

PENILAIAN ASET SUMBER DAYA MANUSIA

Oleh :

Helmi Buyung Aulia Safrizal

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura

Abstract

Human Resource valuation or human assets refers to the measurement and identification of human resources value and information communication to concerned parties. The need for meeting the rising future business opportunities and simultaneously improve and maintain upon the current performance levels has now compelled organizations to consciously look into manpower as a future success leverage

Human assets are in intangible form and are within the inside of human resources. Human assets consisted of intellectual capital, social capital, emotional capital and spiritual capital. There are three main approaches in assessing the human resource asset that is cost-based approach, monetary value based approach and non-monetary value based approach

Keywords: *human asset, cost-based approach, monetary value based approach and non-monetary value based approach*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang bisa dipasarkan. Sumber daya yang perlu dikelola perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia, kemampuan teknologis dan sistem. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut bersifat terbatas sehingga perusahaan dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan sumber daya manusia menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk. Tetapi dalam kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Era globalisasi saat ini menghendaki setiap perusahaan untuk keunggulan kompetitif dan komparatifnya. Peningkatan kualitas dan produktivitas kerja menjadi tuntutan dunia bisnis dan industri agar produk dan jasa yang dihasilkannya mampu bersaing secara regional maupun global. Dalam persaingan ini, peranan sumber daya manusia (SDM) dirasakan semakin penting bagi keberlangsungan badan usaha. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber keunggulan kompetitif perusahaan. Setiap langkah perusahaan untuk mengembangkan diri dapat dengan mudah ditiru oleh perusahaan lain sehingga tidak mungkin terus menerus dipertahankan sebagai keunggulan kompetitif.

Sumber daya manusia saat ini dan yang akan datang merupakan sumber keunggulan kompetitif yang potensial karena kompetensi yang dimilikinya berupa intelektualitas, sifat, keterampilan, karakter personal, serta proses intelektual dan kognitif yang tidak mudah ditiru dan didapatkan oleh perusahaan lain.

Sehingga dalam lingkup industri tertentu yang sangat kompetitif bukan hal yang rahasia jika diwarnai dengan aksi bajak-membajak sumber daya manusia untuk memacu keunggulan kompetitif perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul akhirnya menjadi objek perebutan antar perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan sukses atau gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya organisasi yang paling vital dan diakui sebagai aset yang paling berharga bagi badan usaha. Perusahaan memiliki informasi yang dapat digunakan dalam rangka memperoleh, mengembangkan, menempatkan, mengkonversi, menggunakan, mengevaluasi dan menghargai sumber daya manusia (*human resource*) dengan melakukan penilaian aset sumber daya manusianya. Informasi ini selanjutnya dapat digunakan dalam pengambilan keputusan manajemen internal ataupun keputusan investor eksternal. Lebih jauh penilaian aset sumber daya manusia selanjutnya menjadi aspek yang paling penting dari akuntansi sumber daya manusia.

TIPE ASET SUMBER DAYA MANUSIA

Aset sumber daya manusia manusia merupakan tidak berbentuk dan terdapat dalam sumber daya manusia. Ghoshal (1998) mengklasifikasikannya menjadi 3 kategori yaitu modal intelektual, modal sosial dan modal emosional. Selain itu terdapat juga modal spiritual.

1. Modal Intelektual

Modal intelektual adalah perangkat yang diperlukan untuk menemukan peluang dan mengelola ancaman dalam kehidupan. Banyak pakar yang mengatakan bahwa modal intelektual sangat besar peranannya di dalam menambah nilai suatu kegiatan. Organisasi yang unggul dan meraih banyak keuntungan adalah organisasi yang

terus menerus mengembangkan sumber daya manusianya (Ross, 1997). Manusia memiliki sifat proaktif dan inovatif untuk mengelola perubahan lingkungan kehidupan (ekonomi, sosial, politik, teknologi, hukum dan lain-lain) yang sangat tinggi kecepatannya. Mereka yang tidak beradaptasi pada perubahan yang super cepat ini akan dilanda kesulitan.

Lebih jauh modal intelektual dapat di artikan sebagai tingkatan individu tingkatan organisasi. Pada tingkatan individu, hal tersebut menyangkut pengetahuan, keterampilan dan pengalaman. Hal tersebut boleh jadi dalam bentuk pengetahuan khusus, pengetahuan dan keterampilan yang tidak diucapkan, kompleksitas kognitif dan kapasitas pembelajaran.

Pada tingkatan organisasi, modal intelektual terdiri dari stok pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh anggota organisasi secara kolektif yang boleh jadi tertanam didalam atau dimiliki organisasi termasuk paten. Teknologi informasi merupakan teknologi yang berbasis sistem pengetahuan atau proses khusus dari suatu pekerjaan.

