

**KEMUNGKINAN PENERAPAN AKUNTANSI  
SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN  
STUDI KASUS PADA PT. BITUNG UTAMA  
RANGKASBITUNG**

**Skripsi**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Akuntansi



Oleh:  
Marcellina Dwi P.

N I M : 012114114

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SANATA DHARMA  
YOGYAKARTA  
2005**

Skripsi

KEMUNGKINAN PENERAPAN AKUNTANSI

SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN

STUDI KASUS PADA PT. BITUNG UTAMA RANGKASBITUNG

Oleh:

Marcellina Dwi. P

N I M : 012114114

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

Tanggal: 20 Agustus 2005



Drs. FA. Joko Siswanto, M.M., Akt.

Pembimbing II

Tanggal: 06 Oktober 2005



M. Trisnawati Rahayu, S.E., M.Si., Akt.

Skripsi

KEMUNGKINAN PENERAPAN AKUNTANSI  
SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN  
STUDI KASUS PADA PT. BITUNG UTAMA RANGKASBITUNG


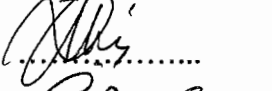

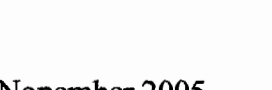
Dipersiapkan dan ditulis oleh:

Marcellina Dwi P.

NIM : 012114114

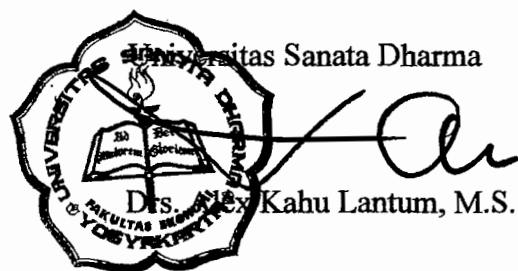
Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji  
Pada tanggal 22 Nopember 2005  
dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji

	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Ketua	Dra. YFM Gien Agustinawansari, M.M., Akt.	
Sekretaris	Lisia Apriani, S.E., M.Si., Akt.	
Anggota	Drs. FA. Joko Siswanto, M.M., Akt.	
Anggota	M. Trisnawati Rahayu, S.E., M.Si., Akt.	
Anggota	Firma Sulistiyowati, S.E., M.Si.	

Yogyakarta, 30 Nopember 2005

Fakultas Ekonomi



## HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

*Kita Menikmati Kehangatan Karena Kita Pernah  
Kedinginan. Kita Menghargai Cahaya Karena Kita Pernah  
Dalam Kegelapan. Maka Begitu Pula Kita Dapat  
Bergembira Karena Kita Pernah Merasakan Kesedihan  
(*Timber Annie Engstrom*)*

*Segala Perkara Dapat Kutanggung Di Dalam Dia Yang Memberi Kekuatan  
KepadaKu  
(*Filipi 4:13*)*

**"TANPA PERJUANGAN, TAK MUNGKIN ADA KEMAJUAN"**  
*(FREDERICK DOUGLASS)*

*Skripsi ini kupersembahkan untuk:  
Tuhan Yesus Kristus & Bunda Maria  
Bapak & Mamaku tersayang  
Kakakku: Gabriella Rachwel Dewi  
Adikku: Bernadinus Rizki (QQ)  
Thayangku: Lintang  
Dan teman-temanku tercinta....*

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 22 Nopember 2005

Penulis,



Marcellina Dwi P.

## **ABSTRAK**

### **KEMUNGKINAN PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN Studi Kasus Pada PT. Bitung Utama Rangkasbitung**

MARCELLINA DWI P.  
Universitas Sanata Dharma  
Yogyakarta  
2005

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemungkinan penerapan akuntansi sumber daya manusia pada PT. Bitung Utama Rangkasbitung. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus pada PT. Bitung Utama Rangkasbitung, yang berlokasi di jalan Syech Nawawi No.33, Desa Kadu Agung Timur, Rangkasbitung, Banten, sebagai obyek dari penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah biaya-biaya yang berhubungan dengan biaya sumber daya manusia, yang terdiri dari biaya rekrutmen, biaya seleksi, biaya penempatan karyawan dan biaya pelatihan karyawan. Analisis data yang digunakan adalah dengan mendeskriptifkan kriteria-kriteria pengakuan pokok dan melakukan penerapan akuntansi sumber daya manusia dengan menggunakan metode biaya historis dengan dilengkapi adanya tabel usulan penerapan akuntansi sumber daya manusia, yang bertujuan untuk membandingkan laporan keuangan riil (konvensional) dengan laporan keuangan akuntansi sumber daya manusia.

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan, PT. Bitung Utama sudah dapat mengetahui pada laporan keuangan laba rugi terlihat adanya kenaikan laba. Dan pada laporan keuangan neraca terdapat kenaikan. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa PT. Bitung Utama ada kemungkinan untuk menerapkan akuntansi sumber daya manusia.

## **ABSTRACT**

### **THE APPLICATION POSSIBILITY OF HUMAN RESOURCE ACCOUNTING IN COMPANY A Case Study at PT. Bitung Utama Rangkasbitung**

MARCELLINA DWI P.  
Sanata Dharma University  
Yogyakarta  
2005

This research aimed to know the application possibility of human resource accounting in PT. Bitung Utama Rangkasbitung. This was a case study at PT. Bitung Utama Rangkasbitung, located on Jalan Syech Nawawi No. 33, Kadu Agung Timur Village, Rangkasbitung, Banten as the research object.

