

**ANALISIS PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT POS INDONESIA**

Oleh:

Dhita Pratiwi Chaerul

Email : dhita pratiwich@yahoo.com

Pembimbing I

Muhlis Ruslan

Email : muhlisruslan@universitasbosowa.ac.id

Pembimbing II

Ripa Fajarina Laming

Email : ripafajarina@gmail.com

**Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bosowa Makassar**

ABSTRACT

DHITA PRATIWI CHAERUL .2021. Thesis. Analysis of Human Resource Accounting Treatment at PT Pos Indonesia, guided by Dr. Muhlis Ruslan, SE, M.Si and Ripa Fajarina Laming, SE, M.Sc., Ak., CA.

The purpose of this research is to find out and analyze the accounting treatment of human resource costs at PT Pos Indonesia.

The object of research at PT Pos Indonesia which has an office on Jl. Slamet Riyadi No. 10, Bulo Gading, Ujung Pandang District. Using Qualitative Descriptive research method.

The results of the study show that the total costs incurred by PT Pos Indonesia Makassar branch for its human resources are still recorded as expenses. This condition shows that the application of human resource accounting in this entity has not been implemented. And the Human Resources (HR) owned by PT Pos Indonesia Makassar Branch should be recorded as a company expense considering the importance of the existence of HR to realize the goals of the company. And the accounting assessment of human resources as a company expense is carried out using the replacement cost and historical cost methods .

Keywords : *Human Resource Accounting, Replacement cost , Historical cost*

PENDAHULUAN

Perkembangan yang terjadi dalam lingkungan ekonomi dan bisnis menjadi alasan dan motivasi bagi perusahaan untuk penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) (Zulkha *et al*, 2016). ASDM dinilai perlu untuk diterapkan dalam suatu perusahaan karena pentingnya peranan yang dimiliki oleh SDM dalam pencapaian tujuan perusahaan. Konsep ASDM menempatkan SDM sebagai aktiva dari suatu organisasi (Zulkha *et al*, 2016). Penerapan ASDM mencatat seluruh biaya yang dikeluarkan dalam proses pengembangan SDM sebagai investasi. Hal ini dikarenakan pengeluaran dari kas untuk memperoleh, perekrutan, pelatihan, pengembangan serta pendayagunaan SDM adalah pengeluaran untuk pembentukan *human capital*. Semua pengeluaran tersebut harus dikapitalisasi agar manfaatnya bisa diukur (Astari *et al*, 2017).

Konsep yang dimiliki oleh Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) berbeda dengan akuntansi konvensional, dimana pada akuntansi konvensional pengeluaran untuk pengembangan SDM dicatat sebagai biaya. Hal ini menyebabkan data yang disajikan pada laporan laba rugi sebagai laba bersih tidak menjelaskan fakta yang sebenarnya. Hal ini dikarenakan pengeluaran untuk pengembangan SDM dibebankan sebagai biaya pada periode berikutnya. Apabila jumlah pengeluarannya untuk *earning power* di masa mendatang berakibat laba diakui terlalu kecil (*understated*). Sedangkan jika biayanya kecil atau tidak ada maka laba yang diakui terlalu besar (*overstated*). Selain itu, neraca juga tidak memperlihatkan keadaan yang sebenarnya, karena data yang tertulis sebagai total aktiva tidak mencakup aktiva SDM.

Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) di negara berkembang termasuk di Indonesia merupakan sesuatu konsep yang baru (Zulkha, *et al*, 2016). Zulkha *et al* (2016) melakukan penelitian mengenai pengungkapan ASDM pada perusahaan keuangan di Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah 73 perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, hanya 50% dari sampel yang mengungkapkan ASDM. Pengungkapan ini dipengaruhi oleh ukuran dan *leverage* perusahaan. Astari *et al* (2017) menganalisis penerapan ASDM pada RS. Kertha Usada. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa total biaya yang dikeluarkan oleh objek penelitian dalam proses perekrutan, pelatihan dan pembangunan SDM

dinyatakan memenuhi persyaratan untuk diakui sebagai aktiva. Namun, laporan keuangan RS. Kertha Usada belum mengakui dan mencatat biaya tersebut sebagai investasi SDM, hal ini dikarenakan pencatatan masih menggunakan prinsip akuntansi konvensional serta tidak adanya aturan yang mengatur hal tersebut.

