

ANALISIS PENGUKURAN *RETURN ON INVESMENT* MELALUI AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI KOPERASI

**(Studi Komparatif Neraca Konvensional dan Neraca dengan Akuntansi SDM di KPRI
Sasakadana Kab. Garut)**

Inne Risnaningsih

Institut Manajemen Koperasi Indonesia

Email : inne_risnaningsih@yahoo.com

ABSTRACT

Cooperative Human Resources consists of Management / Supervisors, Employees and Members who are consistently involved in the process of achieving the goals of the cooperative, namely improving the welfare of Members in particular and society in general. Cooperative HR through its skills is a Human Intellectual / Human Asset for cooperatives that can be measured in costs (investment) and its value in Accounting is the same as measuring the assets / other assets owned by cooperatives. As a form of appreciation for the existence of cooperative human resources as human capital, it is hoped that special treatment will be assessed economically and presented in the Financial Statements (Balance Sheet) which will then be compared to Return on Investment (ROI) to measure cooperative performance with the HR Accounting approach as a solution to overcome weaknesses ROI measurement if done conventionally.

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia Koperasi terdiri dari Pengurus/Pengawas, Karyawan dan Anggota yang secara konsisten terlibat dalam proses pencapaian tujuan koperasi yaitu meningkatkan kesejahteraan Anggota khususnya dan Masyarakat pada umumnya. SDM koperasi melalui skillnya merupakan Human Intellectual/Human Asset bagi koperasi yang dapat diukur biaya (investasi) dan nilainya secara Akuntansi sama seperti mengukur asset/kekayaan lain yang dimiliki koperasi. Sebagai bentuk apresiasi terhadap keberadaan SDM koperasi sebagai modal SDM, maka diharapkan adanya perlakuan khusus dengan menilai secara ekonomi dan disajikan dalam Laporan Keuangan (Neraca) yang selanjutnya diperbandingkan Return on Invesment (ROI) untuk mengukur kinerja koperasi dengan pendekatan Akuntansi SDM sebagai solusi untuk mengatasi kelemahan pengukuran ROI apabila dilakukan secara konvensional.

Keyword : Akuntansi SDM (Human Resources Accounting) Return On Invesment Human Investment, SDM Koperasi.

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global semakin cepat seiring dengan cepatnya arus informasi, teknologi komunikasi yang sangat berpengaruh besar pada pertumbuhan ekonomi Nasional maupun Internasional. Persaingan bisnis menjadi semakin ketat diantara pelaku-pelaku ekonomi, dimana setiap pelaku bisnis memacu kinerjanya, meningkatkan daya saing dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) nya. Persaingan tersebut tidak terpisahkan dari perkembangan Koperasi Indonesia sebagai salah satu pelaku usaha terutama menuju cita-cita masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Perjalanan Koperasi Indonesia menjadi soko guru perekonomian kian sulit mengingat era perdagangan bebas Cina dan Asean (ACFTA) kini tengah mengancam eksistensi Koperasi Indonesia, jika Koperasi tidak memperkuat diri, melakukan pemberdayaan (*empowerment*) SDM nya untuk menghadapi persaingan. Koperasi merupakan Badan Usaha yang keberadaannya diakui oleh Pemerintah, hal ini dibuktikan dengan dikeluarkannya Undang-Undang yang mengatur tentang perkoperasian, dan yang berlaku saat ini adalah Undang-Undang RI No. 25 tahun 1992, bahkan koperasi dianggap sebagai perwujudan nyata dari Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat (1) yang berbunyi : Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan lebih lanjut dikatakan dalam penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1, bahwa:

“..... Kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan bukan kemakmuran orang seorang. Sebab itu perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan. Bangun perusahaan yang sesuai dengan itu adalah koperasi”