The techniques of data gathering used in this research were interview, observation and documentation. The data in this research were costs related to human resources that consisted of recruitment cost, selection cost, worker placement cost and training cost. The data analysis used was by describing the criteria of basic recognition and applying human resource accounting using historical cost method equipped with its application suggestion table, which was aimed to compare the real (conventional) financial statement and the financial statement of the human resources accounting.

Based on the data analysis results, PT. Bitung Utama had been able to know that in the income statement there was an increase of profit. In addition, there was also an increase on the balance sheet. Therefore, it could be concluded that PT. Bitung Utama had the possibility to use the human resources accounting.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Bapa di Surga atas berkat, kasih dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Kemungkinan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan”**.

Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Penyusunan skripsi ini tidak luput dari bantuan beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. Alex Kahu Lantum, M.S., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
2. Ir. Drs. Hansiadi Y.H., M.Si., Akt., sebagai Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Sanata Dharma.
3. Drs. F. A. Joko Siswanto, M.M., Akt., sebagai Dosen Pembimbing I yang telah penuh kesabaran dan kesungguhan untuk membantu, membimbing dan memberikan pengarahan dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi ini.
4. M. Trisnawati Rahayu, S.E., M.Si., Akt., sebagai Dosen Pembimbing II yang telah dengan sabar dan sungguh-sungguh memberikan bimbingan dan masukan sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai.



5. Bapak dan Mamaku atas doa, cinta, kasih sayang, perhatian, kesabaran dan motivasinya, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. Kakakku Ella dan adikku Kiki yang telah membantu dan memberikan doa dan semangat untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Thayangku Lintang yang telah memberikan kasih sayang, doa, motivasi dan perhatiannya yang begitu besar serta yang selalu memberiku semangat untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Abdul Wahid selaku bagian personalia PT. Bitung Utama yang telah banyak membantu dalam penelitian skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku SMA Santa Maria (STAMA) Yogyakarta: Santi, Anie, dan Anash yang telah memberikan keceriaan, doa dan motivasi yang besar.
10. Temanku Achonk dan Dono yang telah banyak membantu memberikan masukan dan motivasi sehingga terselesainya skripsi ini.
11. Anak-anak kostku di Joho Club, Danang, Q-run, QQ, dan Ige.
12. Teman-temanku di Komunitas Gerbang, Shinta, Ulis, Nguwik, Bayu, Widya, Chatur, Ocha, Putty, Adit, Adji, Kucluk, Keye, Ink-To, Pitra, Gusur, Tomy, Lobo, Iron, Chipoks dan Dudung atas kebersamaan, motivasi dan doa-doanya.
13. Seluruh rekan-rekan Akuntansi angkatan 2001 khususnya kelas B.
14. Teman-teman seperjuanganku selama MPT, Erli, Lina, Monica, Mbak Agnes, Igo, Agung, Papo, Denny.
15. Serta semua pihak yang telah membantu, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari karena keterbatasan kemampuan maka penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan saran, kritik, dan masukan dari berbagai pihak yang bersifat membangun.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran bagi pembaca semua.

Yogyakarta, 16 Agustus 2005

Penulis,

Marcellina Dwi P.



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Batasan Masalah.....	3
D. Tujuan Penelitian.....	3
E. Manfaat Penelitian.....	3
F. Sistematika Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Arti Probabilitas.....	6
B. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	7

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	8
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	8
2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	9
D. Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	9
1. Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	9
2. Ruang Lingkup Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	10
3. Perkembangan Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	12
E. Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	13
F. Pengakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva.....	14
G. Manfaat Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	17
H. Konsep <i>Cost</i> (Kos), <i>Expense</i> (Biaya), <i>Loss</i> (Rugi).....	17
I. Metode Pengukuran Sumber Daya Manusia.....	19
1. Pendekatan Biaya ( <i>Cost Approach</i> ).....	20
2. Pendekatan Nilai ( <i>Economic Value Model</i> ).....	21
BAB III METODA PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
C. Subyek dan Obyek Penelitian.....	26
D. Teknik Pengumpulan Data.....	27
E. Teknik Analisis Data.....	28
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	36
A. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	36
B. Tujuan Perusahaan.....	37

C. Struktur Organisasi Perusahaan.....	37
D. Letak Geografis Perusahaan.....	45
E. Sumber Daya Manusia Perusahaan.....	45
F. Sistem Pemberian Kompensasi.....	47
BAB IV Analisis Data.....	50
1. Mendeskriptifkan Kriteria-Kriteria Pokok Dalam	
Akuntansi Sumber daya Manusia.....	50
1.1 Definisi ( <i>Definition</i> ).....	50
1.2 Keterukuran ( <i>Measurability</i> ).....	59
1.3 Relevansi ( <i>Relevance</i> ).....	63
1.4 Reliabilitas ( <i>Reliability</i> ).....	66
2. Penerapan Akuntansi Sumber Daya manusia	
Dengan Menggunakan Metode Biaya Historis.....	71
BAB V PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83
C. Keterbatasan Penelitian.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN.....	87

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Format Kemungkinan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan.....	31
Tabel 3.2 Lanjutan Format Kemungkinan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan.....	32
Tabel 3.3 Lanjutan Format Kemungkinan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan.....	33
Tabel 3.4 Usulan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	35
Tabel 5.1 Ketersediaan Informasi Mengenai Manfaat Ekonomi di Masa Mendatang.....	52
Tabel 5.2 Lanjutan Ketersediaan Informasi Mengenai Manfaat Ekonomi di Masa Mendatang.....	53
Tabel 5.3 Informasi Garis Besarnya Gaji Karyawan PT. Bitung Utama.....	54
Tabel 5.4 Ketersediaan Informasi Mengenai Dikuasai oleh Suatu Unit Usaha.....	56
Tabel 5.5 Ketersediaan Informasi Mengenai Hasil dari Transaksi Masa Lalu.....	58
Tabel 5.6 Lanjutan Ketersediaan Informasi Mengenai Hasil dari Transaksi Masa Lalu.....	59
Tabel 5.7 Pengeluaran lain-lain PT. Bitung Utama.....	61

