

**ANALISIS DETERMINASI PENGHAMBAT PELAPORAN AKUNTANSI SUMBER
DAYA MANUSIA
(Studi Kasus Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Kuningan)**

Amir Hamzah
a_hamzah120@yahoo.com
Universitas Kuningan

ABSTRACT

This study aims to analyze the determination of inhibiting reporting of human resource accounting at Shariah microfinance institutions in Kuningan Regency, with the sample number of 70 respondents of shariah microfinance institutions.

This study used a qualitative descriptive research method and verification with interview or questionnaire technique. Research data were tested using instrument test, classical assumption test, multiple regression test.

The results showed partially variable cost of human resources have a significant positive effect on human resources accounting report, variable measurement of human resources value has a significant positive effect on the human resources accounting report and together show that the variable cost of human resources and measurement value human resources to the accounting reports of human resources.

Keywords: Human Resource Cost, Human Resource Measurement Value, Human Resource Accounting Report

Pendahuluan

Pada perusahaan jasa dan industri yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. Menurut (Amin Widjaja, 2004), Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya-sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal.

Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan atau kepindahan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya itu. Kerugian lainnya adalah hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan yang mungkin dapat juga mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik.

Apalagi dalam situasi dan kondisi perekonomian sekarang ini, sumber daya manusia merupakan *asset* yang paling penting bagi kemajuan usaha perusahaan. Banyak sekali karyawan yang berhenti bekerja dan terpaksa menganggur (PHK) akibat keadaan ekonomi yang sulit karena manajemen yang ada pada perusahaan itu tidak baik. Pada kondisi seperti inilah, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, guna menunjang kelangsungan hidup perusahaan.

Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) dapat didefinisikan sebagai

lembaga keuangan yang kegiatannya menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat yang bersifat profit atau lembaga keuangan Syariah non-perbankan yang sifatnya informal. Disebut informal karena lembaga ini didirikan oleh kelompok swadaya masyarakat yang berbeda dengan lembaga keuangan perbankan dan lembaga keuangan lainnya. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) tidak luput dengan peran penting sumber daya manusia atau tenaga kerja untuk kesuksesan kegiatan di LKMS tersebut.

Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) telah banyak menyerap tenaga kerja kepada masyarakat, karena sebagai faktor penting dalam pencapaian tujuan LKMS, pengembangan mutu sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan menjadi perhatian utama LKMS.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Menurut *The American Association Committee in Human Resource* dalam buku (Amin W. Tunggal, 2004), ASDM adalah *the process of identifying and measuring data about human resource and communicating this information to interest parties* (proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan mengkomunikasikan informasi ini terhadap pihak-pihak yang berkepentingan).

Dari definisi di atas, terkandung tiga pengertian *Human Resource Accounting* (HRA) sebagai berikut :

1. Mengidentifikasikan nilai manusia
2. Mengukur *cost* dan *value* SDM
3. Penyelidikan mengenai dampak kognitif dalam perilaku sebagai akibat dari informasi itu

Perkembangan akuntansi sumber daya manusia tidak lepas dari dukungan para ilmuwan yang mengkapitalisasikan

investasi sumber daya manusia dan mengelompokkannya pada pos aktiva. Tetapi sementara itu, banyak pihak yang masih meragukan konsep akuntansi sumber daya manusia dan bahkan menentang dikelompokkannya akuntansi sumber daya manusia sebagai aktiva. Hal ini terlihat dari praktek pelaporan keuangan selama ini yang mengabaikan informasi yang sangat penting yaitu informasi tentang aktiva manusia (*human assets*). Perlakuan akuntansi konvensional terhadap pengeluaran-pengeluaran untuk sumber daya manusia selalu dianggap sebagai beban.