Bentuk perusahaan yang sesuai dengan bangsa Indonesia adalah Koperasi, walaupun dalam kenyataannya keberadaan Koperasi Indonesia belum menunjukkan pernyataan dalam penjelasan pasal 33 UUD 1945, karena Koperasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan internal (anggota) dan eksternal (masyarakat, pesaing dan sistem perekonomian), melalui penerapan fungsi manajemen dan fungsi perusahaan yang terintegrasi, sehat guna mencapai tujuan koperasi yaitu meningkatkan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu fungsi, perusahaan diakui sebagai issue global dan integral dari daya saing diarena bisnis internasional, tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah muncul dalam perkembangan/persaingan bisnis berasal dari manusia dan hanya dapat diselesaikan dan dikelola oleh manusia. Hal ini sejalan dengan konsep penting yang diakui secara internasional yaitu “*The Right People on The Right Place at The Right Time* (Greenberg & Baron) dalam Lena Anatan & Lina Ellitan : 2003. Peran Sumber Daya Manusia semula dipandang sebagai biaya, dieksploitasi oleh manajemen, tetapi sekarang paradigma telah bergeser dan memandang SDM sebagai Investasi (*Human Investment*) yang harus ada, ditingkatkan kemampuannya dan syarat mutlak berlangsungnya operasional perusahaan Koperasi.

Menurut Kathrin Connor dalam Lina Anatan & Lena Ellitan (2007 : 15) menegaskan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan asset kritis organisasi yang tidak hanya diikutsertakan dalam Filosofi Perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis, sekaligus menjadi kebijaksanaan organisasi, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas organisasi tersebut.

Demikian halnya dalam organisasi koperasi, dikenal istilah Perangkat Organisasi Koperasi sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian pasal 21 yang terdiri dari Rapat Anggota, Pengurus dan Pengawas. Kecuali Rapat Anggota dua diantaranya adalah Personifikasi Koperasi sekaligus Pengelola Koperasi ditambah dengan team manajemen yaitu karyawan dengan kata lain Sumber Daya Manusia Koperasi terdiri dari Pengurus, Pengawas, Karyawan dan Anggota secara individual atau bersama-sama memiliki kewajiban untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan peranannya masing-masing.

Sebaliknya salah satu tanggung jawab sosial ekonomi organisasi koperasi untuk mencapai produktivitas tersebut adalah melakukan pengembangan SDM secara berkesinambungan dalam bentuk pelatihan perkoperasian dan bentuk pengembangan lainnya baik secara formal, informal maupun non formal seperti penyuluhan untuk anggota. Bahkan dimulai dari proses sebelumnya yaitu Aquisision (*recruitment*), pengembangan dan Pemeliharaan SDM melalui program kesehatan & perbaikan gizi, keselamatan dan keamanan kerja.

Konsekuensi dari kegiatan-kegiatan tersebut harus mengeluarkan biaya dan evaluasinya, tetapi yang terpenting adalah membandingkan biaya-biaya kegiatan tersebut dengan manfaat jangka panjang yang diperoleh. Tujuannya adalah meningkatkan nilai SDM yang dimiliki oleh Koperasi, yaitu meningkatkan kompetensi agar mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai standar kerja yang telah ditetapkan Perusahaan. Hal inilah titik tolak SDM dipandang sebagai Asset sama dengan *Human invesment* (Amin Tunggal Wijaya 1995 : 2).

Hal ini sependapat dengan Sofyan Syafri Harahap (2001 : 244) menyatakan bahwa manusia yang berbeda mengelola asset yang sama bisa menghasilkan nilai tambah yang berbeda, dengan kata lain manusia itu khusus kemampuannya, kebijaksanaan atau daya intelektualnya penting dan memiliki peranan yang sangat besar dalam mengelola dan mencapai produktivitas perusahaan.

Pertanyaannya adalah mengapa perusahaan terlebih-lebih koperasi jarang mencantumkan ada nilai dari SDM itu dalam Laporan Keuangan, baik dalam Neraca maupun Laporan Rugi Laba dan mengapa biaya-biaya untuk SDM khususnya biaya pengembangan SDM dianggap sebagai biaya operasional (*Revenue Expenditure/Expensing Approach*) bukan pengeluaran modal (*Capital Expenditure*).

Selanjutnya Sofyan Syafri Harahap menjelaskan bahwa semakin derasnya desakan pentingnya diukur nilai SDM maka beberapa upaya untuk mengukur, melaporkan nilai SDM dalam Laporan Keuangan semakin banyak, yang lebih relevan adalah berupa *Human Resources Accounting* (Akuntansi SDM) yang berupa dari *Employee Reporting* dan *Value Added Reporting*. Demikian halnya pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia KPRI Sasakadana Garut yang sudah mengeluarkan sejumlah biaya SDM selama dua tahun terakhir tetapi dalam Pencatatannya tidak diperhitungkan dan parahnya tidak dicantumkan dalam laporan keuangan, hal ini bila dibiarkan akan menjadi masalah dan menyalahi prinsip akuntansi, salah satunya adalah prinsip biaya bahwa biaya yang dicatatkan adalah biaya yang sesungguhnya dikeluarkan walaupun ini merupakan hasil dari proses tawar menawar (*bargaining*).