Tabel 5.8 Ketersediaan Informasi Mengenai Keterukuran.....	62
Tabel 5.9 Lanjutan ketersediaan Informasi Mengenai Keterukuran.....	63
Tabel 5.10 Ketersediaan Informasi Mengenai Relevansi.....	65
Tabel 5.11 Ketersediaan Informasi Mengenai Reliabilitas.....	66
Tabel 5.12 Lanjutan Ketersediaan Informasi Mengenai Reliabilitas.....	67
Tabel 5.13 Kemungkinan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan.....	68
Tabel 5.14 Lanjutan Kemungkinan Penerapan Akuntansi Sumber daya Manusia pada Perusahaan.....	69
Tabel 5.15 Lanjutan Kemungkinan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan.....	70
Tabel 5.16 Usulan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	75
Tabel 5.17 Lanjutan Usulan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	76

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bitung Utama.....	38



# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi ini, semakin banyak media massa yang membicarakan masalah sosial-politik dan ekonomi, baik dikalangan eksekutif maupun masyarakat awam. Salah satu masalah sosial-politik dan ekonomi yaitu sumber daya manusia (tenaga kerja). Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat vital bagi perusahaan.

Sumber daya manusia biasanya diperoleh perusahaan atau organisasi melalui seleksi penerimaan. Sumber daya manusia yang diperoleh tersebut belum tentu dapat mengerjakan tugasnya dengan baik, oleh karena itu dapat disadari bahwa tidak setiap sumber daya manusia (karyawan) yang diterima melalui seleksi penerimaan dan yang telah ditempatkan tersebut dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Perusahaan berkewajiban mengembangkan mereka, melalui program pengembangan. Program pengembangan tersebut dapat dilakukan dengan mengikutsertakan karyawan dalam program pelatihan dan pengembangan yang dapat berupa program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan sendiri oleh perusahaan maupun oleh lembaga-lembaga lain (Widyadmono, 1996:56).

Peranan sumber daya manusia semakin penting khususnya pada bidang industri. Tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatan operasinya (Rahayu, 1998:97). Perlunya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak lepas dari masalah bagaimana menghargai

kemampuannya, menilai prestasinya, mengukur biaya untuk seleksi, pengangkatan, pelatihan dan pengembangannya yang pada akhirnya akan diinformasikan kepada pihak internal dan eksternal perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) terutama dalam perusahaan jasa dan industri, menjadikan sumber daya manusia sebagai satu bagian yang vital dalam proses menghasilkan laba. Hal tersebut mendorong munculnya konsep akuntansi sumber daya manusia, penekanan utamanya pada pengakuan sumber daya manusia sebagai suatu aktiva atau asset perusahaan. Ide atau gagasan mengenai akuntansi sumber daya manusia pertama kali dikemukakan oleh Rensis Linkert, Direktur *Institute For Social Research* dan profesor psikologi dan sosiologi dari Universitas Michigan sekitar tahun 1960-an. Menurut Linkert, sumber daya manusia mengandung pengertian baik tentang nilai kemampuan produksi organisasi manusianya maupun tentang goodwill para langganannya (Tunggal dan Sudiman, 1991:67).

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melihat kemungkinan suatu perusahaan menerapkan akuntansi sumber daya manusia. Hal ini berdasarkan kenyataan bahwa sumber daya manusia (tenaga kerja) mempunyai peran yang sangat besar terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Apakah ada kemungkinan akuntansi sumber daya manusia diterapkan pada PT. Bitung Utama?

## **C. Batasan Masalah**

Mengingat permasalahan yang tercakup dalam akuntansi sumber daya manusia sangat luas, maka penulis membatasi bahasan pada metode pengukuran akuntansi sumber daya manusia yang digunakan terbatas pada metode biaya historis.

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kemungkinan penerapan akuntansi sumber daya manusia pada PT. Bitung Utama.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja perusahaan.

### **2. Bagi Universitas Sanata Dharma**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan atau tambahan pustaka, dan dapat memberikan tambahan pengetahuan

mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan akuntansi sumber daya manusia.

### 3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan akuntansi sumber daya manusia serta kemungkinan penerapannya pada perusahaan.

## **F. Sistematika Penulisan**

### BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II. LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang teori-teori yang digunakan sebagai dasar untuk mengolah data yaitu arti probabilitas, pengertian sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, definisi akuntansi sumber daya manusia, tujuan akuntansi sumber daya manusia, pengakuan sumber daya manusia sebagai aktiva, manfaat akuntansi sumber daya manusia, konsep *cost*, *expense*, *loss* dan metode pengukuran sumber daya manusia.

### BAB III. METODA PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subyek dan obyek penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah berdirinya perusahaan, tujuan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, letak geografis perusahaan, sumber daya manusia perusahaan dan sistem pemberian kompensasi.

### BAB V. ANALISIS DATA

Bab ini berisi analisa data tentang kemungkinan penerapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan dengan mendeskriptifkan kriteria-kriteria pengakuan pokok, melakukan penerapan akuntansi sumber daya manusia dengan menggunakan metode biaya historis dan dilengkapi dengan tabel usulan penerapan akuntansi sumber daya manusia, dan memasukkan item sumber daya manusia ke dalam laporan keuangan.