Salah satu jenis usaha di Indonesia adalah perusahaan jasa, PT Pos Indonesia adalah jenis perusahaan yang menawarkan jasa bagi konsumennya. Pertama kali didirikan pada 26 Agustus 1746 di Jakarta yang bertujuan menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama untuk orang-orang yang melakukan perdagangan di kantor-kantor di luar Pulau Jawa serta orang-orang yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. PT Pos Indonesia mengalami perubahan dan perkembangan dibandingkan dari awal pendiriannya. Pelayanan yang diberikan oleh PT Pos Indonesia kepada konsumennya ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia PT Pos Indonesia. Hal ini menjadikan sumber daya manusia menjadi salah satu modal yang penting untuk mencapai tujuan dari PT Pos Indonesia (Posindonesia, 2020).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT Pos Indonesia**”.

TINJAUAN PUSTAKA

Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM)

- A. Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) adalah Belkaoui dalam Sari *et al* (2018) mengartikan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) sebagai proses untuk pengidentifikasian dan pengukuran data tentang SDM serta mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Sedangkan Brummet dalam Sari (2016) menjelaskan bahwa ASDM mencakup konsep SDM sebagai aktiva, perancangan dan penentuan biaya yang digunakan sebagai investasi serta hubungannya dengan biaya-biaya hasil pakai, estimasi dan biaya yang disediakan untuk melakukan penelitian ekonomi mengenai nilai SDM dalam suatu organisasi.
- B. Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) adalah membantu manajer perusahaan untuk mengorganisir sumber daya secara efektif dan efisien melalui

penyediaan rancangan kerangka kerja, tujuan kedua adalah sebagai instrumen dengan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh *user* dalam proses perolehan, pengembangan, penempatan, pengkonversian, serta pengevaluasian dan penilaian SDM. Tujuan selanjutnya adalah sebagai penyedia alat ukur yaitu biaya (*cost*) dan nilai (*value*) dari SDM yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu ASDM diterapkan dengan tujuan untuk memberikan motivasi kepada manajer agar mampu menghargai berbagai akibat yang muncul dari pengambilan keputusan usaha atas SDM (*human resource*).

C. Fungsi Akuntansi Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai nilai yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, berdasarkan pandangan ini ASDM menjadi dasar cara berfikir terkait dengan MSDM organisasi.
2. Menjadi sistem yang memberikan informasi yang dibutuhkan oleh pengelola SDM secara efektif dan efisien.

D. Ruang Lingkup Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM)

Menurut Tunggal dalam Fiscal (2016), ruang lingkup dari Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) atau *Human Resource Accounting (HRA)* terdiri dari dua komponen yaitu: *Human Resource Cost Accounting (HRCA)* adalah aktivitas pengukuran serta pelaporan beban pengeluaran perusahaan yang muncul akibat pencarian, pengembangan dan penggantian tenaga kerja sebagai sumber daya organisasi. Beberapa biaya yang berhubungan dengan HRCA yaitu *personal cost accounting*. Jenis biaya ini adalah beban pengeluaran organisasi berkaitan dengan fungsi manajemen personalia termasuk dalam kegiatan pencarian serta pengembangan SDM. Biaya kedua adalah *human assets accounting*, merupakan pengeluaran dalam proses pencarian dan pengembangan pada tingkatan personel. Komponen kedua dari ASDM yaitu *Human Resource Value Accounting (HRVA)* yang diartikan sebagai pengukuran nilai manfaat yang diharapkan oleh perusahaan yang akan diperoleh dari SDM.

E. Asumsi Dasar Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM)

Davidson dan Weil dalam Wulan dan Poernawan menjelaskan bahwa asumsi yang menjadi dasar lahirnya konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) yaitu; manusia merupakan sumber daya bernilai yang dimiliki oleh suatu organisasi, nilai dari SDM ditentukan oleh gaya manajemen yang diterapkan organisasi serta kebutuhan akan informasi mengenai SDM.

