

BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai segala potensi dalam diri manusia yang harus dikembangkan sehingga bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun lingkungannya. Sedangkan, definisi sumber daya manusia dalam Islam adalah seluruh potensi manusia sebagai suatu anugerah dari Allah SWT yang harus dioptimalkan serta dikembangkan sehingga menciptakan keseimbangan antara iman dan ilmu yang mendukung manusia menjalankan perannya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT yang ditegaskan dalam surah Al-Muddassir ayat 38.
2. Akuntansi sumber daya manusia merupakan pengakuan manusia sebagai aset dengan melakukan pengukuran biaya-biaya sumber daya manusia. Akuntansi ini terdiri dari beberapa unsur pembentuk yaitu aktiva tak berwujud sebagai sumber daya manusia, *goodwill* sebagai sumber daya manusia, merek dagang sebagai sumber daya manusia, hak cipta sebagai sumber daya manusia dan hak paten sebagai sumber daya manusia.
3. Ruang lingkup akuntansi SDM terdiri dari akuntansi biaya SDM dan akuntansi nilai SDM. Akuntansi biaya sumber daya manusia adalah suatu biaya yang dikeluarkan ketika memperoleh, mengganti dan mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan, akuntansi nilai sumber daya manusia adalah pengukuran terhadap nilai sumber daya manusia di masa depan.
4. Metode pengukuran akuntansi SDM terdiri dari dua yaitu pengukuran biaya dan pengukuran nilai sumber daya manusia. Pengukuran biaya terdiri dari metode *historical cost*, metode biaya pengganti dan metode biaya kesempatan. Sedangkan pengukuran nilai manusia terdiri atas pengukuran nilai manusia non moneter dan moneter. Metode pengukuran setiap perusahaan berbeda-beda.

Tetapi metode yang paling disarankan adalah metode biaya historis.

5. Pengakuan akuntansi sumber daya manusia merupakan sejumlah rupiah transaksi atas biaya sumber daya manusia yang harus dicatat dalam sistem pencatatan akuntansi berdasarkan bukti yang kuat dan sah. Pengakuan tersebut dibagi menjadi dua yaitu pengakuan biaya sumber daya manusia sebagai aktiva dan beban. Untuk penentuannya tergantung dengan kemampuan SDM memberikan manfaat ekonomis bagi perusahaan.
6. Pencatatan adalah suatu proses analisis transaksi keuangan dalam perusahaan dengan cara menempatkannya pada sisi debit dan kredit secara sistematis. Terdapat dua pencatatan dalam akuntansi biaya SDM yaitu sebagai aktiva dan beban.
7. Penyajian dapat didefinisikan sebagai sarana pelaporan suatu transaksi dalam laporan keuangan. Akuntansi sumber daya manusia dapat disajikan dalam laporan keuangan pada dua pos yang berbeda yaitu sebagai aktiva pada akun investasi bersih SDM dan sebagai modal pada akun modal SDM yang disajikan sesuai dengan nilai total investasi sumber daya manusia. Sedangkan biaya SDM mengurangi biaya operasional (administrasi umum) dan amortisasi SDM langsung disajikan dalam laporan laba rugi.
8. Pengungkapan adalah langkah terakhir dalam proses akuntansi yaitu dengan menyajikan informasi berupa statement keuangan. Pengungkapan biaya sumber daya manusia merupakan pengungkapan sosial yang bersifat sukarela karena tidak terdapat peraturan khusus yang mewajibkan perusahaan untuk mempublikasikan informasi tersebut. Biasanya yang menjadi bahan pertimbangan dalam pengungkapan sukarela adalah biaya dan manfaat.
9. Dalam perspektif Islam sumber daya manusia diakui sebagai aset bernilai tetapi metode pengukuran nilai manusia dalam penerapan akuntansi SDM harus disesuaikan dengan memperhatikan dampak positif dan negatifnya tanpa menghalangi hak-hak orang lain.

10. Pengembangan SDM adalah suatu usaha meningkatkan kualitas karyawan sehingga mampu memperbaiki kinerja karyawan, mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan jabatan dan menjawab setiap tahapan perkembangan bisnis perusahaan. Sedangkan, definisi pengembangan sumber daya manusia menurut Islam merupakan suatu upaya membina manusia agar mampu melaksanakan fungsinya di bumi menjadi khalifah dan hamba sesuai konsep yang telah Allah SWT tetapkan. Pengembangan sumber daya manusia tersebut sangat terkait dengan keseimbangan penguasaan berbagai bidang ilmu pengetahuan dan keimanan yang didasarkan pada Al-Qur'an dan *as-sunnah*.
11. Pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui berbagai cara, seperti pendidikan dan pelatihan. Menurut Islam pendidikan mempunyai keberadaan yang sangat penting, karena melalui pendidikan seseorang akan memperoleh berbagai ilmu pengetahuan yang bisa menunjang taraf hidup dan kedudukannya di hadapan Allah SWT. Oleh karena itu, Islam menganjurkan umatnya untuk belajar. Perintah menganjurkan belajar tercantum Al-Qur'an surah Al Alaq ayat 1-5 dan hadis-hadis tentang perintah menuntut ilmu, kewajiban menuntut ilmu dan pentingnya menuntut ilmu.
12. Sedangkan, pelatihan dalam Islam Allah SWT memerintahkan para nabi memperbaiki kondisi dan skill umat melalui latihan-latihan atau *training*. Karena pelatihan juga dapat dilakukan untuk menambah keimanan. Seperti firman Allah SWT dalam surah An-Nahl ayat 125. Pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif fiqh disebut *ahliyah*. *Ahliyah* adalah kecakapan seseorang untuk mempertanggungjawabkan perbuatannya secara hukum.
13. Secara garis besar, akuntansi SDM dalam pandangan Islam mendukung penilaian manusia sebagai aset karena Islam menempatkan manusia pada posisi yang mulia. Akuntansi SDM juga menjadi sarana dalam mewujudkan konsep *Islamic enterprise theory* karena hasil laporan keuangan dapat menyajikan informasi yang lengkap serta bermanfaat bagi pihak-pihak berkepentingan

terutama manajer dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

14. Akuntansi SDM akan mencegah eksploitasi SDM melalui pengembangan SDM dengan mengakui biaya-biaya SDM sebagai aktiva bukan beban seperti yang dilakukan akuntansi konvensional. Melalui pengembangan tersebut tidak akan terjadi penurunan produktivitas karena kehilangan motivasi kerja.

B. Rekomendasi

Buku ini memberikan wawasan dari sudut pandang Islam mengenai akuntansi sumber daya manusia, penerapan dan perlakuan akuntansi sumber daya manusia. Pencatatan sumber daya manusia sebagai aset masih membutuhkan langkah riil seperti karyawan harus benar-benar berkontribusi sebagai aset yang sangat dibutuhkan namun perusahaan juga harus benar-benar memanusiakan karyawan dengan memenuhi semua hak-hak karyawannya terutama terkait penerapan metode pengukuran SDM. Penulis berharap perusahaan dapat menerapkan akuntansi SDM dalam laporan keuangan terutama perusahaan yang aset utamanya manusia. Misalnya perusahaan jasa, club olahraga, dan lainnya karena dapat memberikan keuntungan yang lebih besar bagi perusahaan dari pada akuntansi konvensional.