Ghosal mengobservasi “akhir-akhir ini, perhatian manajemen banyak tertuju pada modal intelektual. Pengetahuan secara pasti ada pada industri jasa seperti konsultan, bank investasi, jasa teknologi informasi, elektronik dan mesin kelistrikan. Perubahan yang terjadi karena diakuinya modal intelektual dalam organisasi saat ini adalah signifikan seperti yang terjadi pada revolusi Industri. Modal intelektual merupakan aset yang sangat diperlukan bagi organisasi mana pun. Kenaikan jumlah pekerja berpendidikan secara dasar mengubah sifat kerja dan agenda manajemen. Manajer adalah penjaga, mereka melindungi dan merawat aset dari korporasi, ketika aset adalah intelektual, tugas manajer menjadi berubah.

Pada intinya, munculnya pekerja pengetahuan berarti bahwa atasan tidak lagi tahu lebih banyak daripada para pekerja. Akibatnya, logika piramida manajemen sejumlah kecil orang mengatakan sejumlah besar orang lain apa yang harus dilakukan adalah berlebihan. Selanjutnya, para pekerja berpengetahuan adalah lebih dari sekadar gigi dan roda. Mereka

dinilai berasal dari penerapan apa yang mereka ketahui. Ini adalah mereka dan bukan manajer mereka, siapa yang paling ahli dan yang harus memutuskan cara terbaik bagaimana melakukannya. Akibatnya, apa yang mereka lakukan memiliki lebih banyak kesamaan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang dalam profesi dan harus dinilai bukan oleh tugas yang dilakukan tetapi dengan hasil yang telah dicapai.

2. Modal Sosial

Brehm & Rahn (1997) dalam Ancok (2002) berpendapat bahwa modal sosial adalah jaringan kerjasama di antara warga masyarakat yang memfasilitasi pencarian solusi dari permasalahan yang dihadapi mereka. Pandangan kelompok pertama menekankan pada aspek jaringan hubungan sosial yang diikat oleh kepemilikan informasi, rasa percaya, saling memahami, dan kesamaan nilai dan saling mendukung. Menurut pandangan kelompok ini modal sosial akan semakin kuat apabila sebuah komunitas atau organisasi memiliki jaringan hubungan kerjasama, baik secara internal komunitas/organisasi, atau hubungan kerjasama yang bersifat antar komunitas/organisasi. Jaringan kerja sama yang sinergistik yang merupakan modal sosial akan memberikan banyak manfaat bagi kehidupan bersama.

Fukuyama (1995) dalam Ancok (1998) yang mendefinisikan modal sosial adalah serangkaian nilai-nilai atau norma-norma informal yang dimiliki bersama di antara para anggota suatu

kelompok masyarakat yang memungkinkan terjalannya kerjasama di antara mereka. Organisasi adalah kumpulan sejumlah manusia yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu sebuah organisasi harus bekerja sama dengan organisasi lain untuk mencapai kesuksesan yang lebih besar. Kerjasama dengan organisasi lain ini diwujudkan dalam sebuah aliansi strategik (*strategic alliances*), atau dalam sebuah penggabungan (*merger*) organisasi. Modal sosial adalah dasar bagi terbentuknya sinergi di dalam melaksanakan tugas organisasi. Dengan bersinergi dapatlah diperoleh hasil kerja yang lebih besar, jika dibandingkan dengan bekerja sendiri-sendiri. Modal intelektual baru akan berkembang bila masing-masing orang berbagi wawasan. Untuk dapat berbagi wawasan orang harus membangun jaringan hubungan sosial dengan orang lainnya. Kemampuan membangun jaringan sosial inilah yang disebut dengan modal sosial. Semakin luas pergaulan seseorang dan semakin luas jaringan hubungan sosial (*social networking*) semakin tinggi nilai seseorang. Modal sosial dimanifestasikan pula dalam kemampuan untuk bisa hidup dalam perbedaan dan menghargai perbedaan (*diversity*). Pengakuan dan penghargaan atas perbedaan adalah suatu syarat tumbuhnya kreativitas dan sinergi. Kemampuan bergaul dengan orang yang berbeda, menghargai dan memanfaatkan secara bersama perbedaan tersebut akan memberikan kebaikan buat semua

Modal sosial berasal dari jaringan hubungan baik secara eksternal maupun internal. Dari sudut pandang organisasi, modal sosial berhubungan dengan struktur, kualitas dan fleksibilitas dari jaringan manusia yang dapat dibuat dengan melalui kohort, gabungan departemen dan fungsi, pengerjaan jangka panjang dan budaya internal.

Aspek lain dari modal sosial adalah pihak eksternal yang dibangun di atas hubungan dengan kekuatan-kekuatan eksternal seperti pelanggan, pemasok, instansi pemerintah dan lain-lain. Namun, membangun hubungan eksternal dan bekerja pada hal ini tidak meliputi mengambil keuntungan yang tidak semestinya untuk memajukan kepentingan organisasi. Hal ini digunakan dalam konteks kepercayaan.