KPR Sasakadana pada dua tahun terakhir telah mengeluarkan biaya SDM sbb:

Tabel 1. Biaya SDM yang dikeluarkan koperasi KPRI Sasakadana Tahun 2017 dan 2018

Nomor	Nama Biaya	Tahun 2017 (RP)	Tahun 2018 (Rp)	Keterangan
1	Biaya Rekrutasi	43.000.000	112.000.000	2% dari Biaya kesejahteraan
2	Biaya Pelatihan	33.000.000	69.000.00	-

Berdasarkan data Biaya biaya SDM di atas, ternyata jumlahnya tidak sedikit ,tetapi tidak dicantumkan dalam laporan keuangan ,padahal pengeluaran biaya SDM adalah investasi untuk menciptakan pendapatan yang lebih besar di masa yang akan datang, oleh karena itu dilakukan kajian mengenai **ANALISIS PENGUKURAN RETURN ON INVESMENT MELALUI AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA DI KOPERASI**

IDENTIFIKASI MASALAH

1. Bagaimana pengukuran Rerurn On Investment di KPRI Sasakadana Garut
2. Bagaimana perbandingan retun on Investment melalui Akuntansi SDM pada KPRI Sasakadana Garut
3. Bagaimana perbedaan penampilan dalam Laporan Keuangan khususnya Neraca pada KPRI Sasakadana

KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2000 : 4) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia mengandung dua pengertian :

1. Usaha kerja/jasa yang dapat diberikan dalam produksi. Hal inii mencerminkan “kualitas” usaha yang diberikan seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.
2. Manusia mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Hal ini mencerminkan “kuantitas” yaitu jumlah manusia yang bekerja pada suatu perusahaan.

Sedangkan pengertian Akuntansi SDM (*Human Resources Accounting*) menurut *The Commite on HRA and Measuring Data About Human Resources and Communicating This information to interested Partnes*” (proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan pengkomunikasian informasi ini terhadap pihak-pihak yang berkepentingan (Amin Tunggal Wijaya 1995 : 10).

Berdasarkan definisi di atas, dapat diketahui ada 3 fungsi yaitu :

- 1) Sebagai kerangka kerja untuk membantu pengambilan keputusan di dalam SDM.
- 2) Memberikan informasi Kuantitatif tentang biaya dan nilai SDM sebagai unsure organisasi dan
- 3) Memotivasi manager mengadopsi informasi SDM dalam pengambilan keputusan yang menyangkut orang.

Sedangkan menurut Belkaoui 1995 (dalam Sofyan Syafri Harahap (2001 : 345), menjelaskan dari definisi di atas terdapat 3 (tiga) Tujuan Akuntansi sumber Daya Manusia, yaitu :

1. Mengidentifikasi nilai Sumber Daya Manusia
2. Mengukur biaya dan nilai manusia yang dikontribusikan kepada perusahaan.
3. Mengkaji pengaruh pemahaman informasi dan dampaknya pada perilaku manusia.
4. Memberikan informasi tentang Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan yang berguna bagi pengambilan keputusan.

Terkait dengan tujuan Akuntansi SDM di atas, maka diperlukan pengukuran prestasi yang dicapai Perusahaan Koperasi disini digunakan rasio perputaran investasi (Return on Investmen /ROI) yaitu, $ROI = \text{Laba}/\text{Investasi} \times 100\%$.

ROI lebih bermanfaat untuk analisis prestasi , karena dapat mengarahkan perhatiannya kepada 3 faktor yang menyebabkan perubahan ROI, yaitu .

1. Perubahan hasil penjualan
2. Perubahan biaya
3. Perubahan investasi

Disamping itu rasio ini yang paling banyak digunakan oleh perusahaan dalam rangka pengukuran prestasinya. Walaupun demikian model ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu :

- a. ROI terlalu menitikberatkan pada hasil jangka pendek
- b. ROI terlalu menitikbaratkan laba dan mengabaikan hubungan karyawan, mutu produk, pengembangan karyawan, bagian pasar, perencanaan produk-produk baru.
- c. Banyak pengeluaran yang tidak diperhitungkan dalam investasi, meskipun pengeluaran tersebut memberikan kontribusi laba masa yang akan datang contohnya: biaya biaya SDM seperti Biaya rekrutasi maupun Biaya Pelatihan.

