang juga memuat SDM, mengingat hal ini dapat membantu kita dalam pengambilan keputusan. Hal ini terutama penting bagi perusahaan yang mepekerjakan banyak pegawai dan sibuk mengembangkan tenaga kerja (menganggap pegawai itu perlu dalam proses menghasilkan laba). Karena apabila ia mempergunakan akuntansi konvensional, maka laba yang dilaporkan lebih kecil, padahal pengeluaran itu ditujukan untuk menghasilkan laba. Jadi sebaiknya kalau biaya-biaya itu diakui sebagai suatu aset yang harus diamortisasi, agar tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan.

## 5.2. Saran

PT.Prudential Life Assurance sebaiknya selain membuat laporan keuangan juga membuat suatu laporan yang menghasilkan informasi keuangan yang lebih relevan bagi pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan menyajikan laporan keuangan yang dilengkapi dengan konsep *Human Resource Accounting*, karena informasi yang diberikan lebih mendekati realita dan diperlukan dalam pengambilan keputusan.

Bagi PT.Prudential Life Assurance dan sebagian besar perusahaan di Indonesia masih sulit untuk menentukan estimasi lamanya karyawan (agen) bekerja dalam perusahaan. Pegawai bebas untuk meninggalkan perusahaan dan pegawai lebih menekankan penghasilan dan bukan senioritas. Untuk PT.Prudential Life Assurance maka disarankan untuk menggunakan konsep HRCA Flamholtz, yang amortisasinya didasarkan pada lamanya pegawai (agen) tersebut aktif di perusahaan. Mengingat pengeluaran-pengeluaran, khususnya pelatihan dan seminar, yang dilakukan untuk memberikan manfaat di masa mendatang. Jadi pengeluaran-pengeluaran tersebut harus diamortisasi, seperti halnya aktiva tetap lainnya. Dengan demikian maka perusahaan akan dapat lebih efektif untuk menilai prestasi agen-agennya dengan lebih efektif.

Hendaknya para ahli akuntan berusaha untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai konsep *Human Resource Accounting* yang layak diterapkan oleh perusahaan. Mengingat pentingnya informasi SDM tersebut bagi pengambil keputusan ekonomi.

Karena dengan adanya penelitian tersebut perusahaan yang membutuhkan tidak akan ragu-ragu dalam menerapkan konsep yang telah diuji kebenarannya oleh para ahli dan juga terdapat keseragaman dalam konsep yang dianut. Karena hal ini diperlukan untuk mengukur rasio efisiensi yang relevan antara perusahaan yang sejenis. Sehingga dapat diketahui perkembangan perusahaan sudah cukup baik atau masih perlu untuk ditingkatkan lagi. Sehingga semuanya itu akan memberikan informasi yang lebih relevan untuk pengambilan keputusan.