3. Modal Emosional

Goleman (1997) menggunakan istilah *emotional intelligence* untuk menggambarkan kemampuan manusia untuk mengenal dan mengelola emosi diri sendiri, serta memahami emosi orang lain agar dia dapat mengambil tindakan yang sesuai dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Bradberry & Greaves (2005) dalam Ancok (2002), terdapat empat dimensi dari kecerdasan emosional yakni:

1. *Self Awareness* adalah kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri secara tepat dan akurat dalam berbagai situasi secara konsisten. Bagaimana reaksi emosi di saat menghadapi suatu peristiwa yang memancing emosi, sehingga seseorang dapat memahami respon emosi dirinya sendiri dari segi positif maupun segi negatif.
2. *Self Management* adalah kemampuan mengelola emosi secara baik, setelah memahami emosi yang sedang dirasakannya, apakah emosi positif atau negatif. Kemampuan mengelola emosi secara positif dalam berhadapan dengan emosi diri sendiri akan membuat seseorang dapat merasakan kebahagiaan yang maksimal.
3. *Social Awareness* adalah kemampuan untuk memahami emosi orang lain dari tindakannya yang tampak. Ini adalah kemampuan berempati, memahami dan merasakan perasaan orang lain secara akurat. Dengan adanya pemahaman ini individu sudah memiliki kesiapan untuk menanggapi situasi emosi orang lain secara positif.
4. *Relationship Management* adalah kemampuan orang untuk berinteraksi secara positif pada orang lain, betapapun negatifnya emosi yang dimunculkan oleh orang lain. Kemampuan mengelola hubungan dengan orang lain secara positif ini adalah hasil dari ketiga dimensi lain dari kecerdasan emosi (*self awareness, self management and sosial awareness*).

Orang yang memiliki modal emosional yang tinggi memiliki sikap positif di dalam menjalani kehidupan. Dia memiliki pikiran positif (*positive thinking*) dalam menilai sebuah fenomena kehidupan betapapun buruknya fenomena tersebut di mata orang lain. Ketika menghadapi perbedaan pendapat, orang yang memiliki modal emosional yang baik akan menyikapinya dengan positif, sehingga diperoleh manfaat yang besar bagi pengembangan diri, atau pengembangan sebuah konsep. Modal intelektual akan berkembang atau terhambat perkembangannya sangat ditentukan oleh modal emosional. Orang yang hatinya terbuka dan bersikap positif dan terbuka serta menghindari penilaian negatif atas sebuah pemikiran orang lain akan memperoleh manfaat dari perbedaan pendapat. Banyak penelitian menunjukkan bahwa inteligensi emosional ini lebih menentukan kesuksesan hidup seseorang dibanding dengan kecerdasan intelegensi (IQ). Beberapa tahun terakhir ini makin banyak pembicaraan tentang pentingnya peranan inteligensi emosional (*emotional intelligence*) dalam menunjang kesuksesan hidup manusia.

Lebih jauh modal emosional meliputi rasa percaya diri, ambisi, keberanian, kemampuan pengambilan keputusan dan ketahanan. Hal ini tercermin dalam apa yang digambarkan sebagai semangat 'bisa melakukan'. Individu membutuhkan kepercayaan diri berdasarkan penghargaan diri, keberanian dan ketahanan untuk mengubah pengetahuan dan hubungan mereka menjadi tindakan-tindakan yang efektif.

Organisasi membutuhkan energi internal yang tinggi dan lingkungan akan kebanggaan, kepercayaan, dan keterbukaan untuk menciptakan bias untuk kecepatan dan tindakan dalam lingkungan yang cepat berubah. Dalam konteks saat ini, semakin banyak perusahaan yang terlibat dalam pengembangan kecerdasan emosi (EQ). Karyawan dalam organisasi lebih bergantung pada modal emosional daripada intelegensi dan kecakapan teknik untuk keefektifan. Modal emosional membantu dalam mengontrol emosi seperti kemarahan, kebencian, frustrasi, kebingungan, kesedihan dan lain-lain. yang mengakibatkan menurunnya kinerja. Lebih jauh hal tersebut membantu dalam mengurangi stres yang merupakan masalah utama dari organisasi

Modal Spiritual

Modal spiritual adalah makna, tujuan, dan pandangan yang kita miliki bersama mengenai hal yang paling berarti dalam hidup (Marshall: 2004). Modal spiritual sebagai penyemangat sekaligus kegelisahan, keprihatinan, kebutuhan dan pergulatan riil eksistensial manusia yang mendalam untuk melakukan sesuatu guna menjadikan hidup mengabdikan menjadi tujuan penuh makna.

