

## **Pengaruh Pengakuan Biaya Sumber Daya Manusia dan Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia terhadap Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT. Dirgantara Indonesia**

<sup>1</sup>Tiara Dwiandiani Rahayu, <sup>2</sup>Kania Nurcholisah, <sup>3</sup>Nurhayati

<sup>1,2,3</sup>Prodi Akuntansi, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

e-mail: <sup>1</sup>andira.rahayu77@gmail.com, <sup>2</sup>kania\_gunawan@yahoo.com, <sup>3</sup>nurhayati\_kanom@yahoo.com

**Abstrak.** Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. *Knowledge* dan *high technology* kini menjadi ujung tombak suatu organisasi agar dapat bersaing ditengah persaingan yang ketat. Di Indonesia bisnis industri yang berbasis *high technology service* semakin berkembang, sayangnya perkembangan ini tidak didukung oleh upaya organisasi untuk melaporkan pengetahuan dan skill yang dimiliki sumber daya manusianya. Akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu konsep yang mengakui sumber daya manusia sebagai aset perusahaan. Sumber daya manusia memenuhi kriteria sebagai aset karena dapat memberikan manfaat dimasa yang akan mendatang bagi perusahaan. Pada konsep ini biaya-biaya menyangkut sumber daya manusia diakui sebagai aktiva pada laporan keuangan yang akan dikapitalisir dan dimasukkan kedalam pos-pos di neraca. Konsep HRA mendukung pengukuran nilai manusia yang dianggap dapat memberikan jasa untuk mendatangkan manfaat ekonomi bagi perusahaan. pengukuran nilai ini mencakup pengukuran secara monetary dan non-monetary. ASDM yang menyajikan aset manusia dapat mempengaruhi kualitas informasi yang dibutuhkan *users* untuk mengambil keputusan mengenai SDM serta dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Penelitian ini menggambarkan berapa besar pengaruh pengakuan biaya SDM yang diakui sebagai aset dan pengukuran nilai SDM terhadap Pelaporan Keuangan SDM pada industri berbasis teknologi yaitu PT. Dirgantara Indonesia.

**Kata Kunci :** Akuntansi Sumber Daya Manusia, Pengakuan Biaya SDM, Pengukuran Nilai SDM, Laporan Keuangan

### **A. Pendahuluan**

#### **1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen lingkungan internal yang dapat mempengaruhi manajemen dalam mengambil suatu keputusan. Definisi sumber daya manusia menurut Wirawan (2015:2) adalah orang yang disebut manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi. Peran sumber daya manusia yang besar, dianggap mampu membawa organisasi untuk mencapai tujuannya. Dekan Fakultas Psikologi UGM, Supra Wimbrati (2016) yang dilansir dari dnaberita.com, menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan pilar utama dalam pencapaian sebuah organisasi dan SDM yang berkualitas akan membawa organisasi pada keunggulan baik secara komparatif maupun secara kompetitif. Dari daya pikir dan fisik yang dimiliki sumber daya manusia, maka mereka dapat menentukan kesuksesan maupun kegagalan perusahaan.

Kegagalan akuntansi konvensional yang mengakui segala praktik manajemen SDM sebagai beban (*expense*) membuat informasi mengenai nilai perusahaan terhadap SDM menjadi tidak relevan. Menurut Likert (1961) dalam Lidia (2012), dalam bukunya "*New Patterns of Management*" beserta pelopor lain menunjukkan bahwa kegagalan akuntansi untuk mengakui sumber daya manusia dengan tepat mengakibatkan kesimpulan yang diambil salah, berkaitan dengan laba jangka panjang perusahaan, efektivitas manajemen, dan motivasi karyawan. Menurut Arsalan (2012)