### BAB VI. PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan, saran serta keterbatasan dalam penelitian.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Arti Probabilitas

Kata “probabilitas” atau “kemungkinan” atau “peluang” sangat sering dipakai dalam percakapan sehari-hari dan sebagian orang memberikan pengertian atau arti secara kasar (Salam, 1989:1). Di dalam kehidupan ini banyak sekali kejadian yang mungkin terjadi dan yang mungkin tidak, inilah yang disebut ketidakpastian (*uncertainty*), misalnya kemungkinan dua tahun mendatang terjadi devaluasi, ada kemungkinan seorang mahasiswa lulus ujian sarjana, kemungkinan besar kapal terbang jatuh, kapal tenggelam, mobil tabrakan, pecah perang antara Amerika dengan Rusia, dan lain sebagainya (Supranto, 1985:23).

Jadi terjadinya suatu kejadian itu mempunyai tingkat kemungkinan yang berbeda-beda, ada yang kemungkinannya kecil ada pula yang kemungkinannya besar. Kemudian timbul pertanyaan seberapa besarnya dan seberapa kecilnya? Karena banyak sekali definisi probabilitas, maka akan penulis kutipkan dua definisi dari buku *Statistics For Management* karangan B.T Mandel yaitu sebagai berikut: (Supranto, 1985:23)

1. *Probability is a measure of the likelihood of occurrence of a random event* (probabilitas merupakan suatu nilai untuk mengukur besarnya tingkat kemungkinan terjadinya suatu kejadian yang acak). Kejadian acak adalah suatu kejadian yang tidak dapat ditentukan dengan pasti sebelumnya.

2. *Probability is the relative frequency of succes obtained when the trial is repeated in defintely under the same set of circumstances.* (Probabilitas merupakan suatu frekuensi relatif dari suatu sukses yang diperoleh jika suatu percobaan dilakukan berulang-ulang sampai tidak terbatas di dalam situasi dan kondisi yang sama).

## **B. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu: pertama, sumber daya manusia (*human resources*) dan yang kedua, sumber daya non manusia (*non - human resources*). Sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Gomes, 1995:1). Aktivitas yang dilakukan tersebut tentu saja merupakan aktivitas yang berdaya guna bagi organisasi dalam mengembangkan usahanya.

Selain pengertian diatas, masih ada pengertian sumber daya manusia lainnya yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Payaman J. Simanjuntak dalam bukunya pengantar sumber daya manusia menjelaskan bahwa *human resources* dalam definisinya mengandung dua pengertian: (Tunggal, 1995:10)

1. Usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam produksi. Hal ini mencerminkan kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam waktu tertentu, untuk menghasilkan barang dan jasa.

2. Manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Hal ini mencerminkan kuantitas yaitu jumlah manusia yang bekerja pada suatu perusahaan.

### **C. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

#### **1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan karyawan sering diartikan sebagai usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar dalam pelaksanaan pencapaian tujuan dapat lebih efisien (Ranupandojo dan Husnan, 1997:77). Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan.

Pengembangan karyawan meliputi pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan (Flippo, 1996:216).

Selain dari uraian diatas, pengembangan karyawan dapat juga digunakan untuk menunjuk kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para karyawan (pekerja). Kesempatan-kesempatan itu tidak terbatas pada upaya perbaikan performasi pekerja pada pekerjaan yang sekarang tetapi dapat juga dilakukan pada upaya-upaya perbaikan lainnya.



## 2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya manusia

Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan (Ranupandojo dan Husnan, 1997:74). Menurut Gomes (1997:180) pelatihan dalam usaha pengembangan karyawan merupakan sarana yang ditujukan pada upaya lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya. Selain itu, pelatihan juga dapat mengurangi dampak-dampak negatif yang disebabkan oleh kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota.

Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan, dengan demikian para karyawan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan.

## D. Akuntansi Sumber Daya Manusia

### 1. Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia

Ada beberapa pendapat dalam mendefinisikan akuntansi sumber daya manusia antara lain: Theodorus M. Tuanakotta dengan mengutip laporan komite *The Accounting Review*, akuntansi sumber daya manusia didefinisikan sebagai berikut:

Proses mengidentifikasi dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan pengkomunikasian informasinya terhadap pihak-pihak yang berkepentingan (Tunggal dan Sudiman, 1991:68).

Dari definisi diatas mengandung tiga tujuan akuntansi sumber daya manusia, yakni:

- a. Identifikasi nilai-nilai sumber daya manusia.
- b. Pengukuran biaya dan nilai manusia bagi organisasi yang bersangkutan.
- c. Penyelidikan mengenai dampak kognitif dan perilaku sebagai akibat dari informasi tersebut.

Kesimpulan umum dari akuntansi sumber daya manusia adalah (Belkaoui : 1995) oleh Harahap, 2002:377.

- a. Mengkapitalisasi biaya sumber daya manusia lebih valid daripada membiayakannya.
- b. Informasi mengenai sumber daya manusia ini tampaknya sangat relevan bagi proses pengambilan keputusan, baik untuk pihak eksternal maupun internal.
- c. Akuntansi sumber daya manusia ini menunjukkan pengakuan secara eksplisit bahwa manusia adalah sumber daya organisasi dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sumber daya lainnya.