Menurut Amin Tunggal Wijaya, Human Resources Accounting (HRA) dapat mengatasi kelemahan analisis ROI bila menggunakan akuntansi konvensional, karena :

ROI dengan pasar HRA, memperlihatkan hubungan karyawan, mutu produk, pengembangan karyawan, bagian pasar, dan perencanaan produk baru. Hal ini disebabkan karena :

HRA memperhatikan segala masalah yang berhubungan dengan karyawan, termasuk bagian pasar dan perencanaan produk baru

Perusahaan dapat mengeluarkan biaya untuk mengembangkan karyawan tanpa takut mengecilkan laba tahun yang bersangkutan. Karena hal ini akan dimasukkan dalam investasi SDM, sehingga penilaian induk perusahaan akan lebih realistis

Perencanaan produk baru dapat lebih efektif, karena untuk itu biasanya diperlukan biaya pelatihan karyawan yang jumlahnya tidak sedikit, dan untuk itu pengeluaran tersebut tidak dibebankan pada saat terjadinya .

Pengeluaran-pengeluaran perusahaan yang memberikan kontribusi di dalam memperoleh laba perusahaan, misalnya, biaya pelatihan, akan diperhitungkan sebagai investasi.

Berdasarkan data yang tersaji dalam masalah SDM KPRI Sasakadana di depan maka di sini dihitung investasi SDM yang akan disajikan pada neraca dengan HRA/Akuntansi SDM.

Di sini dipilih menggunakan *historical HRCA (Human Resources Cost Accounting)* berdasarkan teori Flamholtz. Metode Depresiasi yang dipakai seperti yang dikatakan Flamholtz, yaitu :

- *Acquisition cost*, seperti biaya rekrut *diamortisasi* berdasarkan estimasi terbaik dari lamanya pegawai biasanya bekerja di perusahaan. Karena diharapkan pegawai akan memberikan manfaat selama mereka bekerja di perusahaan.
- *Development Cost*, seperti biasanya *diamortisasi* berdasarkan periode waktu yaitu manfaat pelatihan dinikmati perusahaan .

Untuk itu diambil kebijakan bahwa *Acquisition cost* dan *Development Cost*

didepresiasi untuk periode waktu yang sama (berdasarkan estimasi pemberian manfaat pelatihan), karena lamanya pegawai bekerja diperusahaan susah untuk diestimasi oleh perusahaan, mengingat bebasnya pegawai meninggalkan perusahaan.

Secara umum Fungsi akuntansi Sumber Daya Manusia adalah :

1. Untuk melengkapi informasi tentang nilai SDM yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan tentang perolehan alokasi, pengembangan, pemeliharaan SDM agar tercapai efektivitas tujuan organisasi.
2. Untuk memberikan informasi kepada manager personalia agar dia dapat secara efektif memonitor dan menggunakan SDM.
3. Memberikan indikator dalam pengawasan Aktiva. Misalnya : apakah aktiva dapat dipertahankan, dijual, atau dinaikkan nilainya, apakah nilai sumber daya ini berkurang atau naik selama suatu periode tertentu.
4. Membantu pengembangan prinsip manajemen dengan menjelaskan akibat keuangan dari berbagai praktek Akuntansi SDM.

Selanjutnya Softan Harahap (2001 : 346) menjelaskan bahwa Akuntansi Sumber Daya Manusia ini sangat sesuai dengan nilai-nilai Islami, karena dalam Islam, manusia adalah Kholifatullah Fil Ardh (pengganti Allah di bumi) sehingga penghargaan terhadapnya harus seimbang. Termasuk mencantumkannya sebagai asset di dalam Neraca.

Landasan Kerangka Konseptual mengenai Sumber Daya Manusia adalah memasukkan nilai Sumber Daya Manusia pada Aktiva Koperasi disamping juga ditempatkan pada beberapa biaya-biaya SDM sebagai Asset (Arphan Ikhsan 2008 : 43) sebagaimana ditampilkan dalam tabel di bawah ini.