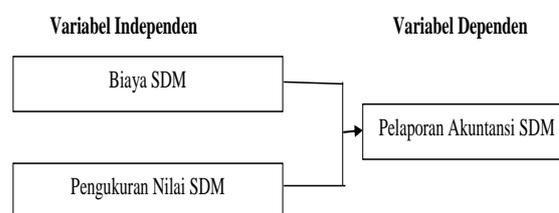
Berikut ini akan disajikan beberapa pendapat dari pakar akuntansi yang mendefinisikan akuntansi sumber daya manusia (ASDM) yaitu:

1. (Matz dan Usry,1988) *The process of developing financial assesments of people or groups of people within organization and society and of monitoring of these assessments over time. It deals with the value of investments in human beings and with the related economic results.*
2. (Matz dan Usry,1988) *We may define human resource accounting as the recording, management, and reporting of personel costs.*
3. (Eric Flamholtz, 1989) *Human resource accounting means accounting for people as an organizational resource. It involves measuring the costs incurred by business firms and other organizations to recruit, select, hire, train, and develop human assets.*

Dari beberapa pendapat pakar akuntansi di atas, dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia adalah proses pengidentifikasian, pengukuran, penafsiran, pencatatan, dan pelaporan data tentang sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, untuk kemudian diinformasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Data yang diukur, dicatat, dan dilaporkan itu adalah data mengenai pengeluaran untuk

sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi.

Keberadaan akuntansi sumber daya manusia sangat diperlukan bagi pengambil keputusan terutama keputusan tentang sumber daya manusia itu sendiri. Dengan ASDM, keberadaan manusia di dalam suatu perusahaan merupakan *human assets*, bukan hanya sebagai salah satu faktor produksi saja, tetapi juga sebagai modal dasar yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Secara singkat, akuntansi sumber daya manusia mencakup akuntansi untuk manusia sebagai sumber daya organisasi untuk tujuan akuntansi manajerial dan keuangan.



Gambar 2.2. Paradigma Penelitian

Hipotesis

H1 : Ada pengaruh biaya SDM secara parsial terhadap pelaporan akuntansi SDM pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kabupaten Kuningan

H2 : Ada pengaruh pengukuran nilai SDM secara parsial terhadap pelaporan akuntansi SDM pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kabupaten Kuningan

H3 : Ada pengaruh biaya SDM dan pengukuran nilai SDM secara bersama-sama terhadap pelaporan akuntansi SDM pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kabupaten Kuningan

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey analitik menggunakan pendekatan cross sectional, dengan analisis data menggunakan uji instrumen, uji

asumsi klasik, uji regresi berganda menggunakan *Eviews*.

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel terikat (X_1) Hubungan Biaya Sumber Daya Manusia, (X_2) Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia, (Y) Terhadap Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda karena variabel independennya lebih dari satu variabel dengan rumus persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Pelaporan akuntansi Sumber Daya Manusia

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi

X_1 = Pengaruh biaya Sumber Daya Manusia

X_2 = Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia

e = Error atau variasi gangguan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa data dilakukan terhadap 70 sampel responden yang telah memenuhi kriteria untuk dapat diolah lebih lanjut. Hasil pengolahan data statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 1.1. dibawah ini :

Tabel 1.1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
Biaya Sumber Daya Manusia	70	18,00	50,00	43,8429
Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia	70	19,00	50,00	42,0286
Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia	70	18,00	45,00	34,5000
Valid N (listwise)	70			

Sumber : Hasil olah data, 2017

Dalam Tabel diatas terlihat bahwa variabel laporan akuntansi sumber daya manusia mempunyai nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 45, dan nilai rata-rata sebesar 34,51. Jika

jawaban rata-rata responden lebih tinggi dari 34,51, maka responden tersebut memiliki pemahaman akan laporan akuntansi sumber daya manusia yang lebih tinggi.

Variabel biaya sumber daya manusia memiliki minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 50, dan nilai rata-rata sebesar 43,84. Nilai tersebut merupakan nilai yang tertinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Jika jawaban rata-rata responden lebih tinggi dari 43,84, maka responden tersebut memiliki pemahaman tentang biaya sumber daya manusia yang lebih tinggi.

Variabel pengukuran nilai sumber daya manusia memiliki minimum sebesar 19, nilai maksimum sebesar 50, dan nilai rata-rata sebesar 42,03. Jika jawaban rata-rata responden lebih tinggi dari 42,03, maka responden tersebut memiliki pemahaman tentang pengukuran nilai sumber daya manusia yang lebih tinggi.