Modal spiritual merupakan semangat tinggi sebagai faktor penunjang

kemenangan yang tumbuh dalam diri seseorang, dengan semangat ini akan lahir etos kerja yang dapat menggerakkan, mengarahkan manusia dalam melakukan setiap aktifitasnya. Semangat berupa sikap, kepribadian, watak karakter, serta keyakinan atas sesuatu (etos), tidak hanya dimiliki individu, tetapi juga kelompok bahkan masyarakat. Karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia merupakan suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Sehingga modal spiritual akan dapat melahirkan nilai kerja yang positif.

Modal spiritual adalah perkembangan terbaru dalam praktek pengelolaan sumber daya manusia. Pertama kali, hal tersebut adalah kecerdasan intelegensi (IQ) yang diikuti oleh kecerdasan emosional (EQ), dan sekarang telah datang kecerdasan spiritual (SQ). Ullhas Pagey, Direktur HR Aptech Limited berpandangan bahwa "dengan IQ tinggi

anda mungkin mendapatkan pekerjaan: dengan EQ tinggi, Anda mendapatkan promosi, tapi ini adalah perspektif jangka pendek dan pertumbuhan dalam perspektif jangka panjang adalah dikaitkan dengan SQ. "modal spiritual adalah dengan mengasumsikan meningkatnya nilai, ego dan pendekatan untuk bekerja sesuai dengan orang-orang dari organisasi. Semua bentuk dari modal manusia tidak terisolasi dan saling terkait. Dalam mengukur modal manusia, semua hal harus diambil secara bersama-sama.

METODE UNTUK MENILAI ASET SUMBER DAYA MANUSIA

Terdapat beberapa metode yang disarankan untuk menilai aset sumber daya manusia. Banyak dari penilaian ini berdasarkan pada penilaian aset secara fisik dan finansial. Usaha pertama untuk menilai manusia dalam hal moneter adalah dibuat oleh William Petty (1623- 1687) yang beropini bahwa tenaga kerja adalah bapak dari kekayaan dan hal ini harus dibawa ke pencatatan ketika membuat estimasi kekayaan. Berdasarkan beberapa literatur pendekatan penilaian aset manusia dapat secara luas diklasifikasikan menjadi pendekatan berdasarkan biaya, pendekatan berdasarkan nilai moneter dan pendekatan berdasarkan nilai non moneter.

Metode utama untuk menilai aset manusia adalah biaya historis, biaya pengganti, standar biaya nilai sekarang dari pendapatan di masa depan dan nilai realisasi yang diharapkan.

Pendekatan berdasarkan biaya

Metode Biaya historis (*historical cost*)

Brumnet, Flamholtz dan Pyle (1977) telah mengembangkan metode ini. Pendekatan ini berdasarkan biaya aktual yang terjadi pada pengelolaan sumber daya manusia. Biaya tersebut meliputi biaya akuisisi dan biaya pembelajaran. Biaya akuisisi adalah pengeluaran yang terjadi pada rekrutmen, seleksi, seluruh biaya menjadi pertimbangan termasuk mereka yang tidak terpilih. Biaya pelatihan meliputi pengeluaran yang terjadi pelatihan dan pengembangan. Metode ini sangat sederhana untuk diaplikasikan tetapi hal tersebut tidak mencerminkan nilai sebenarnya dari nilai aset manusia. Sebagai contoh karyawan yang berpengalaman boleh jadi tidak membutuhkan banyak pelatihan dan oleh karena itu maka nilainya mungkin tampak rendah padahal nilai aslinya jauh lebih dari apa yang disarankan dengan metode biaya historis.

5.

Berdasarkan pendekatan ini biaya aktual terhadap perekrutan, hiring, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia organisasi dikapitalisasi dan diamortisasi selama masa manfaat masa depan yang diharapkan dari sumber daya manusia. Bagian tertentu dari biaya akan dihapuskan dari proporsi pendapatan dari tahun-tahun mendatang dimana sumber daya manusia akan menyediakan layanannya. Ketika aset manusia dilikuidasi, jumlah yang tidak dihapusbukukan dibebankan pada penerimaan pada tahun dimana saat likuidasi dilakukan. Ketika masa manfaat dari sumber daya manusia dianggap lebih daripada yang diharapkan, revisi dilakukan pada jadwal amortisasi. Biaya historis sumber daya manusia hampir mirip dengan buku nilai aset fisik lainnya. Biaya tambahan yang dikeluarkan dalam pelatihan dan pengembangan dikapitalisasi dan diamortisasi selama masa sisa masa kerja karyawan. Nilai belum diselesaikan adalah investasi dalam aset manusia.

