

BAB V

PENUTUP

Pada bab.5, yang merupakan penutup ini, akan dikemukakan beberapa kesimpulan dan saran yang didapat dari analisis pembahasan pada bab-bab sebelumnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan studi kasus terhadap perlakuan akuntansi atas sumber daya manusia pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotamadya Yogyakarta dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu proses pengukuran data tentang sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan kemudian melaporkannya kepada pihak-pihak yang berkepentingan, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.
2. Akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu gagasan dalam bidang akuntansi untuk menginformasikan sumber daya manusia sebagai asset penting bagi perusahaan dan perlu diakui sebagai aktiva, baik melalui pendekatan biaya maupun nilai. Dan sampai saat ini belum ada aturan baku tentangnya karena penelitian-penelitian yang sedang berproses.
3. Pengukuran sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendekatan nilai dengan metode *present value of future earnings* seperti dalam penelitian terhadap Rumah Sakit Umum Daerah Kotamadya Yogyakarta ini. Metode ini dipakai dengan pertimbangan terhadap perhitungan yang lebih kompleks yaitu

dengan dipertimbangkannya kemungkinan kematian seseorang sebelum pensiun.

4. Perhitungan nilai modal manusia pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotamadya Yogyakarta menghasilkan tambahan aktiva sebesar Rp. 503.722.647,- karena pengakuan manusia sebagai aktiva sumber daya manusia perusahaan. Nilai ini akan menurun setiap tahunnya karena biaya amortisasi yang menyertai aktiva tersebut. Dan dengan nilai diatas amortisasi per tahun (dengan metode garis lurus) yang dibebankan sebesar Rp. 64.478.465,-. Meskipun nilai ini memperkecil sisa hasil usaha yang diperoleh, namun perusahaan memperoleh informasi yang lebih nyata tentang aset yang dimiliki. Dan hal ini penting bagi pembuatan keputusan tentang kebijakan-kebijakan perusahaan yang akan datang, karena pengakuan aktiva sumber daya manusia juga berakibat pada bertambahnya nilai modal sebesar aktiva sumber daya manusia setelah pembebanan amortisasi (tahun 2002 sebesar Rp. 503.722.647,- dan tahun 2003 sebesar Rp. 439.244.182,-).

5.2 Implikasi sistem Akuntansi Sumber daya manusia

1. Bagi Manajemen

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan mengenai konsep akuntansi yang diterapkannya apabila ingin *Human Resource Accounting* (HRA) dalam pelaporan keuangannya, agar laporan keuangan tersebut dapat lebih mendekati realita, serta lebih relevan untuk proses pengambilan keputusan.

2. Bagi Investor

Untuk membantu investor memperoleh informasi tentang asset manusia organisasi, karena manusia dianggap sebagai suatu investasi sama halnya dengan investasi dalam gedung, bangunan pabrik, peralatan dan sebagainya yang dipandang sebagai faktor yang dapat meningkatkan nilai aktiva suatu investasi.

3. Bagi pembaca serta penyusun khususnya

- a. Memberikan pengetahuan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan akuntansi sumber daya manusia,
- b. Memeberikan pengetahuan mengenai praktek pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian Lanjutan

Teori pengukuran biaya sumber daya manusia ada empat yaitu original/historical cost, replacement cost, opportunity cost dan compensation model. Penulis menggunakan teori compensation model untuk mengukur biaya sumber daya manusia pada Rumah Sakit Umum Daerah Kotamadya Yogyakarta, karena adanya ketidakpastian dan kesulitan yang berhubungan dengan penentuan nilai sumber daya manusia yaitu asset manusia yang dimiliki perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa menggunakan teori yang lainnya, agar bisa diperbandingkan hasilnya antara teori yang satu dengan yang lainnya.

Dan penulis juga menyarankan untuk menerapkan akuntansi sumber daya manusia pada jenis perusahaan yang berbeda sehingga dapat diketahui kemungkinan penerapan akuntansi sumber daya manusia pada berbagai jenis perusahaan.