Hasil Uji Instrumen

Sebelum data yang terkumpul dianalisis perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini akan menentukan layak tidaknya data untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran atau validnya data yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi variat antara masing- masing indikator dengan total skor konstruk. Hasil uji validitas data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Indikator Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Kesimpulan

Item 1	0,686**	Valid
Item 2	0,637**	Valid
Item 3	0,781**	Valid
Item 4	0,597**	Valid
Item 5	0,700**	Valid
Item 6	0,752**	Valid
Item 7	0,767**	Valid
Item 8	0,755**	Valid
Item 9	0,729**	Valid

**correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa *Corrected Item Total Correlation* item pertanyaan pada variabel laporan akuntansi sumber daya manusia significant (**) dan nilai sig. (2 – tailed) < 0,05. Berarti data yang digunakan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Biaya Sumber Daya Manusia

Indikator Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Kesimpulan
Item 1	0,544**	Valid
Item 2	0,321**	Valid
Item 3	0,587**	Valid
Item 4	0,633**	Valid
Item 5	0,329**	Valid
Item 6	0,356**	Valid
Item 7	0,590**	Valid
Item 8	0,572**	Valid
Item 9	0,537**	Valid
Item 10	0,407**	Valid

**correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* item pertanyaan pada variabel biaya sumber daya manusia significant (**) dan nilai sig. (2 – tailed) < 0,05.

Berarti data yang digunakan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia

Indikator Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Kesimpulan
Item 1	0,557**	Valid
Item 2	0,474**	Valid
Item 3	0,272**	Valid
Item 4	0,343**	Valid
Item 5	0,579**	Valid
Item 6	0,473**	Valid
Item 7	0,645**	Valid
Item 8	0,714**	Valid
Item 9	0,540**	Valid
Item 10	0,369**	Valid

**correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* item pertanyaan pada variabel pengukuran nilai sumber daya manusia significant (**) dan nilai sig. (2 – tailed) < 0,05. Berarti data yang digunakan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data dengan menggunakan *uji cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan

jika $\alpha \geq 0,60$ maka dikatakan reliabel., diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5. Uji Reliabilitas

Variabel	Butir Pernyataan	Alpha
Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia	9	0,917
Biaya Sumber Daya Manusia	10	0,713
Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia	10	0,800

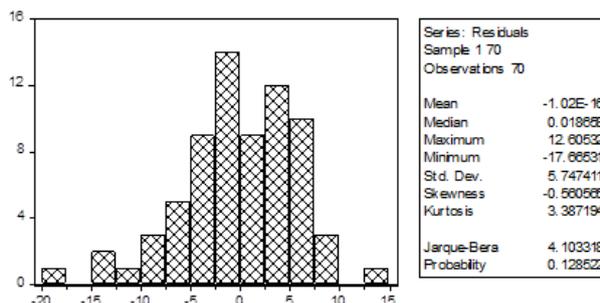
Sumber : Hasil Pengolahan Data

Nilai alpha yang digunakan sebagai indikator analisis secara umum adalah batas 0,60. Dari hasil uji reliabilitas di atas diketahui bahwa nilai alpha dari setiap variabel adalah $\geq 0,60$. Dengan demikian data dari kuesioner yang dijawab oleh responden terhadap pernyataan yang diajukan adalah reliabel atau dapat dipercaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dimaksudkan untuk menghasilkan parameter model penduga yang baik. Parameter penduga yang baik akan memenuhi kriteria *Best Linier Unbias Estimation (BLUE)*, sehingga dapat dipastikan bahwa data telah terbebas dari permasalahan asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk hipotesis yang meliputi pengujian normalitas, autokorelasi, multikolinieritas, dan heterokedastisitas.

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa hasil data residual berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan Uji Jarque – Bera . Hasil nilai JB-Test sebesar 4.1033, dengan probabilitas $0,1285 > 0,05$ dan nilai $JB_{hitung} < \text{nilai } X^2_{tabel}$ yaitu $4.103 < 6.542$ maka semua X_1, X_2 dan Y data residual berdistribusi normal, berarti data telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Alat analisis yang digunakan adalah Lagrange Multiplier (uji LM) . Untuk mengetahui terjadi atau tidak autokorelasi dilakukan dengan membandingkan nilai x^2_{hitung} dengan x^2_{tabel} . Adapun hasil Uji LM atau Uji *Serial Correlation* pada persamaan estimasi bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji LM (Uji *Serial Correlation*)

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	12.80803	Probability	0.000827
Obs*R-squared	3.810692	Probability	0.000746