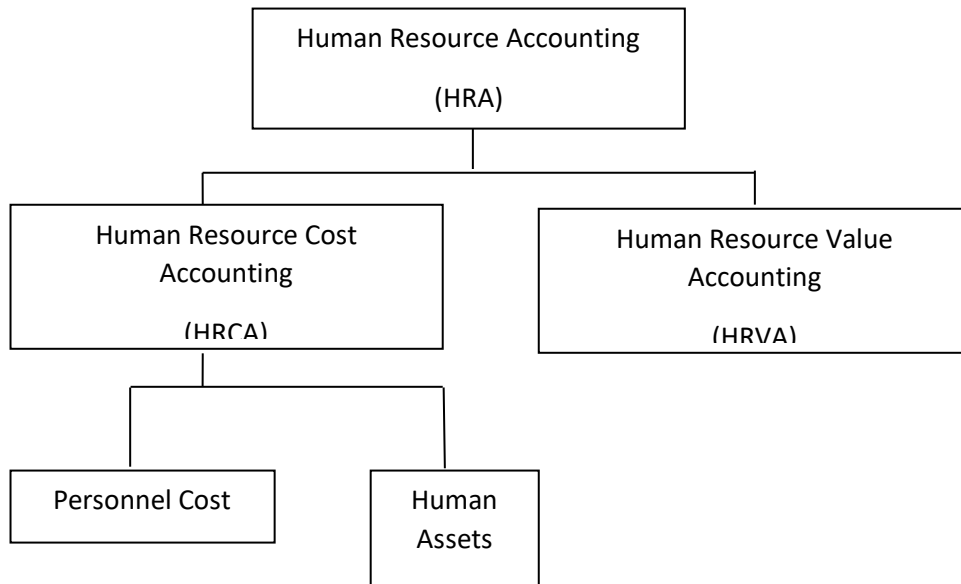
Tabel 1. Biaya-Biaya dari Sumber Daya Manusia

Biaya-Biaya	Definisi
Originalitas	Arus Keuangan dihasilkan ketika pelatihan diperlukan
Penggantian	Kejadian hari ini untuk mengganti sumber daya yang digunakan dalam menentukan aktivitas
Kesempatan	Nlai dari sumber daya manusia lebih menguntungkan, alternative digunakan
Expens (Beban-beban) SDM	Alasan-alasan untuk mempertimbangkan SDM sebagai suatu aktiva yang berasal dari menggagalkan masalah-masalah ketika mempertimbangkan mereka sebagai suatu Aktiva

(Sumber : Arphan ikhsan 2008 : 44)

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa Biaya SDM sebagai aktiva harus diukur dengan mudah. Hal ini menyangkut biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan koperasi dan organisasi yang lain untuk merekrut, memilih, memperkerjakan, melatih dan mengembangkan *Human Assets* juga berhubungan dengan pengukuran nilai ekonomis dari SDM Organisasi Koperasi.

Secara skematis ruang lingkup Akuntansi SDM (*Human Resources Accounting*) mencakup komponen-komponen sebagai berikut



Sumber : Amin T. Wijaya (1995 : 11)

Gambar 1. Ruang Lingkup HRA

Menurut Flamholtz 1977 (dalam Amin Tunggal Wijaya 1995 : 11) menjelaskan bahwa human Resources Cost Accounting (HRCA) : “*Costs incurred to acquire or replace people* “ (Biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh dan menempatkan tenaga kerja) atau dengan kata lain HRCA adalah pengukuran dan pelaporan biaya yang timbul untuk pencarian, pengembangan dan penggantian tenaga sebagai Sumber Daya Organisasi.)

A. HRCA terdiri dari dua jenis biaya yaitu *Personnal Cost Accounting* dan *Human Assets Accounting*.

- *Personal Cost Accounting* adalah biaya yang berhubungan dengan fungsi proses manajemen Personalia dalam pencarian dan pengembangan SDM. Hal ini berkenaan dengan akuntansi untuk aktivitas personalia dan fungsi-fungsi seperti : Rekrutmen, Seleksi, Wawancara, Penempatan dan Pelatihan. Biaya-biaya untuk aktivitas tersebut dalam unsur-unsur dari biaya pencarian dan pengembangan *human assets*.

- *Human Assets Accounting*

Biaya manusia itu sendiri dimasukkan sebagai Human Resource dari suatu perusahaan. Hal ini berkaitan dengan akuntansi untuk biaya tenaga kerja sebagai asset. *Human Assets Accounting* mengukur berbagai usaha pencairan dan pengembangan pada berbagai tingkatan personel.