Keuntungan

1. Mudah dimengerti dan mudah dikerjakan.
2. Biaya dihubungkan dengan penerimaan
3. Hal ini memungkinkan untuk menyediakan dasar dalam mengevaluasi penerimaan perusahaan pada investasi sumber daya manusianya

Kerugian

1. Biaya yang dimasukkan ke dalam perhitungan hanyalah biaya perolehan saja dan tidak memperhitungkan potensi seseorang.
2. Tidak jelas kapan atau sampai berapa tahun nilai tersebut harus diamortisasi
3. Jumlah yang akan diamortisasi tidak tetap.
4. Modal biaya menurun dengan amortisasi

Metode Biaya Penggantian (*Replacement Cost*)

Metode ini dikemukakan oleh Rensis Likert & Eric G. Flamholtz. Metode ini adalah ukuran biaya untuk mengganti sumber daya manusia yang sudah ada pada sebuah perusahaan. Sumber daya manusia harus dinilai pada asumsi bahwa organisasi baru yang sama harus dibuat dari awal dan biaya untuk perusahaan dihitung jika sumber daya yang ada adalah perlu diganti dengan orang lain setara bakat dan pengalamannya. Metode ini memperhitungkan semua biaya yang terlibat dalam merekrut, mempekerjakan, pelatihan dan mengembangkan penggantian pada tingkatan efisiensi saat ini.

Seperti terhadap metode biaya historis yang memperhitungkan biaya sebenarnya yang dikeluarkan pada karyawan, metode ini memperhitungkan biaya abstrak yang mungkin diperlukan untuk mendapatkan karyawan baru untuk menggantikan yang sekarang. Metode ini umumnya jauh lebih tinggi daripada biaya historis. Misalnya, Friedman memperkirakan bahwa biaya penggantian seorang eksekutif di tingkat manajemen menengah adalah sekitar 1,5 sampai 2 kali gaji pada posisi tersebut.

Replacement Cost adalah indikator yang jauh lebih baik dalam penilaian aset manusia meskipun mungkin menimbulkan masalah operasional tertentu. Misalnya, penggantian yang benar dari seseorang tidak dapat ditemukan dengan mudah meskipun penilaian biaya telah dilakukan. Pendekatan ini lebih realistis karena menggabungkan nilai saat ini dari aset manusia organisasi dalam laporan keuangan yang disusun pada akhir tahun. Biaya yang dikeluarkan oleh sebuah organisasi dalam mengganti karyawan yang dihentikan adalah didefinisikan sebagai biaya pengganti seperti berikut :

1. Komunikasi dari kebutuhan pekerjaan
2. Administrasi sebelum mempekerjakan
3. Wawancara
4. Pengujian
5. Rapat Staf
6. Biaya Perjalanan
7. Pemeriksaan Kesehatan Kerja

Keterbatasan

1. Terdapat kemungkinan tidak ada pengganti yang sama untuk aset yang sudah ada.
2. Nilai penggantian dipengaruhi oleh pertimbangan subjektif dan sehingga nilai kemungkinan akan berbeda satu dengan lainnya.
3. Ini adalah melawan praktik akuntansi konvensional.

Metode Biaya Kesempatan (*Opportunity Cost*)

Heckman dan Jones (1967) yang pertama menganjurkan pendekatan ini. Hal ini juga dikenal sebagai "Metode Nilai Pasar". Metode ini mengukur nilai manusia sumber daya berdasarkan konsep ekonomi tentang biaya kesempatan.

Opportunity Cost adalah nilai suatu aset bila ada alternatif kesempatan untuk menggunakannya. Dalam metode ini tidak ada *opportunity cost* bagi karyawan yang tidak berharga. Dengan demikian hanya orang yang berharga saja yang seharusnya menjadi bagian dari nilai sumber daya manusia.

Karyawan dianggap berharga hanya bila pemekerjaan individu atau kelompok dalam satu divisi menolak individu ini untuk berpindah kepada divisi lainnya. Dengan demikian *opportunity cost* dari seorang karyawan di salah satu departemen dihitung berdasarkan penawaran yang dibuat oleh departemen lain untuk karyawan yang bekerja di departemen ini dalam organisasi yang sama.

Batasan :

1. Penilaian total sumber daya manusia pada tawaran harga yang kompetitif mungkin menyesatkan dan tidak akurat. Seseorang bisa menjadi orang yang berharga bagi departemen di mana ia bekerja dan mungkin memiliki harga yang lebih rendah dalam penawaran oleh departemen lain.
2. Hanya karyawan yang berharga termasuk dalam metode ini dan sebagai hasilnya karyawan yang tidak berharga mungkin kehilangan semangat mereka, karena mereka tidak dihitung.
3. Akan sulit untuk mengidentifikasi alternatif penggunaan seorang karyawan di organisasi.

Metode Biaya Standar (*Standart Cost*)

David Watson menyarankan pendekatan metode ini daripada menggunakan metode *historical cost* atau *replacement cost*. Banyak perusahaan menggunakan *standart cost* untuk penilaian aset manusia seperti digunakan untuk aset fisik dan keuangan. Untuk menggunakan *standard cost*, karyawan organisasi dikategorikan ke dalam kelompok yang berbeda berdasarkan hirarki posisi mereka.