Sumber : data diolah dengan Eviews

Berdasarkan tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi dari hasil estimasi persamaan, karena nilai X^2 (Obs*R-squared) lebih kecil dibandingkan dengan nilai X^2 tabel dengan derajat kepercayaan 5% $3.810 < 6.542$.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana faktor gangguan tidak dimiliki varian yang sama. Pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan melakukan uji White Test yaitu dengan cara meregresiresidual kuadrat. Pedoman

dalam penggunaan model white test adalah jika nilai Chi-Square hitung ($n \cdot R^2$) lebih besar dari nilai X^2 kritis dengan derajat kepercayaan tertentu (α) maka ada heterokedastisitas dan sebaliknya jika Chi-Square hitung lebih kecil dari nilai X^2 menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas pada persamaan dengan menggunakan uji White Test bisa dilihat dalam tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Uji Hasil White Heteroskedastisitas
White Heteroskedasticity Test:

F-statistic	2.614549	Probability	0.003588
Obs*R-squared	2.887962	Probability	0.007928

Sumber : data diolah dengan Eviews

Berdasarkan tabel 4.6 didapatkan hasil untuk uji heteroskedastisitas menggunakan uji white yaitu didapatkan nilai R^2 (R-squared) 2.887 dengan nilai probabilitas 0,007 yang artinya bahwa nilai $R^2 <$ nilai X^2 atau $2.887 < 6.542$ dengan tingkat kepercayaan 5% sehingga dalam persamaan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Lineartitas

Uji ini sangat penting dan sekaligus apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengujian ini menggunakan alat Eviews yaitu dengan Uji Ramsey atau Ramsey RESET Test, uji ini berkaitan dengan spesifikasi kesalahan, Ramsey menyarankan suatu uji yang disebut dengan *general test of specification error* atau lebih dikenal dengan RESET. Adapun hasil dari pengujian linearitas dari persamaan dengan Uji Ramsey bisa dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Persamaan dengan Uji
Ramsey Test
Ramsey RESET Test:

F-statistic	24.54328	Probability	0.000003
Log likelihood ratio	23.14973	Probability	0.000001

Sumber : data diolah dengan eviews

Berdasarkan tabel 4.7 didapatkan hasil untuk uji linearitas yaitu membandingkan F_{test} dengan F_{tabel} dari data diatas F_{test} sebesar 24.54328 dengan probabilitas 0,000003 lebih kecil dari 0,05 atau tingkat kepercayaan 5%, sedangkan F_{tabel} sebesar 2.29, maka hasil F_{test} dengan F_{tabel} lebih besar F_{test} ($24.543 > 2.29$) artinya bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi Linearitas antara variabel bebas.

Tabel 4.8 Hasil Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	t-statistic	Probability
β_0	7.468471	3.068410	0.0000
BSDM	0.403576	2.432349	0.0055
PNSDM	0.590219	3.069755	0.0031
F-statistic = 11.99692		$R^2 = 0.792092$	
Prob (F-stat) = 0.00000		Adjusted R-squared = 0.574162	

Sumber : data yang diolah menggunakan Eviews

Pembahasan

Pengaruh Biaya Sumber Daya Manusia Terhadap Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan hasil uji t perhitungan statistik regresi linier berganda pada tabel 4.8 diperoleh nilai t_{hitung} variabel biaya SDM sebesar 2,432 dengan nilai signifikansi 0,005 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1, 658. Hal ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel biaya SDM berpengaruh positif terhadap Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulisty (2006), Gustiyar (2010), Raunak (2010), Lin *et,al* (2016), dan Sari (2016)

yang menemukan bahwa biaya SDM terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

Dalam perencanaan biaya SDM didalam perusahaan pada umumnya perusahaan yang bersangkutan akan membuat rincian biaya secara detail untuk pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia karyawan yang ada di perusahaan. Sehubungan dengan adanya biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk mendapatkan atau pergantian karyawan. Rincian biaya sumber daya manusia terdiri dari biaya orisinal dan biaya pengganti.

Biaya orisinal merupakan biaya yang dikeluarkan pihak perusahaan untuk memporeh dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia. Biaya ini terdiri dari biaya akuisisi dan biaya belajar. Biaya akuisisi merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk mengisi suatu jabatan atau posisi tertentu. Biaya akuisisi terdiri dari biaya pencarian, biaya seleksi, biaya penerimaan dan penempatan, serta biaya untuk memindahkan tenaga kerja dari suatu tingkatan ke tingkatan lain dalam struktur organisasi baik secara vertikal maupun horizontal.