## 2. Ruang Lingkup Akuntansi Sumber Daya Manusia

Akuntansi sumber daya manusia (*Human Resources Accounting*) mempunyai ruang lingkup yang mencakup komponen-komponen *Human Resources Cost Accounting* dan *Human Resources Value Accounting*.

a. *Human Resources Cost Accounting*

Amin Widjaja tunggal dalam bukunya Akuntansi Sumber Daya Manusia mengutip pernyataan Flamholtz yang menyebutkan bahwa *human resources cost accounting* adalah pengukuran dan pelaporan biaya yang timbul untuk pencarian, pengembangan dan penggantian tenaga sebagai sumber daya organisasi. Ada dua jenis biaya yang berkenaan dengan *human resources cost accounting*, yaitu:

- 1). *Personal Cost Accounting*, adalah biaya yang berhubungan dengan fungsi proses manajemen personalia dalam pencarian dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini berkenaan dengan fungsi-fungsi seperti rekrutmen, seleksi, wawancara, penempatan dan pelatihan.
- 2). *Human Asset Accounting*, yaitu biaya manusia itu sendiri yang dimasukkan sebagai *human resources* dari suatu perusahaan. Hal ini berkaitan dengan akuntansi untuk biaya tenaga kerja sebagai aktiva.

b. *Human Resources Value Accounting*

Pengertian dari *human resources value accounting* adalah harga saat ini dari jasa yang disediakan oleh manusia pada masa yang akan datang. Metode pengukuran *human resources value accounting* akan menentukan nilai sekarang dari jasa potensial yang diharapkan dari sumber daya manusia selama umur ekonomisnya.

### 3. Perkembangan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut Flamholtz, ada lima tahap perkembangan akuntansi sumber daya manusia, yaitu: (Harahap, 2002:381)

#### a. Tahap Pertama (1960-1966)

Awal perkembangan akuntansi sumber daya manusia bermula dari semakin berkembangnya teori akuntansi itu sendiri, selain itu juga dipengaruhi oleh perkembangan model organisasi, model dan gaya manajerial di dalam organisasi.

#### b. Tahap Kedua (1966-1971)

Periode ini merupakan waktu dimana telah banyak dilakukan riset akademik dari beberapa model dan teori mengenai akuntansi sumber daya manusia untuk menilai validitas model dan teori serta pengukuran terhadap biaya sumber daya manusia.

#### c. Tahap Ketiga (1971-1976)

Tahap ini mengalami kemajuan dalam riset akuntansi sumber daya manusia, tidak hanya dilakukan oleh belahan dunia barat dan Australia tetapi juga oleh kawasan Timur yang diawali oleh Jepang.

#### d. Tahap Keempat (1976-1980)

Tahap keempat ini banyak kalangan yang menilai bahwa akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu hal yang utopis atau suatu teori yang sulit untuk diaplikasikan pada dunia usaha. Gambling dalam bukunya *Accounting For Human Factor* menyebutkan bahwa tidak

mungkin untuk memasukkan sumber daya manusia ke dalam neraca seperti asset yang lain.

e. Tahap Kelima (1980-sekarang)

Tahap kelima ini terjadi peningkatan penelitian pada studi akuntansi sumber daya manusia. Hal ini disebabkan oleh bergesernya paradigma ekonomi Amerika dari ekonomi industrial menjadi ekonomi jasa yang berteknologi tinggi, yaitu kualitas *critical* dan adaptif sumber daya manusia yang tinggi.

### **E. Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Tujuan dari akuntansi sumber daya manusia ini adalah memberikan informasi tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang berguna bagi pengambil keputusan. Secara umum fungsi akuntansi sumber daya manusia adalah (Harahap, 2002:377)

1. Untuk melengkapi informasi tentang nilai sumber daya manusia yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan tentang perolehan, alokasi, pengembangan, pemeliharaan sumber daya manusia agar tercapai efektifitas tujuan organisasi.
2. Untuk memberikan informasi kepada manajer personalia agar dapat memonitori secara efektif dan menggunakan sumber daya manusia.
3. Memberikan indikator dalam pengawasan aktiva.
4. Membantu pengembangan prinsip manajemen dengan menjelaskan akibat keuangan dari berbagai praktek akuntansi sumber daya manusia.

Selain dari penjelasan diatas, terdapat tujuan lain dari akuntansi sumber daya manusia yang dapat ditinjau dari definisi akuntansi sumber daya manusia yaitu proses mengidentifikasi dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan pengkomunikasian informasinya terhadap pihak-pihak yang berkepentingan. Definisi diatas mengandung tiga tujuan akuntansi sumber daya manusia, yaitu: (Tunggal dan Sudiman, 1991:68)

1. Identifikasi nilai-nilai sumber daya manusia.
2. Pengukuran biaya dan nilai manusia bagi organisasi yang bersangkutan.
3. Penyelidikan mengenai dampak kognitif dan perilaku sebagai akibat dari informasi tersebut.

#### **F. Pengakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva**

APB (1970) dalam *statement* no 4 mendefinisikan aktiva sebagai berikut:

(Kutipan langsung dari Chariri dan Ghozali, 2003:138)

“Sumber-sumber ekonomi perusahaan yang diakui dan diukur sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum, termasuk beban tanggungan tertentu yang tidak berbentuk sumber ekonomi”

Definisi yang dikemukakan oleh APB menunjukkan bahwa aktiva merupakan sumber ekonomi perusahaan yang diakui berdasarkan prinsip akuntansi berterima umum. APB menekankan pengertian tersebut pada sisi prosedur yang menunjukkan jumlah sumber-sumber ekonomi yang dicatat dalam neraca dan dengan tujuan utama perhitungan laba periodik.