Nilai-nilai yang terdapat didalam Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) dibutuhkan oleh perusahaan untuk mewujudkan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan efisien. Informasi tersebut diperlukan pada berbagai aspek dalam proses ASDM seperti aktivitas perencanaan dan pengendalian dalam akuisisi, pengalokasian, pengembangan, konservasi dan kualitas manusia. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa ASDM menjadi suatu komponen dalam sistem informasi akuntansi manajemen secara menyeluruh (Suwanto dalam Kambey, 2015).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan metode analisis deskriptif yaitu mengumpulkan, menyajikan serta menggambarkan atau menginterpretasikan data atau fakta yang didapatkan sehingga diperoleh gambaran secara deskripsi dan gambaran-gambaran yang sistematis. Lalu pendekatan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan 2 metode yaitu Metode *Replecement Cost* dan Metode *Historical Cost*. Dalam Metode *Replecement Cost* ini mengukur taksiran biaya yang dikeluarkan untuk mengganti SDM yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Biaya-biaya tersebut meliputi seluruh biaya penerimaan tenaga kerja baru, penyeleksian, penggajian, pendidikan dan pelatihan penempatan serta pengembangan karyawan baru untuk mencapai kecakapan. Lalu dalam Metode *Historical Cost* ini menghitung serta mengkapitalisasi seluruh biaya yang berkaitan dengan penerimaan serta pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tahun 26 Agustus 1746, Gubernur Jendral G.W Baron Van Imhoff membangun kantor pos pertama di Batavia atau sekrang dikenal dengan Jakarta. Tujuan utama

pembangunan kantor pos yaitu menjamin keamanan dokumen atau surat dari penduduk, terutama bagi mereka yang melaksanakan aktifitas perdagangan serta yang berlokasi di luar Jawa maupun yang melakukan perjalanan pulang dan pergi ke Belanda. Pada tahun 1750, dilakukan pembangunan kantor pos Semarang dengan tujuan meningkatkan percepatan pengiriman serta menghubungkan kantor pos Batavia dan kantor pos Semarang.

Pada awal berdirinya, PT Pos Indonesia berkedudukan sebagai Jawatan *Post, Telegraph* dan *Telephone* (PTT). Kegiatan dari PT Pos Indonesia tidak bersifat komersial, akan tetapi berfungsi sebagai pelayanan publik. Kedudukan PT Pos mengalami perubahan menjadai Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Pada tahun 1965 PT Pos Indonesia berubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro). Perubahan kembali terjadi pada tahun 1978, dimana perusahaan menjadi Perum Pos dan Giro serta menegaskan kedudukannya sebagai badan usaha tunggal yang bergerak dalam penyelenggaraan dinas pos dan giro pos baik untuk yang berkaitan dengan urusan dalam negeri maupun luar negeri. Pada tahun 1995, setelah 17 tahun berstatus Perum, maka berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Pengukuran Sumber Daya Manusia sebagai Aset dengan metode *Replacement Cost*

Model *replacement cost* terdiri dari tiga komponen yaitu *acquisition cost*, *development cost* dan *separation cost*.

a) *Acquisition Cost*

Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan baru. Biaya tersebut terdiri dari biaya langsung yang meliputi perekrutan, biaya seleksi, *hiring* dan penempatan, dan biaya tidak langsungnya yaitu biaya promosi dalam perusahaan. Pada periode bulan Januari sampai Juni tahun 2021 PT Pos Indonesia cabang Makassar tidak mempunyai beban pengeluaran untuk *acquisition cost*, karena tidak dilakuakn proses perekrutan pegawai baru pada periode tersebut.

b) *Development Cost*

Total biaya yang dibayarkan oleh perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan baru sehingga mampu memiliki kualitas yang diharapkan sesuai

dengan posisinya. *Development cost* terdiri dari biaya langsung berupa biaya *training*, orientasi dan *on the job training*. Biaya tidak langsungnya adalah kerugian yang muncul akibat penurunan produktivitas selama proses pelatihan. PT Pos Indonesia cabang Makassar selama periode Januari sampai Juni tahun 2021 memiliki *development cost* berupa pembinaan jasmani dan rohani pegawai dengan total biaya pengeluaran adalah Rp. 21.290.000, pemberian penghargaan kepada pegawai senilai Rp. 52.648.200. Pada periode yang sama terdapat biaya *development cost* berupa beasiswa pendidikan. Namun, dalam periode tersebut total beban pengeluaran untuk pos beasiswa pendidikan bagi pegawai tidak ada. Jadi total biaya *development cost* yang dikeluarkan adalah Rp. 73.938.200.