Biaya belajar merupakan pengorbanan yang harus terjadi untuk melatih seseorang dan membawa orang tersebut ke tingkat performa dan produktivitas yang secara normal diharapkan dari seorang individual dalam suatu posisi tertentu. Biaya belajar terdiri dari pelatihan formal dan biaya orientasi, biaya pelatihan di tempat kerja, *trainer's time cost*, dan kehilangan produktivitas selama pelatihan.

Biaya pengganti merupakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk menggantikan sumber daya manusia yang sekarang sedang dipekerjakan. Salah satu yang termasuk biaya ini adalah biaya pengganti pribadi yang merupakan pengorbanan yang seharusnya terjadi sekarang untuk menggantikan seseorang

yang pada saat ini dipekerjakan dengan suatu substitusi yang mampu untuk memberikan sekumpulan jasa yang sama pada semua posisi yang dijabat si pendahulu.

Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah biaya SDM sangat berpengaruh terhadap laporan akuntansi SDM hal itu disebabkan karena setiap biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk mendapatkan atau mengganti SDM perincian biaya yang akurat dan sesuai dengan kondisi yang ada saat dibutuhkan biaya tersebut. Misalnya, biaya SDM yang dibutuhkan untuk penempatan karyawan di luar kota tentu tidak sama dengan biaya SDM yang harus dikeluarkan untuk penempatan karyawan di kota lain, ini merupakan gejala yang tampak bahwa biaya SDM juga berpengaruh berdasarkan alokasi dimana karyawan tersebut ditempatkan.

Pengaruh Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia Terhadap Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Kuningan

Berdasarkan hasil uji t perhitungan statistik regresi linier berganda pada tabel 4.8 diperoleh nilai t_{hitung} variabel biaya SDM sebesar 3,069 dengan nilai signifikansi 0,003 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1, 658. Hal ini berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengukuran nilai SDM berpengaruh positif terhadap Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulisty (2006), Gustiyar (2010), Raunak (2010), Lin *et,al* (2016), dan Sari (2016) yang menemukan bahwa Pengukuran Nilai SDM terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap Laporan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

Pengukuran nilai SDM didasarkan pada metode historis/harga perolehan biaya pengganti dan metode biaya kesempatan. Pengukuran nilai dengan metode historis/harga perolehan berdasarkan akumulasi biaya yang telah dikeluarkan untuk melakukan penarikan tenaga kerja, seleksi, *hiring*, pelatihan, penempatan, dan pembinaan personalia yang bersangkutan. Akumulasi ini merupakan harga *cost* yang akan diamortisasi selama masa kerja yang bersangkutan. Pengukuran nilai SDM dengan metode biaya pengganti diukur berdasarkan nilai tenaga kerja dengan menaksir berapa biaya yang akan dikeluarkan untuk mendapatkan pegawai yang sama atau dapat juga dihitung dengan menaksir biaya yang akan dikeluarkan untuk merekrut, *hiring*, melatih, menempatkan, dan mengembangkan pegawai yang sama kualitasnya dengan yang ada sekarang. Pengukuran nilai SDM dengan metode biaya kesempatan melalui proses penawaran yang bersifat kompetitif yang dilakukan secara intern dengan didasarkan pada konsep “opportunity cost”. Di sini *investment centre manager* menawarkan pegawai langka yang ingin direkrut. Penawaran hanya kepada pegawai yang dianggap dan dinilai langka karena hanya mereka yang menjadi dasar pengukuran.

Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Kuningan pengukuran nilai SDM sangat berpengaruh terhadap laporan akuntansi SDM hal itu disebabkan karena pengukuran nilai SDM yang akan di buat laporan akuntansi SDM ditentukan oleh besarnya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam melakukan penarikan tenaga kerja, seleksi, *hiring*, pelatihan, penempatan, dan pembinaan personalia yang bersangkutan demi kemajuan dan pengembangan perusahaan.

Pengaruh Biaya Sumber Daya Manusia dan Pengukuran Nilai Terhadap Laporan Akuntansi Sumber Daya

Manusia Lembaga Keuangan Mikro Syariah Kabupaten Kuningan

Dari hasil uji statistik diatas maka dapat kita lihat antara variabel independen dan dependen saling berpengaruh satu sama lain. Ini dapat dilihat bahwa Biaya SDM dan Pengukuran Nilai SDM secara keseluruhan dimuat didalam Laporan Akuntansi.

