

ANALISIS *DOLLARIZED ATTITUDE MODEL* SEBAGAI DASAR KAPITALISASI NILAI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. MRPS DI SURABAYA

Agus Kristian Lafau
Program Studi Akuntansi
Universitas Pelita Harapan Surabaya

Abstrak - Pentingnya peran manusia di dalam bisnis membuat manusia kerap disebut sebagai suatu aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Sebagaimana aset lainnya, diperlukan suatu sistem kapitalisasi nilai yang tepat untuk dapat menghasilkan informasi nilai sumber daya manusia sebagai suatu aset yang terukur. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan analisis terhadap salah satu metode kapitalisasi nilai sumber daya manusia dengan menerapkannya terhadap salah satu cabang perusahaan retail yang terdapat di kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode *dollarized attitude model* untuk melakukan kapitalisasi nilai aset manusia perusahaan, dimana metode ini merupakan pengukuran nilai aset dengan menggunakan pendekatan *non moneter*. Dalam memberikan suatu gambaran praktis tentang penggunaan *dollarized attitude model*, peneliti menggunakan PT.MRPS sebagai objek penelitian dalam proses penerapan metode kapitalisasi nilai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Hasil dari kapitalisasi nilai sumber daya manusia PT.MRPS berdasarkan *dollarized attitude model* menunjukkan bahwa PT.MRPS memiliki aset sumber daya manusia dengan nilai sebesar Rp. 196.335.788,-. Melalui kapitalisasi nilai ini perusahaan dapat mengetahui *gain* yang timbul akibat kepemilikannya terhadap aset manusia yang bekerja di dalam perusahaan. *Gain* ini timbul dari selisih nilai aset manusia setelah kapitalisasi menggunakan *dollarized attitude model* dengan nilai aset manusia yang diukur berdasarkan upah yang diterima oleh karyawan perusahaan. Informasi tentang nilai sumber daya manusia ini, nantinya dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dalam mengambil kebijakan-kebijakan strategik maupun pihak-pihak yang berkepentingan untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik.

Kata kunci: manusia, aset sumber daya manusia, akuntansi sumber daya manusia, kapitalisasi nilai sumber daya manusia, dan *dollarized attitude model*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan suatu bisnis. Keberadaan sumber daya ini merupakan suatu keharusan bagi setiap bisnis. Manusia dalam keberadaannya pada suatu bisnis memegang peranan yang sangat penting, baik dalam pelaksanaan maupun dalam pencapaian target dari bisnis itu sendiri. Tidak jarang, karena dianggap sebagai suatu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, manusia bagi suatu perusahaan sering dinyatakan sebagai aset yang sangat berharga atau sering diistilahkan sebagai *human asset* (Islahuzaman 2006) [5].

Dalam dunia ilmu akuntansi, perdebatan tentang perlakuan atas sumber daya manusia pada laporan keuangan sebenarnya bukanlah merupakan suatu isu yang baru. Isu tentang bagaimana seharusnya perlakuan pencatatan akuntansi atas sumber daya manusia ini awalnya bermula pada tahun 1960-an. Pada saat itu sering dilakukannya pengembangan riset, teori, dan eksperimen yang berusaha mengembangkan suatu metode akuntansi bagi *human asset* dalam suatu perusahaan. Namun, isu ini kembali menjadi topik perbincangan hangat dalam dunia akuntansi mengingat perkembangan sistem pengelolaan bisnis saat ini telah menempatkan sumber daya manusia sebagai tulang punggung perusahaan untuk memiliki daya saing yang tinggi dan kegagalan dari prinsip-prinsip akuntansi dalam memberikan informasi yang relevan kepada para pihak pengambil keputusan (Ikhsan, 2008) [4].

Informasi tentang nilai sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan merupakan suatu informasi penting yang harus diketahui dan dimiliki oleh perusahaan. Informasi ini nantinya dapat digunakan perusahaan dalam pengambilan keputusan strategis, seperti dalam memperoleh, mengembangkan, mengalokasikan sumber daya manusia tersebut dengan tepat

sehingga dapat semakin mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pentingnya informasi tentang nilai sumber daya manusia, telah menimbulkan pendapat bahwa informasi tersebut harusnya ditampilkan di dalam laporan keuangan perusahaan, tidak seperti perlakuan pencatatan tradisional yang selama ini telah digunakan dalam pelaporan keuangan. Berdasarkan studi yang dilakukan Standfield dalam Widyaningsih (2009), Standfield menyimpulkan bahwa dalam pengambilan keputusan strategis, eksekutif mulai kehilangan kepercayaan atas data historis laporan keuangan dan mulai menggunakan informasi tambahan untuk pengambilan keputusan yang lebih baik [9]. Hal ini menunjukkan, akuntansi tradisional yang telah ratusan tahun lalu dipakai sebagai dasar pembuatan laporan keuangan gagal untuk beradaptasi dalam perubahan ekonomi yang terjadi. Bagi para *stakeholder* sendiri, mereka sangat mengharapkan beberapa pengungkapan tambahan yang dapat membantu mereka dalam mengambil suatu keputusan yang tepat di dalam bisnis tersebut.

Dalam akuntansi sumber daya manusia sendiri terdapat tiga tujuan utama: (1) identifikasi dari “nilai sumber daya manusia”; (2) pengukuran biaya dan nilai orang bagi organisasi; (3) investigasi mengenai dampak kognitif dan perilaku dari informasi tersebut (Belkaoui 2006) [1]. Murdad (2009) melalui penelitiannya tentang pengaruh penerapan akuntansi sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan pada suatu perusahaan jasa, ia menemukan adanya pengaruh signifikan antara penerapan akuntansi sumber daya manusia dengan kinerja [6].

Pengukuran nilai sumber daya manusia dengan menggunakan metode non-moneter telah banyak dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya dan salah satunya dengan *dollarized attitudes model*. Dalam model ini, angka sikap dari aset manusia akan dikonversi untuk mendapatkan nilai dari aset sumber daya manusia organisasi. Model *dollarized attitude* ini muncul karena adanya pandangan yang menganggap bahwa adanya kemungkinan perbedaan sikap kerja di antara para karyawan sekalipun secara aktual mereka berada pada posisi atau jabatan yang sama. Perbedaan yang timbul membuat nilai dari tiap-tiap karyawan dalam suatu organisasi berbeda-beda. Model pengukuran ini, akan mengkonversi indeks sikap ke dalam indikator keuangan investasi gaji yang kemudian diukur dari kemungkinan munculnya *gain*, *break even*, atau *deficit* dari perhitungan (Hitten 2008) [3].

Dollarized attitude model merupakan salah satu metode non-moneter yang bertujuan untuk menilai sumber daya manusia berdasarkan

indeks sikap dari tiap-tiap karyawan di dalam suatu perusahaan. Dalam melakukan pengukuran indeks sikap dari tiap karyawan, instrumen yang digunakan dalam memperoleh data atau informasi tentang sikap kerja dari karyawan adalah berupa survei organisasi dengan kuesioner. Dalam *dollarized attitude*, seluruh variabel yang dianggap berpengaruh pada sikap kerja karyawan akan dikonversi ke dalam indikator keuangan investasi gaji yang diukur dari laba, *break event*, atau defisit.

Berbeda dengan metode perhitungan moneter yang mengandalkan informasi keuangan dalam pengukurannya, *dollarized attitude model* memfokuskan pengukurannya dengan menggunakan informasi non-keuangan dari sikap kerja karyawan di suatu perusahaan. Terdapatnya beberapa kelemahan yang dimiliki model kapitalisasi nilai sumber daya manusia dengan menggunakan pengukuran moneter, *dollarized attitude model* mencoba memberikan solusi dalam keterbatasan yang dimiliki oleh model tersebut dimana model pengukuran ini dapat menjangkau karakteristik utama dari aset manusia itu sendiri. Karakteristik utama yang dimaksud adalah adanya faktor sikap di dalam setiap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

PT. MRPS merupakan salah satu cabang dari PT. MTH Tbk. yang terletak di kota Surabaya yang bergerak dalam industri retail di Indonesia. PT. MTH Tbk. merupakan perusahaan retail terbesar di Indonesia yang bergerak di dalam bidang *fashion* dan kosmetik. Menurut Soliha (2008), dalam penelitiannya tentang analisis industri ritel di Indonesia ia mengungkapkan bahwa industri retail merupakan industri kedua terbesar yang menyerap banyak tenaga kerja setelah industri pertanian [8]. Sebagaimana perusahaan yang bergerak dalam industri retail PT. MRPS merupakan jenis perusahaan yang memiliki hubungan langsung dengan konsumennya. Tulisan ini berusaha membahas tentang kapitalisasi nilai sumber daya manusia pada PT. MRPS dengan *dollarized attitude model* yang merupakan teknik non-moneter pengukuran nilai sumber daya manusia dan kemudian melakukan analisis terhadap hasil pengukuran dengan membandingkannya pada nilai sumber daya manusia sebelum penerapan model.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang menggunakan metode kualitatif dalam bentuk studi kasus pada PT. MRPS dengan melakukan analisis data. Analisis data dilakukan dengan *dollarized attitude model* dimana model ini berguna untuk membantu memberikan

gambaran kepada perusahaan tentang bagaimana cara pengapitalisasi nilai sumber daya manusianya dengan cara non-moneter. Penulis memakai PT. MRPS sebagai objek penelitian disebabkan posisi PT. MRPS sebagai perusahaan retail terkemuka di Indonesia dan merupakan salah satu perusahaan retail yang memiliki posisi keuangan yang baik dalam bisnis di dalam negeri.

Beberapa data yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian ini adalah berupa data kualitatif yaitu data yang berupa profil PT. MRPS, struktur organisasi, *job grading* dalam perusahaan, tingkat gaji tiap posisi, proses dan karakteristik serta kondisi internal dan eksternal perusahaan dan juga data tentang *attitude* kerja karyawan yang berguna dalam mengetahui skor sikap (*attitude score*) dalam melakukan kapitalisasi nilai sumber daya manusia perusahaan. Beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data tersebut antara lain survei pendahuluan dan studi lapangan. Dalam melakukan studi lapangan beberapa kegiatan yang dilakukan dalam mengumpulkan meliputi wawancara, observasi, dan penyebaran angket.

Dalam melakukan analisis atas data penelitian, beberapa langkah yang dilakukan adalah penggunaan uji statistika dalam melakukan analisis terhadap angket yang telah disebar dalam menguji validitas dan reliabilitas atas instrumen penelitian. Setelah sebelumnya dilakukan tabulasi atas nilai kuesioner maka berikutnya adalah melakukan perhitungan dengan uji statistika untuk mengetahui *attitude score* dari karyawan perusahaan. Kegiatan selanjutnya adalah melakukan *job grading* dan penentuan *attitude weight* pada masing-masing posisi yang terdapat di dalam perusahaan. Setelah mendapatkan hasil tersebut, berikutnya hasil tersebut kemudian dipadukan dengan data kualitatif yang telah diperoleh sebelumnya untuk melakukan perhitungan *dollarized attitude model* dan kemudian membandingkannya dengan nilai sumber daya manusia yang diperoleh berdasarkan tingkat gaji karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dollarized attitude model merupakan suatu proses pengapitalisasian nilai sumber daya manusia dengan menggunakan indikator sikap sebagai pembentuk utamanya. Dalam melakukan perhitungan ini ada beberapa tahapan yang akan dilakukan sebelum menemukan nilai ideal yang nantinya diperoleh dari model pengukuran. Langkah tersebut antara lain (1) perhitungan *weighted attitude score*; (2) pengukuran *attitude index*; dan kemudian (3) perhitungan nilai sumber daya manusia dengan *dollarized attitude model*.

Setelah mendapatkan hasil tersebut, tahapan perbandingan yaitu (4) tahapan analisis *gain* (keuntungan) atau *deficit* (kerugian) yang diperoleh melalui kegiatan investasi yang dilakukan atas sumber daya manusia baik secara individu maupun secara keseluruhan karyawan perusahaan.

1. Attitude Index

$$\text{Attitude Index} = \frac{\text{Weighted Attitude Score}}{\text{Attitude Weight}}$$

$$\text{Attitude index} = 335.6 \div 215 = 1.56$$

Nilai 1.56 dari pengukuran *attitude index* menurut, Myers dan Flower (1974), menunjukkan bahwa secara umum PT. MRPS memiliki sumber daya manusia yang unggul karena memiliki potensi untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan [7]. Bila dikaitkan dengan analisis kemungkinan *turnover*, karyawan PT. MRPS secara umum tidak memiliki kecenderungan yang tinggi untuk meninggalkan perusahaan atau memiliki keinginan untuk tetap bertahan bagi perusahaan, walaupun kemungkinan untuk terjadinya *turnover* dari penilaian secara individu masih ada. Penggunaan indeks sikap ini akan sangat berguna bagi manajer atau kepala divisi dalam melakukan evaluasi perbandingan terhadap keefektifan kerja divisinya dengan divisi lain terutama dalam melihat indeks sikap individu karyawannya. Nilai indeks sikap perusahaan dapat digunakan sebagai standar indeks sikap yang harus dicapai individu karyawan sebagai usaha peningkatan dan perbaikan kinerja karyawan.

2. Dollarized Attitudes

$$\text{Dollarized Attitudes} = \text{Attitude Index} \times \text{Annual Salary}$$

$$\text{Dollarized attitudes} = 1.56 \times \text{Rp. } 126.098.000 = \text{Rp. } 196.355.788$$

Angka Rp.196.355.788,- menunjukkan nilai ideal dari seluruh aset manusia di PT. MRPS setelah pengkapitalisasian nilai dengan *dollarized attitude model*. Formula dari *dollarized attitudes* ini juga dapat dikembangkan penggunaannya dalam melakukan perhitungan nilai ideal dari tiap-tiap individu karyawan di perusahaan. Perhitungan *dollarized attitude* individu dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui nilai ideal dari individu karyawan sehingga informasi ini dapat digunakan perusahaan dalam melakukan pengorganisasian sumber daya manusia di dalam perusahaan.

3. Gain

$$\text{Gain} = \text{Dollarized Attitudes} - \text{Annual Salary}$$

$$\begin{aligned} \text{Gain} &= \text{Rp.196.129.040} - \text{Rp.126.098.000} \\ &= \text{Rp.70.031.040} \end{aligned}$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa PT.MRPS memiliki selisih nilai aktual dari aset manusia perusahaan jika dibandingkan dengan nilai ideal yang diperoleh dari pengukuran *dollarized attitude model* sebesar Rp.70.031.040,-. Angka Rp.70.031.040,- dari hasil perhitungan di atas menunjukkan laba yang diperoleh perusahaan atas kepemilikan atas aset manusia yang bekerja di dalam perusahaan secara keseluruhan. Hasil perhitungan nantinya sekaligus dapat menjadi standar bagi perusahaan dalam mengambil keputusan manajerial yang berkaitan tentang pengorganisasian sumber daya manusia ke depannya.

4. Gain Per Person

$$\text{Gain per person} = \frac{\text{Gain}}{\text{Total Employees}}$$
$$\text{Gain per person} = \frac{\text{Rp.70.031.040}}{76 \text{ orang}} = \text{Rp. 921.461,-}$$

individu

Melalui hasil perhitungan di atas kita dapat mengetahui bahwa rata-rata kontribusi laba yang dimiliki orang di dalam perusahaan untuk membentuk laba organisasi atas investasi kepemilikan aset perusahaan adalah sebesar Rp.921.461,-. Jadi dapat di tarik kesimpulan bahwa tiap-tiap karyawan yang bekerja di perusahaan minimal harus mampu memberikan kontribusi nilai dirinya sebesar Rp. 921.461,-. Nilai ini sekaligus dapat menjadi standarisasi bagi perusahaan untuk mengupayakan seluruh karyawan agar dapat mencapai nilai laba per orang tersebut sehingga tiap individu dapat menunjukkan kinerja kerja yang baik bagi perusahaan.

Analisis Stratejik

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. MRPS, maka diperoleh bahwa perusahaan memiliki *attitude index* karyawannya pada tingkat 1.56 secara keseluruhan. Nilai tersebut menandakan bahwa aset manusia perusahaan memiliki sikap kerja yang baik dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan dimana karyawan PT. MRPS memiliki produktivitas tinggi dan memiliki loyalitas yang tinggi bagi perusahaan. Setelah dilakukan proses kapitalisasi nilai dari sumber daya manusia PT. MRPS, maka hasil dari *dolarized attitude model* menunjukkan bahwa nilai sesungguhnya dari aset manusia perusahaan adalah sebesar Rp.196.335.788,-dimana kapitalisasi nilai ini menghasilkan *gain*

bagi perusahaan atas investasi yang dilakukan perusahaan terhadap sumber daya manusia dengan *gain* sebesar Rp.70.031.040,- dari nilai aktualnya yang sebesar Rp.126.098.000,-. Jika informasi ini dapat dimanfaatkan perusahaan untuk disajikan di dalam laporan keuangan perusahaan, untuk pihak pengguna eksternal laporan keuangan, informasi ini nantinya dapat menjadi salah satu pertimbangan para pemilik modal atau investor untuk melakukan investasi di dalam perusahaan. Investor akan terbantu dalam melakukan penilaian terhadap kekuatan aset yang dimiliki perusahaan terutama dalam aset manusia yang dimiliki perusahaan yang pengukurannya secara tidak langsung didasarkan pada produktivitas sumber daya manusia perusahaan dalam pembentukan nilai tersebut. Investor juga akan semakin tertarik untuk melakukan keputusan investasi di dalam perusahaan karena penyajian informasi atas aset manusia perusahaan membuat perusahaan terkesan lebih terbuka dan realistis akan kondisi perusahaan yang sebenarnya.

Gain yang dihasilkan atas kepemilikan sumber daya manusia perusahaan juga akan semakin menarik investor dalam melakukan pertimbangan investasi di dalam perusahaan. Investor akan tertarik untuk melakukan investasi bagi perusahaan bukan lagi hanya karena adanya pengukuran aset manusia yang menunjukkan bahwa kesadaran perusahaan untuk memberikan laporan keuangan yang lebih realistis bagi pengguna, namun juga karena adanya nilai tambah yang diperoleh perusahaan atas kemampuannya merekrut karyawan yang kompeten sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan itu sendiri. Informasi *gain per person* juga akan sangat berguna bagi perusahaan dalam melakukan pengukuran terhadap laba yang dapat dihasilkan oleh karyawan yang dimiliki perusahaan. informasi laba per orang ini dapat menjadi standar pengukuran bagi perusahaan untuk melakukan penilaian terhadap tiap individu karyawan. Pada hasil yang didapatkan dari kapitalisasi nilai sumber daya manusia, di dapatkan bahwa *gain per person* untuk karyawan PT. MRPS adalah sebesar Rp. 921.461,-.

IV. KESIMPULAN

Informasi yang diperoleh dari proses pengapitalisasian nilai sumber daya manusia seperti *attitude index*, nilai manusia dari perhitungan *dollarized attitude model*, dan *gain* yang diperoleh akan sangat membantu perusahaan dalam melakukan beberapa kebijakan stratejik perusahaan terutama dengan keputusan yang berkaitan dengan keputusan pengorganisasian manusia di dalam perusahaan secara lebih efektif dan efisien (Hiariej, 2010) [2]. Adanya informasi

ini juga sekaligus akan membuat perusahaan lebih mampu untuk melakukan evaluasi yang tepat guna pada karyawan perusahaan dan juga semakin timbulnya rasa penghargaan atas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Selain untuk keperluan internal perusahaan, penyajian informasi akan nilai sumber daya manusia perusahaan kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan atas perusahaan (*stakeholder*) akan membuat pihak-pihak tersebut lebih mampu mengenal kondisi perusahaan yang sebenarnya dengan lebih baik lagi. Ketersediaan informasi akuntansi sumber daya manusia memungkinkan lebih relevannya pengambilan keputusan yang diambil pihak internal dan eksternal perusahaan. Dalam pengambilan keputusan, para pengguna laporan keuangan membutuhkan informasi yang relevan tentang perusahaan, termasuk semua aset yang dimilikinya yang meliputi manusia di dalamnya. Ketersediaan informasi dari akuntansi sumber daya manusia, akan mampu membuat para pengambil keputusan lebih akurat dalam mengambil setiap keputusan karena adanya informasi tambahan tentang nilai manusia, dimana manusia merupakan suatu aset penting perusahaan dalam mencapai produktivitas dan laba yang diharapkan perusahaan.

REFERENSI

- [1] Belkaoui, A.R. (2006), *Accounting Theory*, edisi kelima. Jakarta: Salemba Empat
- [2] Hiariej, Noline. (2010) Akuntansi Sumber Daya Manusia: Pengukuran dan Pelaporan. *Jurnal Akuntansi* Volume IV, Nomor 2 Oktober 2010, 127-135.
- [3] Hitten, Akhmed. (2008). Analisis Tentang Penerapan Human Resources Accounting. *Eksekutif* Volume 5 No.2, Agustus 2008, 443-458.
- [4] Ikhsan, Arfan. (2008). *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Suatu Tinjauan Modal Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [5] Islahuzaman. (2008). Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Kendala Dalam Penerapannya. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*. Volume 8.
- [6] Murdad, Anizir Ali. (2009). Pengaruh Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan. *Prospek*, Volume 2, No.1 Januari 2009, 37-55.
- [7] Myers, M. Scott, & Flowers. (1974). Dollarising Attitudes. *ASCI Journal of Management*. Vol. 3, No.2.
- [8] Soliha, Euis. (2008). Analisis Industri Ritel Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*.Vol.15, No.2, Hal 128-142.
- [9] Widyarningsih, A.U. (2009). Perspektif Akuntansi Atas Aset Pengetahuan (*Knowledge Asset*). *Jurnal Akuntansi Kontemporer*. Vol.1 No.1; 59-72.