mengungkapkan bahwa akuntansi tradisional yang digunakan sebagai dasar dalam pembuatan laporan keuangan dirasa gagal dalam memberikan informasi mengenai *Human Capital*. Dilain pihak para pengguna laporan keuangan membutuhkan informasi kuantitatif dan kualitatif sebagai evaluasi kinerja perusahaan serta informasi mengenai *Human Capital* yang dimiliki perusahaan. Hal ini menjadi tantangan bagi para akuntan agar dapat mengukur dan menyajikan nilai dari SDM bagi para pengguna informasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Abolfazl dkk. (2014) mengungkapkan biaya SDM yang tidak diakui sebagai asset dalam laporan keuangan akan membuat SDM yang merupakan hal yang penting pada setiap entitas menjadi sulit untuk dikontrol dan dimonitoring, selain itu pengukuran SDM yang kurang dan tidak tepat akan membuat informasi dalam laporan keuangan tidak dapat memenuhi kebutuhan *users* dalam pengambilan keputusan yang tepat. Fardiantye & Tjiptohadi (2014) mengungkapkan bahwa penilaian yang tidak konsisten dan subjektif yang membuat ASDM sulit berkembang, sehingga diperlukan metode pengukuran nilai SDM yang konsisten sebagai output dari penerapan ASDM yang memiliki manfaat bagi perusahaan.

Dibandingkan dengan negara lain di Asia, perhatian Indonesia terhadap *Human Capital* masih terbilang cukup rendah. Menurut Managing Director International Monetary Fund (IMF) Christine Lagarde (2015) yang dikutip dari bisnis.com, bahwa Indonesia diharapkan tidak lagi mengandalkan sumber daya alam sebagai penopang utama pertumbuhan ekonomi dan beralih mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Alasannya 70 % porsi demografis Indonesia pada tahun 2030 akan ditempati oleh usia produktif, namun masih banyaknya jumlah pengangguran di Indonesia menunjukkan kurangnya perhatian Indonesia terhadap potensi *Human Capital*-nya. Konsep akuntansi SDM memang tidak mendapat perhatian yang khusus dalam penerapannya. Hal ini tentu sangat disayangkan mengingat industri manufaktur yang berbasis pengetahuan dan teknologi sedang berkembang untuk menjadi *trend* bisnis dimasa depan.

Membahas industri yang berbasis *knowledge* dan *high technology service*, Indonesia memiliki banyak industri jenis ini yang memiliki potensi untuk berkembang di pasar global, salah satunya yakni PT. Dirgantara Indonesia (PT DI). Badan usaha milik negara ini berdiri pada tahun 1976 di Bandung. PT Dirgantara Indonesia memproduksi pesawat terbang, *sparepart*, alutsista, dan layanan *service*.

Menurut Riri Satria (2013) selaku pakar manajemen dari Universitas Indonesia mengungkapkan “DI harus mampu melakukan percepatan pengembangan kompetensi untuk anak-anak muda yang baru direkrut. Alih kompetensi kepada anak-anak muda harus segera dilakukan. Semua pihak di DI memang harus berlari terutama 2 pihak, direksi dan anak-anak muda itu”. Dari struktur SDM Riri melihat kondisi DI kurang bagus. Dengan banyaknya karyawan tua, strukturnya berbentuk gelas jam pasir masa lalu, dan itu menunjukkan bahwa mereka kekurangan tingkat menengah yang justru menjadi andalan perusahaan.

Keputusan yang dipilih perusahaan untuk mengejar keahlian dan kemampuan yang sama bagi karyawan baru dengan seniornya yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan secara intensif. Keputusan ini tidak begitu saja mudah direalisasikan oleh perusahaan mengingat biaya besar yang akan dikorbankan dan dicatat sebagai beban perusahaan tidak dapat diukur secara pasti dengan tingkat pengembalian yang akan dihasilkan dari kegiatan tersebut.