Perubahan mendasar dibuat oleh FASB yang memandang aktiva dari sisi sematik (interpretasi). FASB (1980) mendefinisikan aktiva sebagai berikut:

(Kutipan langsung dari Chariri dan Ghozali, 2003:139)

“Aktiva adalah manfaat ekonomi yang mungkin terjadi dimasa mendatang yang diperoleh atau dikendalikan oleh suatu entitas tertentu sebagai akibat transaksi atau peristiwa masa lalu”

Dari definisi diatas dapat diketahui bahwa definisi aktiva memiliki tiga karakteristik utama, yaitu:

1. Memiliki Manfaat Ekonomi di Masa Mendatang

Sesuatu dikatakan sebagai aktiva apabila memiliki masa manfaat atau potensi jasa yang cukup pasti di masa mendatang. Artinya sesuatu tersebut memiliki kemampuan baik secara individu atau bersama-sama dengan aktiva lain untuk menghasilkan aliran kas masuk di masa mendatang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Diperoleh dan Dikuasai oleh Unit Usaha

Sesuatu dapat dikatakan sebagai aktiva bila unit usaha tertentu dapat menggunakan manfaat aktiva tersebut dan menguasainya, sehingga dapat mengendalikan akses pihak lain terhadap aktiva tersebut. Penguasaan terhadap suatu manfaat merupakan faktor yang penting agar suatu unit usaha dapat menghalangi akses pihak lain terhadap pemakaian suatu aktiva.

3. Hasil Transaksi Masa Lalu

Suatu unit usaha dapat mengakui suatu aktiva apabila telah terjadi transaksi atau peristiwa lain yang menyebabkan suatu entitas memiliki hak atau pengendalian terhadap manfaat dari aktiva tersebut. Jadi aktiva tersebut muncul karena transaksi masa lalu.

Untuk mencantumkan sumber daya manusia sebagai aktiva dalam neraca harus memenuhi kriteria pengakuan pokok yang dinyatakan dalam SFAC No.5 (1984, p.21-6). Kriteria pengakuan tersebut meliputi: (Sugiri dan Nursasmito, 1994:132-133)

a. Definisi

Suatu pos akan masuk dalam struktur akuntansi apabila memenuhi definisi elemen laporan keuangan. Definisi memenuhi ketentuan yang ada di APB *Statement* No. 4 dan FASB, SFAC No. 6.

b. Kemampuan Mengukur

Belum ada kesepakatan dasar yang digunakan untuk pengukuran nilai aktiva sumber daya manusia.

c. Relevansi

Jelas nyata mempunyai relevansi untuk pengambilan keputusan, baik oleh manajemen ataupun oleh pihak eksternal, yaitu: perencanaan, pengendalian, dan proses manajemen sumber daya manusia.

d. Keandalan

Jika aktiva sumber daya manusia disajikan dalam neraca, maka besaran aktiva tersebut memenuhi ketentuan: keshohihan dalam penyajian, dapat diuji dan netral.



### G. Manfaat Akuntansi Sumber Daya Manusia

Manfaat dari akuntansi sumber daya manusia menurut Flamholtz dalam bukunya yang berjudul "*Human Resources Accounting*" yang kemudian dikutip oleh Tunggal (1995:30) adalah:

1. Menyediakan kerangka kerja untuk membantu manajer dalam menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.
2. Menyediakan informasi yang dibutuhkan bagi para pemakai dalam memperoleh, mengembangkan, menempatkan, mengkonversi, menggunakan, mengevaluasi dan menghargai *human resource*.
3. Menyediakan alat pengukuran biaya dan nilai dari manusia bagi organisasi untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.
4. Memotivasi manajer untuk menghargai akibat pengambilan keputusan usaha atas *human resource*.

Berdasarkan hal diatas, dapat dikatakan bahwa akuntansi sumber daya manusia bermanfaat bagi manajemen dalam pengambilan keputusan.

### H. Konsep *Cost, Expense, Loss*

1. Konsep *Cost* (kos)

Horngren mendefinisikan *cost* sebagai "*resources sacrificed or forgone to achieve a specific objective*". Heitger membatasi pengertian *cost* sebagai "*the amount of resource given up in exchange for some good or service*". Sprouse dalam *Accounting Research Study* No. 3 yang dikutip oleh Suwardjono (1989:95) mendefinisikan *cost* sebagai berikut:

*Cost is a foregoing, a sacrifice made to secure benefit, and is measured by an exchange price*

Definisi *cost* menurut Polimeni sebagai berikut: (Suwardjono, 1989:95)

*Cost is defined as the "value" of the sacrifice made to acquire goods or services. The sacrifices made are measured in dollars by the reduction of assets or incurrence of liabilities at the time the benefits are acquired. At the time of acquisition, the cost incurred are for present or future benefits. When these benefits are utilized, the cost become expenses. An expense is defined as a cost that has given a benefit and now expired.*

Dengan mengalami berbagai definisi diatas, dapat diketahui bahwa kos mengalami tiga tahapan perlakuan, yaitu: (Suwardjono, 1989:91)

- a. Tahap pengukuran dan pengakuan.
- b. Tahap penelusuran (yaitu penggabungan, pemesanan, pengalokasian, peringkasan, pengklasifikasian, penggabungan kembali berdasarkan wadah penggabungan tertentu).
- c. Tahap pembebanan terhadap pendapatan.

Dapat disimpulkan, *cost* adalah nilai yang dikorbankan dan diukur dalam unit moneter untuk memperoleh barang atau jasa yang bermanfaat untuk masa sekarang dan yang akan datang dinyatakan dalam unit moneter dan berdasarkan harga tukar.

## 2. Konsep *Expense* (biaya)

Secara umum, dapat dikatakan bahwa *cost* yang telah dikorbankan dalam rangka menciptakan pendapatan disebut dengan biaya. FASB (1980) mendefinisikan biaya sebagai berikut: (Kutipan langsung dari Chariri dan Ghazali, 2003:197)

“Biaya adalah aliran keluar (*outflows*) atau pemakaian aktiva atau timbulnya hutang (atau kombinasi keduanya) selama satu periode yang

berasal dari penjualan atau produksi barang, atau penyerahan jasa atau pelaksanaan kegiatan yang lain yang merupakan kegiatan utama suatu entitas”.