B. *Human Resource Value Accounting*

Pengertian “*Value*” adalah *Present Value of Future Services*. Selanjutnya Flam Holz menjelaskan bahwa pada dasarnya ada dua model mengenai sifat dan faktor yang menentukan nilai sumber daya manusia dari suatu perusahaan,

Perhitungan Investasi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan data yang tersaji dalam masalah SDM KPRI Sasakadana di depan maka di sini dihitung investasi SDM yang akan disajikan pada neraca dengan HRA./Akuntansi SDM Akuntansi SDM (Human Resources Accounting/HRA) harus membahas semua permasalahan yang berkenaan dengan biaya dan nilai Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu pegawai tetap di Perusahaan, karena SDM merupakan pokok utama pembahasan.

HRA pada dasarnya terdiri dari HRCA (Human Resources Cost Accounting) dan HRVA (Human Resources Value Accounting). Sesuai Prinsip Akuntansi Indonesia disebutkan bahwa :

“Pada dasarnya Akuntansi Keuangan dan Laporan Keuangan dimaksudkan untuk menghasilkan Informasi Keuangan mengenai suatu badan usaha yang akan dipergunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam pengambilan keputusan ekonomi”

(Amin Tunggal Wijaya 1995 : 67)

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Tujuan Laporan Keuangan adalah untuk menyediakan informasi Keuangan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan ekonomi. Untuk dapat menyusun Laporan Keuangan dengan menggunakan SDM, maka harus dihitung investasi dalam SDM perusahaan sebagai Human Asset Accounting yang merupakan bagian dari HRCA.

2. Data lain yang harus dipertimbangkan untuk pengambilan keputusan ekonomi, maka HRVA banyak dipergunakan sebagai alat dalam analisis pengambilan keputusan managerial (managerial tools).

PEMBAHASAN

4.1. Pengukuran Return on Invesment (ROI) pada KPRI Sasakadana

Pengukuran ROI diperlukan data dan informasi dari laporan laporan Keuangan, untuk mengetahui jumlah laba atau Sisa Hasil Usaha dan Jumlah Investasi atau total aktiva. Berikut ini penampilan laporan laporan keuangan konvensional:

Tabel 4.1. Laporan Perhitungan hasil Usaha (LPHU) KPRI Sasakadana Garut

No	Pendapatan	Tahun	
		2018 (Rp)	2017 (Rp)
A.	Pendapatan Jasa Simpan Pinjam	1.117.009.545,75	1.176.183.722,85
	Penjualan Bersih Barang	57.703.343,00	46.759.613,00
	Pendapatan Unit Usaha	11.156.250,00	19.596.750,00
	Pendapatan Lain-lain	138.074.485,00	128.368.090,79
	Total Pendapatan	1.323.943.623,75	1.370.910.176,64
B.	Biaya		
	Biaya Operasional	722.538.337,00	663.456.732,40
	Biaya Non Operasional	571.580.000,00	677.870.000,00
	Total Biaya	1.294.116.337,00	1.341.326.732,40
	Sisa Hasil Usaha (Laba)	29.825.286,75	29.583.444,26

Tabel 4.2. Neraca KPRI "Sasakadana" Garut

Aktiva	2018 (Rp)	2017 (Rp)
Aktiva lancar	4.708.893.841,27	5.014.271.878,57
Penyertaan	1.582.815.000,00	1.212.815.000,00
Aktiva Tetap	3.234.808.238,00	3.264.262.238,00
Total Aktiva	9.526.517.079,27	9.491.349.116,57

	2018 (Rp)	2017 (Rp)
Passiva		
Utang Jangka Pendek	788.583.093,50	804.597.468,50
Utang Jangka Panjang	1.177.997.334,07	1.044.170.836,07
Modal Sendiri	7.559.936.651,70	7.624.580.812,00
Total Passiva	9.526.517.079,27	9.491.349.116,57

$$\begin{aligned} \text{ROI (Konvensional) 2017} &= \frac{\text{Rp. } 29.583.444,26}{\text{Rp. } 9.491.349.116,57} \times 100\% \\ &= 0,31\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ROI (Konvensional) 2018} &= \frac{\text{Rp. } 29.825.286,75}{\text{Rp. } 9.526.517.079,27} \times 100\% \\ &= 3,21\% \end{aligned}$$