Perusahaan selama ini bukannya tidak melakukan kegiatan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan baru namun tidak adanya metode pengukuran yang sesuai serta evaluasi atas pengelolaan SDM, membuat perusahaan ragu dalam menginvestasikan uangnya kedalam sumber daya manusia, mengingat penilaian dan evaluasi terhadap kinerja SDM masih dilakukan secara sederhana. perusahaan menggunakan metode perbandingan waktu dalam menilai kinerja SDM-nya, dimana penilaian atas kualitas kinerja SDM dibandingkan dengan kontrak waktu yang telah ditentukan oleh masing-masing kepala divisi sedangkan kinerja dan prestasi karyawan secara kualitatif tidak pernah dilakukan oleh perusahaan, sehingga tidak ada *reward* bagi karyawan yang berprestasi, tentu hal ini akan mengurangi motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan teori mengenai Akuntansi Sumber Daya Manusia dan penelitian yang dilakukan oleh Andreni (2007) pada Bank Sumsel menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara biaya SDM dan pengukuran nilai SDM terhadap akurasi pelaporan SDM serta Penelitian lain yang dilakukan oleh Azmir (2014) menyatakan bahwa akuntansi sumber daya manusia berguna untuk membantu manajerial dalam mengambil keputusan serta menunjukkan investasi perusahaan terhadap SDM yang bersifat jangka panjang maka penulis bermaksud ingin mengetahui seberapa besar hubungan antara biaya SDM, pengukuran nilai SDM, terhadap pelaporan akuntansi SDM untuk mengatasi masalah *regeneration gap* pada sumber daya manusianya. Diharapkan konsep ASDM yang dapat memberikan informasi secara kuantitatif dan kualitatif tentang SDM perusahaan, dapat membantu manajemen untuk mengelola sumber daya manusianya serta mengambil keputusan yang tepat.

## **2. Rumusan Masalah**

- 1) Berapa besar pengaruh pengakuan biaya SDM terhadap pelaporan akuntansi Sumber Daya Manusia
- 2) Berapa besar pengaruh pengukuran nilai SDM terhadap Pelaporan akuntansi SDM

## **B. Landasan Teori**

Dikuti dari Fariborz ( 2011) Akuntansi Sumber Daya Manusia terhaap aspek pelaporan keuangan dan pengambilan keputusan adalah Dampak langsung dari biaya sumber daya manusia pada keuntungan yang dilaporkan dapat menyebabkan keputusan yang dipengaruhi oleh pertimbangan pajak terhadap pelaporan keuntungan yang lebih besar atau lebih kecil untuk suatu periode. investasi sumber daya manusia yang dibebankan dari pada investasi sumber daya fisik untuk mendapatkan keuntungan pajak jangka pendek, sementara manajer sudah sadar aspek memalukan dari tren laba menurun dapat mendukung investasi sumber daya fisik atas investasi sumber daya manusia sehingga dapat menunda dampak pada dilaporkan keuntungan. HRA bisa menghindari bias yang tidak diinginkan dan dibenarkan ini.

Penilaian kondisi sumber daya manusia cenderung mendorong manajer untuk mengambil pandangan jangka panjang dari keputusan mereka (Catusus, 2009). Dampak investasi sumber daya manusia serta keputusan lainnya dan gaya manajemen sekarang direpresentasikan sebagai kondisi sumber daya preseden manusia untuk produktivitas tertinggi atau efektivitas organisasi.

Ketika manajer melalui proses pengukuran HRA memperlakukan sumber daya manusia sebagai aset modal, mereka lebih cenderung untuk membuat keputusan yang

memperlakukan karyawan perusahaan sebagai investasi jangka panjang perusahaan. Flamholtz (2012) menjelaskan paradigma HRA dalam hal "sistem psiko-teknis" (PTS) pendekatan pengukuran organisasi. Menurut pendekatan PTS, dua fungsi pengukuran adalah: pertama, fungsi proses dalam proses pengukuran dan kedua, informasi numerik dari nomor sendiri. Sedangkan salah satu peran akuntansi sumber daya manusia adalah untuk memberikan langkah-langkah numerik, peran yang lebih penting adalah proses pengukuran itu sendiri.

Proses pengukuran akuntansi sumber daya manusia sebagai fungsi ganda upaya untuk meningkatkan pengakuan bahwa modal manusia sangat penting untuk produktivitas jangka pendek dan panjang organisasi dan pertumbuhan. Ketika manajer melalui proses pengukuran sumber daya manusia, mereka lebih cenderung untuk fokus pada sisi manusia organisasi dan lebih mungkin untuk mempertimbangkan sumber daya manusia sebagai sumber daya organisasi berharga yang harus dikelola seperti itu (Sullen, 2007).

### C. Metode

Berdasarkan judul penelitian "Pengaruh Pengakuan Biaya SDM dan Pengukuran Nilai SDM terhadap Pelaporan Akuntansi SDM" maka objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah pengakuan atas biaya SDM yang diakui sebagai aktiva dan pengukuran nilai SDM serta pengaruhnya terhadap pelaporan SDM pada PT. Dirgantara Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *explanatory research* dengan pendekatan survei. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuisioner.