Standart cost tetap untuk tiap kategori karyawan dan nilai mereka dihitung. Metode ini sederhana tapi tidak mempertimbangkan perbedaan pada karyawan yang dimasukkan ke dalam kelompok yang sama. Dalam banyak kasus, perbedaan-perbedaan ini mungkin cukup penting.

Menurut pendekatan ini, *standart cost* dari merekrut, mempekerjakan, pelatihan dan mengembangkan per kelas

karyawan ditentukan dari tahun ke tahun. *Standart cost* diaplikasikan untuk semua manusia yang bekerja dalam organisasi adalah nilai sumber daya manusia untuk tujuan akuntansi. Pendekatan ini mudah untuk menjelaskan dan dapat aplikasikan sebagai dasar yang cocok untuk kontrol tujuan melalui teknik analisis varians. Namun, penentuan biaya standar untuk setiap kelas karyawan merupakan isu yang perlu perhatian khusus.

Pendekatan Berbasis Nilai Moneter

Menurut pendekatan ini, nilai sumber daya manusia dari organisasi ditentukan berdasarkan nilai sekarang (*present value*) mereka bagi organisasi. Untuk penentuan nilai kini, sejumlah model penilaian telah dikembangkan. Beberapa model yang penting adalah sebagai berikut.

Model Lev dan Schwartz (Metode Nilai Sekarang Dari Pendapatan di Masa Depan)

Model ini telah dikembangkan oleh Lev dan Schwartz (1971). Dalam metode ini pendapatan masa depan berbagai kelompok karyawan diestimasi berdasarkan usia sampai pensiun mereka dan didiskontokan pada rate yang telah ditetapkan untuk mendapatkan nilai sekarang seperti yang digunakan dalam hal aset keuangan. Ini adalah nilai sekarang dari pendapatan masa depan. Untuk menentukan nilai ini, organisasi menetapkan apa kontribusi karyawan di masa depan yang berharga untuk hari ini. Kontribusi tersebut dapat diukur dengan biaya atau upah yang digunakan organisasi untuk membayar karyawan. Organisasi mendapat manfaat dengan pemantauan efisiensi investasi dalam pengembangan karyawan karena investasi berdampak sedikit atau tidak ada pada penilaian sekarang dari pendapatan masa depan.

Menurut untuk model ini, nilai sumber daya manusia didapatkan dengan sebagai berikut :

1. Semua karyawan diklasifikasikan dalam kelompok-kelompok tertentu sesuai dengan usia dan keterampilan.
2. Pendapatan tahunan rata-rata ditentukan untuk berbagai rentang usia.
3. Menghitung total pendapatan yang masing-masing kelompok akan mendapatkan sampai usia pensiun
4. Total pendapatan yang dihitung seperti di atas didiskontokan pada tingkat biaya modal. Nilai yang didapatkan adalah nilai sumber daya manusia / aset.

Keterbatasan

1. Model ini menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan di masa depan karyawan akan tidak berubah selama rentang hidupnya bekerja, akan tetap sama seperti saat ini.
2. Pendekatan ini tidak memperhitungkan kemungkinan bahwa karyawan akan menarik diri dari organisasi sebelum kematian atau pensiunnya. Oleh karena itu tidak realistis.
3. Model ini mengabaikan variabel perubahan karir karyawan dalam organisasi. Seorang insinyur akan menjadi insinyur sepanjang kariernya dalam organisasi.
4. Model ini tidak memperhitungkan perubahan peran karyawan. Sebuah manajer personalia mungkin menjadi kepala bagian hukum

Bagaimanapun juga, metode ini tidak memberikan nilai aset manusia yang benar dengan tidak mengukur kontribusi mereka untuk mencapai efektivitas organisasi

Model Flamholtz (metode penilaian upah/ganjaran/imbal balik)

Model ini telah disarankan oleh Flamholtz (1971). Ini adalah model peningkatan nilai sekarang dari pendapatan masa depan 'karena mempertimbangkan kemungkinan atau probabilitas dari perubahan peran seorang karyawan ke peran yang lain dalam karirnya dan juga meninggalkan perusahaan sebelumnya melalui kematian atau pensiun.

Menurut model ini, ukuran utama nilai individu untuk sebuah organisasi adalah nilai yang diharapkan dapat terealisasi. Nilai realisasi yang diharapkan adalah berdasarkan asumsi bahwa tidak ada hubungan langsung antara biaya yang terjadi pada individu dan nilai untuk organisasi pada suatu titik waktu tertentu. Nilai Seorang individu untuk organisasi dapat didefinisikan sebagai nilai sekarang dari kumpulan layanan di masa depan yang diharapkan dapat diberikan selama periode individu tetap dalam organisasi.