Sedangkan IAI (1994) mendefinisikan biaya (beban) sebagai berikut:

(Kutipan langsung dari Chariri dan Ghozali, 2003:197)

“Beban (*expenses*) adalah penurunan manfaat ekonomi selama suatu periode akuntansi dalam bentuk arus keluar atau berkurangnya aktiva atau terjadinya kewajiban yang mengakibatkan penurunan ekuitas yang tidak menyangkut pembagian kepada penanam modal”.

Dari pengertian diatas dapat dilihat bahwa biaya pada akhirnya merupakan aliran keluar aktiva meskipun kadang-kadang harus melalui hutang terlebih dahulu.

### 3. Konsep *Loss* (rugi)

Pengertian rugi ada berbagai macam artinya, ini tergantung dari bagaimana orang yang menggunakan kata ini untuk mengapresiasi perasaannya. Disini pengertian rugi akan dikaitkan dengan aktivitas perusahaan. Rugi adalah berkurangnya kekayaan perusahaan (selain yang terjadi karena pengambilan modal), yang mana tidak ada kompensasi nilai yang diterima. Suatu pengorbanan sumber ekonomis yang tidak dapat mendatangkan penghasilan merupakan kerugian (Mulyadi, 1983: 5).

## **I. Metode Pengukuran Sumber Daya Manusia**

Nilai-nilai sumber daya manusia dapat diukur antara lain sebagai berikut:

(Tunggal dan Sudiman, 1991:68)

## 1. Pendekatan Biaya (*Cost Approach*)

### a. Pendekatan Biaya Historis (*Historical Cost Approach*)

Dengan pendekatan ini biaya-biaya yang dikapitalisasikan adalah biaya rekrutmen, seleksi, penerimaan dan latihan karyawan. Biaya-biaya ini kemudian akan diamortisasikan selama taksiran usia ekonomis manfaat yang ditentukan oleh manajemen. Perlakuan akuntansi dengan *historical cost method* ini bersifat praktis dan dapat dapat dibuktikan (*verifiable*).

Kelemahan-kelemahan dari metode ini adalah:

- 1). Nilai ekonomis suatu *human asset* tidaklah selalu berhubungan dengan biaya *historisnya*.
- 2). Setiap peningkatan nilai atau amortisasi bersifat subjektif, tanpa ada hubungan dengan naik turunnya produktivitas *human asset*.
- 3). Karena *cost* yang berhubungan dengan rekrutmen, seleksi, latihan, perencanaan, penempatan dan pengembangan berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain, maka biaya *historical* tidak memberikan nilai sumber daya manusia yang dapat dibandingkan.

### b. Metode Biaya Penggantian (*Replacement Cost Method*)

Pokok pikiran dari metode ini adalah bahwa karyawan harus dinilai sebesar biaya yang akan terjadi jika perusahaan harus mengganti karyawan yang bersangkutan.

Kelemahan metode ini adalah:

- 1). Perusahaan mungkin mempunyai pegawai yang nilainya dianggap lebih besar dari nilai ganti.
- 2). Untuk *human asset* tertentu mungkin tidak ada *equivalent replacementnya*.
- 3). Para manajer yang diminta menaksir biaya untuk mengganti seluruh tenaga manusia mereka mungkin akan mengalami kesulitan karena manajer yang berbeda mungkin memberikan taksiran yang berbeda pula.

## 2. Pendekatan Nilai (*Economic Value Model*)

### a. Model Nilai Ekonomis (*Economic Value Model*)

Besarnya nilai karyawan dihitung dengan cara menentukan nilai tunai dan kontribusi yang akan diterima oleh perusahaan dari karyawan yang bersangkutan. Karena sulitnya mengkuantifisir kontribusi maka untuk keperluan perhitungan biaya gaji yang akan dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut.

### b. Metode Pengukuran Kontribusi (*Measurement Contribution Method*)

Metode ini mengukur nilai karyawan kontribusi keseluruhan untuk keperluan akuntansi, dari keempat alternatif metode yang disampaikan tersebut yang memenuhi kriteria, dalam arti tidak bertentangan dengan konsep-konsep yang digunakan dalam kerangka kerja akuntansi adalah metode biaya *historis*. Metode ini merupakan metode pengukuran yang paling obyektif dibandingkan dengan metode lainnya.

Dalam metode pengukuran atas dasar nilai, pengukuran nilai sumber daya manusia dibagi dalam pengukuran moneter dan non moneter.

1) Pengukuran Non Moneter Nilai Sumber Daya Manusia, lebih tepat digunakan untuk kepentingan intern perusahaan, terutama mengukur prestasi karyawan dalam hubungannya dengan perilaku manusia, misalnya pengukuran inventarisasi keterampilan karyawan, ranking hasil kerja karyawan, dan sikap perilaku karyawan. Dua usulan metode pengukuran non moneter adalah model Nilai Individu dari Flamholtz dan model Nilai Kelompok dari Likert. (Rahayu, 1998:108)

a) Model Nilai Individu dari Flamholtz. Ukuran nilai individu dipengaruhi dari interaksi dua variabel yaitu nilai kondisi yang diharapkan dari individu dan probabilitas individu akan tetap berada dalam organisasi. Nilai kondisi adalah sejumlah jasa yang dapat direalisasi karyawan pada perusahaan. Nilai kondisi diperoleh dari jasa-jasa yang dapat diberikan individu pada saat menduduki jabatan tertentu (produktivitas), jasa-jasa yang diberikan karyawan pada saat berpindah jabatan (*transferability*), atau jasa-jasa yang diharapkan dari karyawan pada saat menduduki jabatan yang lebih tinggi (*promotability*).

Probabilitas individu tetap berada dalam organisasi berhubungan dengan tingkat kepuasan karyawan pada pekerjaannya, atau kepuasan dari masing-masing karyawan tentang peran dan tugasnya, juga besar imbalan yang dapat diterimanya.