### D. Pembahasan

Definisi biaya menurut Flamholtz (2012: 10) adalah *cost is a sacrifice incurred to obtain some anticipated benefit or service* (biaya adalah pengorbanan yang dikeluarkan untuk memperoleh beberapa keuntungan atau layanan diantisipasi). Pengertian sumber daya manusia menurut Wirawan (2015 :2) adalah adalah orang yang disebut manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi. Dari definisi biaya dan sumber daya manusia diatas maka biaya sumber daya manusia adalah pengorbanan yang dikeluarkan untuk orang yang bekerja pada organisasi mulai dari mengakuisisi, merekrut, pelatihan dan pengembangan. Pada perusahaan industri manufaktur yang mengandalkan *knowledge* dan *high technology service* maka sumber daya manusia menjadi suatu bagian yang vital bagi perusahaan dalam menghasilkan suatu laba. Perusahaan yang memiliki jumlah tenaga kerja cukup banyak maka memerlukan biaya yang cukup besar jumlahnya.

Pada akuntansi konvensional sejumlah dana yang besar bagi sumber daya manusia diakui sebagai *expense* yang akan dihapuskan pada periode bersangkutan sehingga hal ini tidak akan mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Sumber daya manusia memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan yang harus dipikirkan dan direncanakan secara matang (Tunggal, 1995) . Keputusan-keputusan seperti pengadaan staf, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, merupakan keputusan penting yang harus diambil dengan berbagai pertimbangan, dengan akuntansi konvensional keputusan ini sering dilakukan tanpa mempertimbangkan informasi mengenai *cost and benefit* (Arsalan, 2012) .

Konsep akuntansi sumber daya manusia adalah konsep yang memungkinkan bagi perusahaan yang telah mengeluarkan sejumlah besar dana bagi sumber daya

manusianya untuk memasukannya sebagai suatu aktiva. Praktik akuntansi untuk investasi dalam SDM sebagai biaya daripada aktiva berakibat pada perhitungan laba rugi, dan neraca terdistorsi (Islahuzaman, 2006). Dalam perhitungan laba rugi angka yang disajikan sebagai laba bersih terdistorsi, karena akuntansi konvensional memperlakukan semua pengeluaran yang dilakukan untuk memperoleh atau mengembangkan SDM sebagai biaya selama periode terjadi, daripada mengkapitalisir dan mengamortisasi biaya-biaya tersebut selama umur jasa mereka yang diharapkan. Neraca terdistorsi karena angka yang diberi nama “aktiva total” tidak termasuk aktiva manusia organisasi dalam aktiva manusia. Sebab itu, tidak ada indikasi dari investasi aktual organisasi dalam aktiva manusia (Arsalan, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah (2009) mengungkapkan bahwa dengan memasukan biaya sebagai aktiva akan mempengaruhi ROI menjadi lebih tinggi dibandingkan tidak menggunkan ASDM.

Informasi yang dapat mempengaruhi keputusan ekonomi pemakai dengan membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu, masa kini atau masa depan, menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi mereka di masa lalu dapat dikatakan sebagai informasi yang relevan (Fardiantye, 2014). Kemampuan biaya SDM yang diakui sebagai aktiva mempengaruhi nilai yang ada didalam laporan keuangan sehingga lebih realistis dan dapat membantu dalam pengambilan keputusan.

Akuntansi sumber daya manusia memerlukan ramalan dan bersifat tidak pasti. Nilai berorientasi pada masa depan bukan pada masa lalu. Konsep nilai manusia diturunkan dari teori umum ekonomi (Ikhsan, 2008). Sama dengan sumber daya manusia yang lainnya, manusia memiliki nilai karena mereka dapat memberikan jasa atau pelayanan dimasa depan, dengan demikian nilai sumber daya manusia seperti sumber daya lainnya dapat didefinisikan sebagai nilai sekarang dari jasa masa depan yang diharapkan (Ikhsan, 2008).