c) *Separation Cost*

Biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan karena berhentinya karyawan dari suatu pekerjaan. Biayanya meliputi *severance pay cost*, *low performance cost* dan *vacant position cost*. Pada periode bulan Januari sampai Juni 2021 tidak tercatat beban *separation cost* pada laporan laba/rugi PT Pos Indonesia cabang Makassar, hal ini dikarenakan tidak ada karyawan perseroan yang berhenti dari pekerjaan.

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan pendekatan *replacement cost*, maka diperoleh nilai investasi dari SDM pada PT Pos Indonesia cabang Makassar adalah sebesar Rp.73.938.200. Nilai ini menjadi nilai aset yang dituliskan pada neraca dan akan diamortisasi selama masa umur ekonomisnya. Misalkan nilai masa umur ekonomi dari SDM adalah 10 tahun, maka nilai amortisasinya setiap tahun adalah sebesar Rp. 7.393.820 selama 10 tahun. Jadi kos diatas tidak langsung dibebankan habis pada satu periode, akan tetapi nilainya dikapitalisasi menjadi sebuah aset di neraca dan diamortisasi selama masa manfaatnya, sehingga pembebanannya akan habis sesuai dengan masa ekonomis manfaatnya.

Pengukuran Sumber Daya Manusia sebagai Aset dengan metode *Historical Cost*

Penulis akan memberikan gambaran melalui ilustrasi kasus untuk lebih memperjelas tentang pengukuran SDM dengan metode *historical cost*. Misalkan pada periode 20X1 PT Pos Indonesia melakukan perkrutan karyawan baru. Transaksi biaya selama proses tersebut adalah:



Tabel 4.2
Ilustrasi Transaksi Perekrutan Karyawan Baru
PT Pos Indonesia Cabang Makassar

No	Transaksi	Biaya
1	Total gaji tim perekrut internal perusahaan	Rp. 585.623.889
2	Biaya pembelajaran dan pengembangan untuk tim perekrutan	Rp. 6.387.000
3	Software dan Hardware	Rp. 5.000.000
4	Pembuatan dan pemasangan iklan lowongan kerja	Rp. 1.000.000
5	Biaya pihak ketiga selama penyelenggaraan tes	Rp. 4.000.000
	TOTAL	Rp. 602.010.889

Sumber : PT Pos Indonesia Makassar 90000 (2021)

Tabel diatas menggambarkan total biaya yang dikeluarkan oleh PT Pos Indonesia selama proses perekrutan karyawan baru dalam suatu periode. Selain biaya perolehan di atas untuk mendapatkan nilai aset berdasarkan metode *historical cost* harus diperhitungkan juga biaya-biaya lain yang berkaitan dengan seluruh proses perekrutan karyawan baru tersebut. Penulis menyajikan ilustrasinya sebagai berikut:

Tabel 4.3
Ilustrasi Transaksi Perekrutan Karyawan Baru
PT Pos Indonesia Cabang Makassar

No	Transaksi	Biaya
1	Biaya pembinaan jasmani dan rohani pegawai	Rp. 8.516.000
2	Biaya pendidikan	Rp. 6.387.000
	TOTAL	Rp. 14.903.000

Sumber : PT Pos Indonesia Makassar 90000 (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.2 dan 4.3 di atas maka total biaya yang dibutuhkan oleh PT Pos Indonesia dalam proses perekrutan karyawan baru adalah Rp.616.913.889. Nilai tersebut akan dikapitalisasikan didalam neraca. Selanjutnya, diasumsikan jika umur ekonomis yang menjadi dasar amortisasi aset SDM adalah 10 tahun. Sehingga nilai amortisasi aset SDM setia tahunnya adalah Rp. 61.691.389. Nilai tersebut akan diamortisasikan tiap tahunnya pada laporan laba rugi sebagai biaya amortisasi aset SDM. Maka seperti halnya pada metode sebelumnya biaya-biaya tersebut tidak langsung dibebankan habis pada satu periode, tapi nilainya dikapitalisasi menjadi sebuah aset di

neraca dan diamortisasi selama masa manfaatnya, sehingga pembebanannya akan habis sesuai dengan masa ekonomis manfaatnya.