4.2. Perbandingan *Return On investment* dengan Akuntansi SDM di KPRI Sasakadana

Sebagaimana telah diungkapkan sebelumnya bahwa Sumber Daya Manusia Koperasi terdiri dari unsure Pengurus, Anggota dan Karyawan (Team Manajemen) sebagai pengelola. Hal ini sejalan dengan pendapat Rusidi (2002 : 26) bahwa pengertian koperasi yang tercantum dalam UU RI no 25/1992 tentang perkoperasian pasal 1 ayat 1, dapat dikajidan digambarkan dalam suatu bentuk khas manajemen Koperasi Indonesia. Peran antara dimensi keanggotaan (SDMA), keusahaan (SDMU) dan kepengurusan (SDMP) yang memiliki keterkaitan yang tidak dapat dipisahkan, karena semua dimensi SDM tersebut memiliki kontribusi yang proporsional terhadap pencapaian tujuan Koperasi yaitu meningkatkan Kesejahteraan Anggota dan Masyarakat.

Sudah sepatutnya SDM koperasi tersebut dihargai kompetensinya melalui Akuntansi SDM untuk mengetahui Biaya (Cost) yang telah dikeluarkan koperasi untuk kegiatan Recruitment, pengembangan/pelatihan dan pendidikan Pengurus/Pengawas, Karyawan dan Anggota merupakan Human Capital/Investasi karena merupakan amanah dari salah satu prinsip Koperasi yaitu Pendidikan Perkoperasian, dan untuk mengetahui nilai SDM koperasi sebagai aktiva tak berwujud yang dapat diperlakukan, diukur secara financial dan ditampilkan dalam Laporan Keuangan Koperasi setiap periodenya maupun prospek ke depan.

Dengan demikian keberadaan Sumber Daya Manusia Koperasi dapat diukur secara ekonomis dapat diperhitungkan sama seperti Aktiva lain yang dimiliki oleh

perusahaan Koperasi. Adapun Metode Pengukuran Akuntansi SDM pada koperasi sama seperti di Perusahaan Lain. Lebih jelasnya sebagai berikut :

Metode Pengukuran Akuntansi SDM (Human Resources Cost Accounting)

(Akuntansi Biaya SDM)

Historical Cost Of Human Resources Methode yaitu Sumber-Sumber yang telah dikeluarkan dalam rangka memperoleh dan mengembangkan SDM, sehingga dalam hal ini akan mencakup biaya recruitment, Seleksi, hiring dan penempatan.

Contoh : KPRI “Sasakadana” pada tahun 2017 dan 2018 telah mengeluarkan biaya Rekrutasi untuk 5 orang karyawan baru masing masing 2% dari Biaya kesejahteraan yaitu Rp 43 000.000 dan Rp 112.000.000. Biaya pendidikan perkoperasian untuk Pengurus, Pengawas, Anggota dan Karyawan tersebut dengan mengirimkan ke Lapenkop sebesar Rp 33.000.000 untuk tahun 2017 dan Rp 69.000.000 pada tahun 2018. Biaya-Biaya tersebut memiliki Useful Life \pm 5 tahun. Maka Investasi dalam akuntansi SDM :

Tahun 2017 Biaya Rekrutasi: 2% xRp 43.000.000	=Rp 8.600.000,-
Biaya Pengembangan	=Rp33.000.000,-
Jumlah Biaya SDM	=Rp41.600.000,-
Biaya Amortisasi Rp 41.600.000:5 tahun	=Rp 8.320.000
Investasi SDM bersih (HRA Net)	=Rp 33.280.000,-
Tahun 2018 biaya amortisasi terakumulasi ,	
(Rp124.680.000-33.280.000) :5	=Rp18.280.000
Jumlah Biaya akumulasi amortisasi	=Rp26.600.000

Berikut ini Tabel Tentang HRA net :

Keterangan	Tahun 2017 (Rp)	2018(Rp)
Saldo awal	-	33.280.000
Biaya Rekrutasi	8.600.000,-	22,400.000
Biaya Pengembangan	33.000.000,-	69.000.000
Jumlah Biaya SDM	41.600.000	124.680.000
Biaya Amortisasi	(8.320.000)	(26.600.000)