Konsep nilai SDM ini dapat diterapkan pada individu, kelompok dan total sistem manusia. Ukuran moneter diperlukan karena uang adalah denominator umum dari keputusan bisnis. Pada ukuran-ukuran non moneter terkadang diperlukan karena sangat bermanfaat untuk mengukur sesuatu yang tidak dapat dilakukan melalui ukuran-ukuran moneter tetapi hal tersebut penting karena ukuran-ukuran keberhasilan strategi yang diterapkan memasukan bidang-bidang lainnya (Ikhsan, 2008:183).

Tujuan mengukur nilai sumber daya manusia adalah untuk merasakan adanya manfaat yang oleh kontribusi SDM yang mereka berikan. Berdasarkan Likert dalam Ferdiantye (2014) mengungkapkan bahwa penurunan dalam nilai dan produktifitas Sumber Daya Manusia hampir pasti juga menyebabkan penurunan keuntungan perusahaan yang sebaiknya dilaporkan dalam laporan laba-rugi perusahaan. Menurut Tunggal (1995:100) pengukuran nilai SDM dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dengan membandingkan masukan dan keluaran bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jawahar (2009) bahwa dimasukkannya nilai sumber daya manusia yang dipublikasikan membuat pernyataan tersebut menjadi lebih bermakna dalam memprediksi kinerja dimasa depan, yang tentu saja menjadi perhatian investor. Hossain dkk. (2014) mengungkapkan bahwa pengukuran nilai SDM merekam valuasi sumber daya manusia dalam rekening dan pengungkapan wajar informasi tersebut dalam laporan keuangan adalah permintaan dari pemangku kepentingan untuk meningkatkan kinerja manajerial dan produktivitas karyawan.

Penyajian unsur modal manusia dalam laporan keuangan akan membuat laporan keuangan terlihat lebih informatif, selain itu laporan keuangan tersebut akan dapat memberikan data yang komperhensif tentang keberadaan manusia yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Ikhsan, 2008 : 225). Menurut Andreni (2007) dan Sianturi (2009) terdapat 4 metode yang memungkinkan untuk melaporkan aktiva manusia dalam laporan keuangan, yaitu dengan Surat Direksi, Laporan Aktiva Tidak Berwujud, Laporan Keuangan Tambahan, Laporan Keuangan konvensional.

### 1. Pengujian Statistik

- Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis yang akan diuji pada pengujian secara simultan ini adalah:

$H_0$  :  $\beta = 0$  Pengakuan biaya SDM dan pengukuran nilai SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT Dirgantara Indonesia

$H_1$  :  $\beta \neq 0$  Pengakuan biaya SDM dan pengukuran nilai SDM berpengaruh signifikan terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT Dirgantara Indonesia

Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 atau 5%

Kriteria : tolak  $H_0$  jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan terima  $H_1$

Dengan menggunakan *Software SPSS v.21*, diperoleh *output* sebagai berikut:

**Tabel 4.1** Hasil Pengujian Signifikansi (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2202.780	2	1101.390	22.811	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1545.035	32	48.282		
	Total	3747.815	34			

a. Dependent Variable: Pelaporan Akuntansi SDM (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengukuran Nilai SDM (X2), Pengakuan Biaya SDM (X1)

Berdasarkan tabel 4.25 hasil *output* SPSS, diketahui nilai  $F_{hitung}$  yang didapat sebesar 22,811 dan  $p$ -value ( $sig.$ ) = 0,000. Dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $db_1 = 2$ , dan  $db_2 = (n-k-1) = 32$ , maka di dapat  $F_{tabel} = 3,295$ . Dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $22,811 > 3,295$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara bersama-sama pengakuan biaya SDM dan pengukuran nilai SDM berpengaruh signifikan terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT Dirgantara Indonesia. Untuk melihat signifikansi secara parsial, berikut disajikan pengujian parsial menggunakan uji t.

- Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial (Uji - t) digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan menggunakan program *Software SPSS v21*, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.2** Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.877	6.377		.608	.547
	Pengakuan Biaya SDM (X1)	.493	.228	.366	2.163	.038
	Pengukuran Nilai SDM (X2)	.704	.262	.455	2.685	.011

a. Dependent Variable: Pelaporan Akuntansi SDM (Y)

a. Pengujian Pengakuan Biaya SDM ( $X_1$ ):

$H_0$  (Hipótesis Nol)

$H_0: \beta_1 = 0$  Pengakuan biaya SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT Dirgantara Indonesia

$H_1: \beta_1 \neq 0$  Pengakuan biaya SDM berpengaruh signifikan terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT Dirgantara Indonesia

Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%,  $df = 32$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  untuk uji dua pihak sebesar  $\pm 2,037$

Kriteria : Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , terima  $H_1$

Tolak  $H_1$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , terima  $H_0$

Dari tabel 4.26 hasil *output* SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk pengakuan biaya SDM ( $X_1$ ) sebesar 2,163 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,037. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,163 > 2,037$ ) dengan nilai signifikansi  $0,038 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya pengakuan biaya SDM berpengaruh signifikan terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT Dirgantara Indonesia.

b. Pengujian Pengukuran Nilai SDM ( $X_2$ ):

$H_0$  (Hipótesis Nol)

$H_0: \beta_2 = 0$  Pengukuran nilai SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT Dirgantara Indonesia

$H_1: \beta_2 \neq 0$  Pengukuran nilai SDM berpengaruh signifikan terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT Dirgantara Indonesia

Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%,  $df = 32$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  untuk uji dua pihak sebesar  $\pm 2,037$

Kriteria : Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , terima  $H_1$

Tolak  $H_1$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , terima  $H_0$

Dari tabel 4.26 hasil *output* SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk pengukuran nilai SDM ( $X_2$ ) sebesar 2,685 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,037. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,685 > 2,037$ ) dengan nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya pengukuran nilai SDM berpengaruh signifikan terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT Dirgantara Indonesia.

**E. Kesimpulan**

1. Secara parsial pengakuan biaya SDM berpengaruh signifikan terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT Dirgantara Indonesia, dengan kontribusi sebesar 25,8%.
2. Secara parsial pengukuran nilai SDM berpengaruh signifikan terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT Dirgantara Indonesia, dengan kontribusi sebesar 33,0%.
3. Secara simultan pengakuan biaya SDM dan pengukuran nilai SDM berpengaruh signifikan terhadap pelaporan akuntansi SDM pada PT Dirgantara Indonesia, dengan total kontribusi sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar 41,2% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian.
4. Sebaiknya perusahaan menerapkan akuntansi sumber daya manusia dan melakukan evaluasi terhadap SDM-nya guna memecahkan permasalahan perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia Indonesia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widjaja, Amin. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Eric G. Flamholtz. 2012. *Human Resource Accounting. Advances in Concepts, Methods and Applications*. Springer Science.
- Abolfazl, Hossain dan Mohagheghi. 2014. *Human Resource Accounting and Financial Reporting*. Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences. Vol 4. <http://http://www.cibtech.org/sp.ed/jls/2014/01/jls.htm> 2014 Vol. 4 (S1), pp. 1565-1570/Danaei et al.
- Fardiantye & Tjiptohadi. 2014. *Metode Valuasi Human Capital Dalam Konsep Human Resource Accounting (Hra) Dan Pengungkapannya*. Surabaya : Universitas Airlangga.
- Andreni. 2007. *Hubungan Biaya Sumber Daya Manusia Dan Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaporan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pt.Bank Sumsel*. Palembang : Universitas Kader Bangsa Palembang.
- Arsalan, Syakieb. 2012. *Human Capital dan Kendala Dalam Penerapannya*. SNAB 2012. 054. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/1905/54-Syakieb%20Arsalan.pdf?sequence=3>. (diakses pada tanggal 3 Okt 2015).
- Islahuzzaman. 2006. *Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Kendala Dalam Penerapannya*. Vol 8 No.1. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/1481>. ( Diakses pada tanggal 3 Okt 2015).
- Fariborz. 2011. *Decision Making Based on Human Resource Accounting Information and Its Evaluation Method*. Vol. 3 no. 1. <http://dx.doi.org/10.5296/ajfa.v3i1.883> (Diakses pada tanggal 3 Okt 2015).

## Website

dnaberita.com

bisnis.com

indonesian-aerospace.com