Penyajian Laporan Keuangan PT Pos Indonesia Cabang Makassar 90000

Laporan keuangan pada PT Pos Indonesia Cabang Makassar menerapkan sistem pencatatan konvensional dimana menempatkan total pengeluaran SDM sebagai beban pada laporan laba rugi, hal ini terlihat dari laporan laba/rugi PT Pos Indonesia Cabang Makassar pada periode Januari sampai Juni tahun 2021. Sedangkan, dalam pencatatan laporan keuangan yang menggunakan pendekatan akuntansi sumber daya manusia beban pembinaan jasmani dan rohani pegawai, pemberian penghargaan kepada pegawai serta beasiswa pendidikan diakui sebagai aset yang termuat dalam laporan neraca. Jurnal pada pendekatan akuntansi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Investasi SDM	Rp. 73.938.200
Kas	Rp. 73.938.200

Amortisasi SDM dilakukan dengan cara melihat masa produktif dari karyawan yang diberikan pendidikan dan pelatihan tersebut. Misalkan nilai produktif dari tenaga kerja tersebut adalah 10 tahun, jadi amortisasi investasi SDM yang dicatat dan dijurnal adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Harga Perolehan}}{\text{Masa Manfaat}} = \frac{73.938.200}{120} = 616.152$$

Jurnal amortisasi untuk investasi SDM pada periode Januari sampai Juni tahun 2021 ini adalah:

Beban amortisasi SDM	Rp. 616.152
Amortisasi SDM	Rp. 616.152

Perbandingan antara laporan keuangan perseroan dengan diterapkan beban pembinaan jasmani dan rohani pegawai, beasiswa pendidikan dan penghargaan kepada pegawai dilaporkan di laba/rugi dengan laporan perseroan yang ditulis dengan menerapkan sistem akuntansi sumber daya manusia terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4

Laporan Laba/Rugi PT Pos Indonesia Cabang Makassar

Nama Akun	Perusahaan (Beban SDM)	Analisis (Investasi SDM)
Pendapatan Surat Pos dan Paket Pos	Rp. 16.029.151.113	Rp. 16.029.151.113
Pendapatan Jasa Keuangan	Rp. 999.108.255	Rp. 999.108.255
Pendapatan Ritel dan Properti	Rp. 2.408.565.880	Rp. 2.408.565.880
Pendapatan Logisik	Rp. 1.899.504.588	Rp. 1.899.504.588
Pendapatan Teknologi Informasi	Rp. 0	Rp. 0
Pendapatan lainnya	Rp. 629.581.464	Rp. 629.581.464
Total Pendapatan	Rp. 21.965.911.300	Rp. 21.965.911.300
Beban Pegawai	Rp. 18.466.656.032	Rp. 18.466.656.032
Beban Operasi	Rp. 9.037.135.973	Rp. 9.037.135.973
Beban Administrasi	Rp. 19.522.429	Rp. 19.522.429
Beban Umum	Rp. 1.709.374.145	Rp. 1.709.374.145
Beban SDM	Rp. 73.938.200	-
Beban Amortisasi SDM	-	Rp. 616.152
Penurunan Nilai Aset Tetap	Rp. 0	Rp. 0
Beban Peny Properti Investasi	Rp. 0	Rp. 0
Beban Peny Aset Tetap dan Amortisasi	Rp. 1.588.756.941	Rp. 1.588.756.941
Beban Lainnya	Rp. 52.137.869	Rp. 52.137.869
Total Beban	Rp. 30.843.245.851	Rp. 30.769.923.803
Laba / (Rugi)	(Rp. 8.877.334.551)	(Rp. 8.804.012.503)

Sumber : PT Pos Indonesia Makassar 90000 (2021)