Investasi SDM bersih (HRA) Net	33.280.000	98.080.000
--	-------------------	-------------------

Jurnal Penyesuaian:

2017 HRA Net 33.280.000

Biaya Amortisasi 8.320.000

BOP 40% 16.640.000

B.operasional 60% 24.360.000

2018 HRA Net 98.080.000

Biaya Amortisasi 26.600.000

BOP 40% 36.560.000

B.operasional 60% 54.840.000

Laba yang ditahan 33.280.000

$$\begin{aligned} \text{ROI (HRA) 2017} &= \frac{\text{Rp. } 29.583.444,26 + 33.280.000}{\text{Rp. } 9.491.349.116,57 + 33.280.000} \times 100\% \\ &= 0,66\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ROI (HRA) 2018} &= \frac{\text{Rp. } 29.825.286,75 + 98.080.000}{\text{Rp. } 9.526.517.079,27 + 98.080.000} \times 100\% \\ &= 3,328 \% = 3,33 \% \end{aligned}$$

4.3 Perbedaan Penampilan Laporan Keuangan (Neraca) pada KPRI Sasakadana Garut

Tabel 4.4. Neraca KPRI "Sasakadana" Garut

Aktiva	2018 (Rp)	2017 (Rp)
Aktiva lancar	4.708.893.841,27	5.014.271.878,57
Penyertaan	1.582.815.000,00	1.212.815.000,00
Aktiva Tetap	3.234.808.238,00	3.264.262.238,00
Aktiva Tak Berwujud (HRA Nett)	98.080.000	33.280.000

Total Aktiva	9.624.597.079,27	9.524.629.117,57
Passiva	2018 (Rp)	2017 (Rp)
Utang Jangka Pendek	788.583.093,50	804.597.468,50
Utang Jangka Panjang	1.177.997.334,07	1.044.170.836,07
Modal Sendiri	7.658.016.652,70	7.657.860.812,00
Total Passiva	9.624.597.079,27	9.524.629.117,57

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan nilai Return On Investmen antara laporan keuangan konvensional dan laporan keuangan dengan akuntansi SDM mengalami peningkatan menjadi lebih besar hasil ROI nya dilihat dari perolehan Investasi bersih SDM/HRA net tahun 2017 sebesar Rp 33.280.000 dan 2018 sebesar Rp 98.080.000, demikian juga dalam penampilan laporan keuangannya. Hal ini benar-benar memberikan apresiasi kepada SDM Koperasi, diantaranya akan menumbuhkan ikatan emosional (rasa memiliki) yang baik bagi organisasinya karena mengukur Kinerja perusahaan dilihat pula skill karyawan, produk dan pasar, hal ini tidak terdapat pada ROI konvensional. Dengan kata lain perhitungan ROI dengan HRA (Akuntansi SDM) dapat mengatasi kelemahan ROI konvensional. Diharapkan konsep Akuntansi SDM dapat diimplementasikan pada Koperasi melalui penelitian secara empiris dan menggunakan Model Human Resources Accounting, supaya dapat diketahui berapakah Nilai ROI sebagai alat untuk mengukur kinerja perusahaan sekaligus menjawab kelemahan dari ROI konvensional.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Tunggal Wijaya (1995), Akuntansi Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Penerbit Jakarta.
- Arfan Ikhsan (2008), Akuntansi Sumber Daya Manusia suatu tinjauan Penulisan Modal Manusia, PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Belkaoui, Ahmad (1988), The New Environmental In International Accounting, Issues ang Practise, Quorum Books, New York.
- Flamholz, Eric G (1977), Human Resources Accounting Dickenson Publishing Co, Encino California.
- Harahap Sofyan Syafri (2001), Menuju Perumusan Teori Akuntansi Islam, Pustaka Quantum Jakarta, RAT 2002/2003.
- KPRI Sasakadana Kab Garut “Laporan Pertanggungjawaban RAT”.tahun 2017 dan 2018
- Lena Anatan dkk (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern, Penerbit Alfabeth Bandung.
- Republik Indonesia ; Undang-Undang Republik Indonesia no 25/1992, Penerbit Ikopin Jatinangor.
- Rusidi dan Maman Suratman (Editor) (2002) Bunga Rampai 20 pokok-Pokok Pemikiran Tentang Pembangunan Koperasi, UPT Ikopin, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman (2000), Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia Penerbit FE UI.