Flamholtz telah memberikan variabel-variabel yang mempengaruhi nilai individu yang diharapkan (*individual's expected value*). nilai kondisi individu dan kemungkinannya lamanya bertahan diorganisasi. Variabel pertama adalah fungsi dari kemampuan individu dan tingkat keaktifan sedangkan lainnya merupakan fungsi dari variabel seperti kepuasan kerja, komitmen, motivasi dan faktor lainnya.

Model ini menyarankan pendekatan empat langkah untuk tujuan ini

1. Penentuan periode dimana seseorang dapat diharapkan untuk melayani organisasi.
2. Identifikasi tingkat layanan (peran atau posting) bahwa karyawan mungkin ditempati selama karir pelayanannya termasuk kemungkinannya berhenti organisasi.

3. Estimasi nilai yang diperoleh oleh organisasi ketika seseorang menempati posisi tertentu. Nilai tersebut dapat ditentukan baik dengan mengalikan harga jasa dengan kuantitas pelayanan kepada akan diberikan atau pendapatan yang diharapkan berasal dari layanan yang akan diberikan.
4. Total nilai jasa yang diperoleh oleh organisasi oleh berbagai karyawan atau sekelompok karyawan ditentukan. Nilai demikian kemudian didiskontokan pada tingkat yang telah ditentukan sebelumnya untuk mendapatkan nilai tunai sekarang dari sumber daya manusia.

Keterbatasan

Model menderita dari hampir semua kekurangan dari model nilai sekarang laba masa depan menderita. Selain itu, Sangat sulit untuk mendapatkan data yang dapat diandalkan untuk menentukan nilai yang diperoleh organisasi selama periode seseorang menempati posisi tertentu. Model ini juga mengabaikan fakta bahwa individu yang beroperasi dalam kelompok mungkin memiliki nilai yang lebih tinggi untuk organisasi dibandingkan dengan individu yang bekerja secara independen.

Model Morse (Model Manfaat Bersih)

Pendekatan ini telah disarankan oleh Morse (1973). Menurut pendekatan ini, nilai sumber daya manusia adalah setara dengan nilai sekarang atas manfaat bersih (*net benefit*) yang dihasilkan oleh organisasi dari layanan karyawannya. Metode ini melibatkan langkah-langkah berikut

1. Menentukan nilai bruto jasa yang akan diberikan di masa depan oleh masing-masing karyawan serta kapasitas kolektif mereka.
2. Menentukan nilai pembayaran di masa mendatang (baik langsung

dan tidak langsung) kepada karyawan.

3. Memastikan selisih lebih dari nilai sumber daya manusia di masa mendatang (1 di atas) terhadap nilai pembayaran di masa mendatang (2 di atas). Selisih ini merupakan keuntungan bersih organisasi pada rekening sumber daya manusia.
4. Nilai kini manfaat bersih (*present value of the net benefit*) ditentukan dengan mengalikan tingkat diskonto yang telah ditentukan (umumnya biaya modal). Jumlah ini merupakan nilai sumber daya manusia untuk organisasi

Pendekatan non moneter

Model sosial-psikologi Likert (*Likert social-psychological model*)

Likert mengembangkan model konseptual yang tergabung dalam sejumlah variabel untuk diukur untuk mendapatkan kemampuan produktivitas organisasi. Likert dan Pyle (1971) mendefinisikan kekayaan bersih dari sebuah organisasi adalah nilai kini dari kontribusi karyawan yang diserahkan selama hidupnya dikurangi biaya untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara dan memanfaatkan jasa ini.

Likert dan Pyle (1971) mengidentifikasi 3 kelas dari variabel yang penting terhadap profitabilitas perusahaan. Variabel lepas (*casual*), perantara (*intervening*) dan hasil akhir (*end-result*). Variabel ini didefinisikan sebagai berikut :

1. Variabel lepas adalah variabel bebas yang menentukan pengembangan dalam organisasi dan hasilnya yang didapatkan organisasi. Variabel lepas ini termasuk variabel bebas yang dapat diganti oleh organisasi dan manajemennya

3. Variabel *intervening* merefleksikan kondisi internal dan kesehatan organisasi seperti loyalitas, sikap, motivasi, performa, tujuan, persepsi dari semua anggota dan kapasitas kolektif mereka untuk interaksi efektif, komunikasi dan pengambilan keputusan
4. Variabel hasil akhir adalah variabel tergantung yang merefleksikan pencapaian organisasi seperti produktivitas, biaya, penghematan biaya dan pendapatan.

Pendekatan Likert secara jelas adalah berbasiskan 3 variabel diatas. Likert menyarankan penggunaan kuesioner untuk mendapatkan nilai dari faktor –faktor tersebut. Menurut Likert sebuah pola tertentu dari variabel *casual* menghasilkan tingkatan tertentu dari variabel *intervening* dan selanjutnya membawa pada tingkatan tertentu dari hasil akhir. Variabel hasil akhir (seperti produktivitas dan pendapatan organisasi) selanjutnya di konversi menjadi nilai sekarang dengan menggunakan tingkat diskonto yang telah ditentukan. Dia menegaskan bahwasannya variabel *casual* dan *intervening* seharusnya secara periodik diukur dan perubahan baik atau tidak baik dinyatakan dalam tiap laporan produksi atau keuangan. Data akumulasi dari variabel *casual* dan *intervening* dapat digunakan untuk mengadakan hubungan matematis antara variabel independen (*casual* dan *intervening*) dan variabel hasil akhir (produktivitas dan pendapatan).

Model *socio-psychological* yang dikembangkan oleh Likert mencoba menyediakan informasi yang berguna yang bersifat non-moneter tentang sikap, perilaku dan kepuasan sumber daya manusia organisasi saat ini dan yang diharapkan masa mendatang

Model Ogan

Pendekatan ini telah disarankan oleh Pekin Ogan (1976). Metode ini adalah

sebuah perluasan dari "pendekatan manfaat bersih" seperti yang disarankan oleh Morse.

Menurut pendekatan ini, kepastian terhadap manfaat bersih di masa depan akan didapatkan juga harus diperhitungkan ketika menentukan nilai sumber daya manusia.

Pendekatan ini memerlukan penentuan sebagai berikut :

1. Manfaat bersih dari setiap karyawan seperti yang dijelaskan pada pendekatan keuntungan bersih
2. Faktor kepastian di mana keuntungan tersebut akan didapatkan
3. Keuntungan bersih dari semua karyawan dikalikan dengan faktor kepastian mereka akan memberikan kepastian keuntungan bersih. Inilah yang akan menjadi nilai sumber daya manusia pada organisasi.

KESIMPULAN

Pendekatan untuk penilaian aset sumber daya manusia dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu pendekatan berdasarkan biaya (*cost based approach*), pendekatan berdasarkan nilai moneter (*monetary value based approach*) dan pendekatan berdasarkan nilai non moneter (*non- monetary value based approach*). Pada pendekatan berdasarkan biaya terdapat 4 metode penilaian yaitu metode biaya historis (*historical cost*), metode biaya penggantian (*replacement cost*), metode biaya kesempatan (*opportunity cost*) dan metode biaya standar (*standard cost*). Pada pendekatan berdasarkan nilai moneter terdapat 3 model penilaian yaitu model Lev and schwartz (*the Lev and Schwartz model*), model Eric Flamholtz (*the Eric Flamholtz*) dan model Morse (*Morse model*). Sedangkan pada pendekatan berdasarkan nilai non-moneter terdapat 2 model yaitu model Likert (*Likert model*) dan model Ogan (*Ogan Model*).

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. 1998. Membangun Kompetensi Manusia dalam Milenium Ketiga. *Psikologika*, No. 6, 5-17.
- Ancok, D. 2002. *Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: UII Press.
- Brummet, R.L., Eric Flamholtz and William C. Pyle .1968. Human Resource Measurement: A challenge for Accountants”, *The Accounting Review*, April, pp. 217-224.
- Flamholtz, Eric. 1977. *Human Resource Accounting*. Los Angles : University of California, Dickenson Publishing Company, Inc.
- Friedmen, Brian. And David M Walker. 1998. *Delivering On The Promise: How To Attract, Manage And Retain Human Capital*. New York: Free Press
- Ghosal, Sumantra And Janine Nahapiet. 1998. Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational advantages. *The Academy of Management Review* Vol. 23, No. 2. pp. 242-266
- Goleman, D. 1996. *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books
- Hekimian, James, S. and Jones, Curtis H. 1967. Put on Your People on Balance Sheet, *Harvard Business Review*, P. 107.
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Likert, Rensis. 1967. *The Human Organization: Its Management and Value*. New York : Mc Graw Hill Inc.
- Likert, Rensis and Pyle W.C. 1971. Human Resource Accounting : A Human Organizational Measurement Approach, *Financial Analyst Journal*, p. 75.
- Morse, Wayne J. 1973. A Note on The Relationship between human assets and human capital, *Accountung Review*, p. 589
- Ogan, Pekin. 1976. A Human Resource Value Model for Professional Service Organizations. *Accounting Review*, p. 306
- Pyle, William C. 1980. Human Resource Accounting. *Financial Analyst Journal*,
- Ross, J.1997. *Intellectual capital: Navigating the New Business Landscape*. New York : MacMillan.
- Tunggal, Amin Widjaja. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Rineka Cipta Abadi.
- Watson, David. 1978. Art of Putting People on Balance Sheet, *Accountancy*, March, pp.42-46.