Berdasarkan pada tabel di atas terlihat perbedaan rugi yang tercantum dalam laporan laba rugi PT Pos Indonesia Cabang Makassar periode Januari sampai Juni 2021 sebelum dan sesudah diterapkannya akuntansi sumber daya manusia. Nilai selisihnya adalah sebesar Rp. 73.322.048. Pengakuan biaya pembinaan jasmani dan rohani pegawai, beasiswa pendidikan dan pemberian penghargaan kepada pegawai berpengaruh terhadap laporan laba/rugi PT Pos Indonesia Cabang Makassar. Biaya SDM yang diakui sebagai beban perseroan akan menghasilkan tingkat laba yang lebih rendah atau rugi yang lebih tinggi bagi perseroan jika dibandingkan dengan pengakuan biaya SDM sebagai investasi atau aset perseroan. Berdasarkan hal tersebut maka PT Pos Indonesia cabang Makassar lebih disarankan untuk menulis laporan laba/rugi perusahaan menggunakan metode akuntansi sumber daya manusia, dimana biaya SDM diakui sebagai aktiva dan dilaporkan di neraca dengan nilai amortisasinya berdasarkan pada estimasi umur manfaat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Pos Indonesia yang beralamat di Jalan Slamet Riyadi No. 10, Bulu Daging, Kecamatan Ujung Pandang, Kabupaten Makassar Provinsi Sulawesi Selatan terangkum dalam beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Total biaya yang dikeluarkan oleh PT Pos Indonesia cabang Makassar untuk sumber daya manusianya masih tercatat sebagai beban. Kondisi ini memperlihatkan jika penerapan akuntansi sumber daya manusia pada entitas ini belum terjalankan. Hal ini dikarenakan total biaya SDM yang dikeluarkan oleh PT Pos Indonesia cabang Makassar dituliskan pada laporan laba/rugi perseroan. Seharusnya berdasarkan PSAK No. 20 tahun 2009 biaya SDM diakui sebagai aset.
2. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh PT Pos Indonesia Cabang Makassar seharusnya tercatat sebagai aset perusahaan mengingat pentingnya keberadaan SDM untuk mewujudkan tujuan dari perseroan.
3. Penilaian akuntansi sumber daya manusia sebagai aset perusahaan dilakukan dengan menggunakan metode *replacement cost* dan *historical cost*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, H. Rafa Adi Galuh. 2017. *Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan*. Commrce Jurnal Ilmiah Politeknik Piksi Input Serang, Vol. (5), No. (2).
- Alafi, Faiz S dan Sri Suranta. 2018. *Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jurnal Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Vol. (6), No. (1).
- Armansyahfudin. 2018. *Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Generasi Millenial*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.
- Astari, Ni Ketut Aci Ega, Ananta Tungga Atmadja dan Nyoman Trisna Herawati. 2017. *Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit Kertha Usada (Buleleng)*. E-Journal S1 Akuntansi Pendidikan Ganesha, Vol. (8), No. (2).
- Aswar, Andi. 2013. *Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Klub Sepak Bola (Studi Kasus pada Persatuan Sepak Bola Makassar)*. Skripsi Sarjana, Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Alauddin, Makassar.
- Aulia, Tiara, Yulinartati dan Norita Citra Yuliarti. 2021. *Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia*. Journal of Business, Management and Accounting, Vol. 2, No. 2.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Fiscal, Yunus. 2016. *Analisis Simulasi Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Perbandingan Kinerja Keuangan (Studi Kasus Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung Tahun 2012 – 2014)*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. (7), No. (2).
- Kambey, Michael Dennis. 2015. *Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia sebagai Asset Entitas*. Skripsi Sarjana, Jurusan Akuntansi Keuangan, Politeknik Negeri Manado.
- Pos Indonesia. 2020. *Sejarah Pos Indonesia*. Diakses pada 10 Februari 2020 di www.posindonesia.co.id.



Risnaningsih, Inne. 2019. *Analisis Pengukuran Return On Investment Melalui Akuntansi Sumber Daya Manusia di Koperasi (Studi Komparatif Neraca Konvensional dan Neraca dengan Akuntansi SDM di KPRI Sasakadana Kab. Garut)*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, Vol. (2), No. (1).