Dalam Laporan Akuntansi terdapat empat metode yang dapat digunakan dalam melaporkan investasi sumber daya manusia:

- a. Surat Direksi
- b. Laporan Aktiva Tidak Berwujud
- c. Laporan Keuangan Konvensional
- d. Laporan Keuangan Tambahan

Dr.Jaka Isgiyarta seorang dosen Fakultas Ekonomi Diponegoro Semarang mengusulkan bahwa laporan keuangan tambahan ini diperlukan karena laporan ini menyajikan informasi mengenai investasi sumber daya manusia, perusahaan dapat menyusun sekumpulan laporan keuangan yang menunjukkan investasi sumber daya manusia dengan konvensi akuntansi sumber daya manusia yang diusulkan dan memasukkan laporan ini sebagai informasi tambahan dalam laporan keuangan tahunan mereka.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada halaman sebelumnya maka dapat diambil sebuah kesimpulan sebagai berikut :

1. Biaya sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap laporan akuntansi sumber daya manusia pada lembaga keuangan mikro syariah di Kabupaten Kuningan.
2. Pengukuran nilai sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap laporan akuntansi sumber daya manusia pada lembaga keuangan mikro syariah di Kabupaten Kuningan.
3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama biaya sumber daya manusia dan

4. pengukuran nilai sumber daya manusia terhadap laporan akuntansi sumber daya manusia pada lembaga keuangan mikro syariah di Kabupaten Kuningan.

Saran

Setelah melihat hasil dalam penelitian ini maka, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan data biaya SDM yang akurat, pihak perusahaan harus menjabarkan secara jelas dan rinci mengenai pengeluaran-pengeluaran yang dilakukan sebagai investasi dalam sumber daya manusia selama periode berjalan. Informasi ini sangat membantu investor dalam menganalisis keuangan bagi pengembangan sumber daya manusia dalam jangka panjang.
2. Dalam pengukuran nilai SDM, pihak lembaga keuangan mikro syariah di Kabupaten Kuningan hendaknya membuat laporan yang dapat mendeskripsikan sifat pengeluaran dan informasi yang relevan.
3. Pihak perusahaan hendaknya memberikan informasi yang berkaitan dengan loyalitas dan dedikasi karyawan. Informasi ini meliputi pengeluaran-pengeluaran penghasilan kepada karyawannya, seperti gaji, tunjangan-tunjangan atau penerimaan-penerimaan lainnya.
4. Perusahaan hendaknya memberikan pembelajaran yang berkelanjutan kepada karyawan, serta memberi informasi yang jelas mengenai pengeluaran-pengeluaran untuk pelatihan, studi lanjut, kursus, *workshop*, dan lain-lain

Daftar Pustaka

- Flamholtz, Eric. 1973. *A model for human resource valuation: Astochastic process with service rewards*, *The Accounting Review* 253-2667.
- Flamholtz, Eric. 1985. *Human Resource Accounting*. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. 2003. *Basic Econometrics*. New York: McGraw-Hill.
- _____. 2004. *Basic Econometric*. New York: McGraw-Hill Higher Education .
- Indriantoro, N dan B. Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Matz, Adolph; and Milton F.Usry., 1990. *Akuntansi Biaya Perencanaan dan Pengendalian*, edisi ke 8. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sarwoko, 2005, *Dasar-dasar Ekonometri*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Singgih Santoso dan Tjiptono. 2001. *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono.2010 “ *Metode Penelitian Bisnis*” Bandung : Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. 2008. *Teknik Proyeksi Bisnis : Teori dan Aplikasi dengan Microsoft Excel*. Penerbit ANDI. Yogyakarta.

- _____. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Tunggal, W. Amin. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Tunggal, W. Amin. 2001. *Internal Auditing (Suatu Pengantar)*. Jakarta: Harvarindo
- Velasquez, Manuel G. (2012). *Business Ethics: Concepts and Cases*, Edition Seventh. New Jersey: Pearson.
- Watts, R. L. dan J. L. Zimmerman. 1986. *Positive Accounting Theory*. USA: Prentice-Hall Inc.
- Wild, Jhon. J, K. R. Subramanyam, 2010, *Analisis Laporan Keuangan*, Salemba Empat, Jakarta.
- Winarno, Wing Wahyu. 2009. *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta