

ABSTRAK

Human Resource Accounting (HRA) adalah alat manajerial yang berguna dalam pengambilan keputusan strategis. HRA membantu manajer untuk melihat sumber daya manusia (SDM) sebagai aset yang berharga, bukan lagi sebagai beban. Di antara sembilan perusahaan Indonesia yang masuk dalam jajaran *Forbes Global 2000 Leading Companies* tahun 2014, lima di antaranya adalah perusahaan perbankan. Bank sendiri termasuk salah satu jenis perusahaan yang kinerjanya sangat bergantung pada kekuatan SDM-nya (*high IC-intensive*). Persaingan serta ruang pertumbuhan yang sangat luas bagi industri perbankan memberikan pertimbangan tersendiri bagi pemimpin industri perbankan untuk mulai mengukur nilai SDM-nya agar SDM tersebut dapat dikelola dengan efektif untuk menjadi *competitive advantage* bagi perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur nilai SDM dari dua Kantor Cabang Utama (KCU) PT BCA yang kinerjanya berbeda. Metode HRA yang digunakan adalah *dollarizing attitudes*. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun *attitude index* di kedua KCU menunjukkan hasil yang sangat baik dan mengindikasikan *employee behavior* yang bersifat *turn-ons-plus*, pada KCU dengan kinerja yang belum optimal nilai *dollarized attitudes* masih lebih rendah dibanding KCU dengan kinerja optimal.

Kata kunci: *human resource accounting, human assets, intellectual capital, banking*

ABSTRACT

Human Resource Accounting (HRA) is a very useful strategic decision making tool. It helps managers to see employees as valuable asset, rather than wasteful expense. Meanwhile, among nine Indonesian companies that are listed as Forbes' Global 2000 Leading Companies (2014), five are banking institutions. Competitions yet wide growth possibility offered in the industry gives an urge to those industry leaders to start measuring their employees' value. As high IC-intensive companies which depend on human power, it's a way for banks to be able to effectively managed employees as competitive advantage.

This research is intended to measure HR value using HRA method called "dollarizing attitudes" in two PT BCA branches which have different performances. Although attitude index in both branches are considered very favorable and indicates "turn-ons-plus" in employee behavior, the numbers still show that branch which still hasn't reached its optimal performance also has lower dollarized attitudes value than the other.

Keywords: *human resource accounting, human assets, intellectual capital, banking*