- b) Model Nilai Kelompok dari Likert, mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan produktif sekelompok individu dalam organisasi. Ada tiga variabel yang mempengaruhi efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi yaitu variabel sebab, variabel antara, dan variabel hasil.

Variabel sebab adalah variabel independen yang secara langsung dikendalikan oleh manajemen, contohnya struktur organisasi, kebijakan manajemen, perilaku, kemampuan, dan strategi pengambilan keputusan. Variabel perantara yaitu variabel yang mencerminkan keadaan perusahaan pada saat itu, menunjukkan lingkup internal, persepsi anggota, komunikasi, pengawasan, dan koordinasi. Sedangkan variabel hasil adalah variabel independen yang menunjukkan hasil yang dicapai perusahaan, misalnya produktivitas, pertumbuhan, dan pangsa pasar.

- 2) Pengukuran Moneter Nilai Sumber Daya Manusia. Ada dua model yang dipakai yaitu model kompensasi dari Lev Schwartz dan model diskonto upah yang akan datang disesuaikan dari Hermanson. (Rahayu, 1998:108)

- a) Model Kompensasi dari Lev Schwartz, digunakan untuk mengatasi ketidakpastian penentuan nilai modal sumber daya manusia. Konsep ini menekankan nilai kompensasi individu di masa datang sebagai pengganti nilai seseorang. Model penilaian ini dinyatakan sebagai berikut: (Tunggal, 2004:71)

$$V_t = \sum_{i=\tau}^T \frac{I(i)}{(1+r)^{i-t}}$$

Yaitu:

$V_t$  = Nilai sumber daya manusia seseorang berumur  $t$  tahun.

$I(t)$  = Penghasilan tahunan seseorang sampai pengunduran diri  
(pensiun)

$\tau$  = Tingkat diskonto khusus untuk seseorang.

$T$  = Umur pengunduran diri (pensiun).

Oleh karena  $V_t$  merupakan suatu nilai eks jabatan dengan anggapan  $I(t)$  diperoleh hanya setelah pengunduran diri dan oleh  $V_t$  mengabaikan kemungkinan kematian sebelum pengunduran diri, maka Lev Schwartz, menyempurnakan model penilaian menjadi sebagai berikut:

$$E(V_t^*) = \sum_{i=\tau}^T P_i(t+1) \sum_{j=i}^T \frac{I^* I}{(1+r)^{j-i}}$$

$I^* I$  = Penghasilan tahunan di masa mendatang.

$E(V_t^*)$  = Nilai yang diharapkan dari sumber daya manusia.

$P_i(t)$  = Probabilitas kematian seseorang pada umur  $t$ .

Keterbatasan utama model kompensasi ini adalah sifatnya yang subjektif sehubungan dengan penentuan tingkat gaji di masa mendatang, jangka waktu kerja yang diharapkan dalam perusahaan, dan tingkat diskonto.





- b) Model Diskonto Upah yang akan datang disesuaikan oleh Hermanson. Model ini mengusulkan konsep yang merupakan penyesuaian atas suatu faktor efisiensi dalam mengukur efektifitas relatif modal sumber daya manusia. Faktor efisiensi diukur dari rasio *Return On Investment* (ROI) suatu perusahaan dengan semua perusahaan lain (industri) dalam suatu periode tertentu. Pengakuan rasio ini didasari oleh anggapan perbedaan kemampuan aktiva manusia (*Human Asset*) dalam tingkat probabilitas yang berbeda antara perusahaan dengan industri. Rasio ini dihitung dengan pernyataan berikut: (Tunggal, 2004:72)

$$\text{Rasio efisiensi} = \frac{5 \frac{RF_0}{RE_0} + 4 \frac{RF_1}{RE_1} + 3 \frac{RF_2}{RE_2} + 2 \frac{RF_3}{RE_3} + \frac{RF_4}{RE_4}}{15}$$

Yaitu:

$RF_i$  = Tingkat pendapatan akuntansi atas aktiva yang dimiliki perusahaan untuk tahun  $i$ .

$RE_i$  = Tingkat pendapatan akuntansi atas aktiva yang dimiliki seluruh perusahaan dalam perekonomian tahun  $i$ .

$i$  = Tahun (0 sampai 4)

Dasar kebenaran rasio ini terletak pada tesis perbedaan profabilitas terutama disebabkan perbedaan prestasi aktiva manusia. Dengan demikian perlu menyesuaikan nilai kompensasi dengan faktor efisiensi.

## **BAB III**

### **METODA PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus yaitu penelitian tentang obyek tertentu dalam suatu perusahaan dengan populasi terbatas, sehingga kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian hanya berlaku terhadap obyek yang diteliti.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

1. Tempat penelitian

Tempat penelitian di PT. Bitung Utama Rangkasbitung.

2. Waktu penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Juni sampai dengan bulan Juli 2005.

#### **C. Subyek dan Obyek**

1. Subyek penelitian

Subyek penelitian ini adalah bagian personalia dan bagian keuangan perusahaan.

2. Obyek penelitian

Obyek penelitian ini adalah:

- a. Artikel, jurnal, buku-buku *literature*, atau sumber-sumber lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

- b. Data berupa data primer yaitu data yang dipilih secara langsung serta survey lapangan dari sumbernya.
- c. Data yang dibutuhkan adalah data biaya yang berhubungan dengan biaya sumber daya manusia serta gambaran umum perusahaan.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Pengamatan (*Observasi*)**

*Observasi* adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan baik secara langsung maupun tidak langsung di perusahaan untuk mendapatkan gambaran umum kegiatan yang ada dalam perusahaan.

##### **2. Wawancara (*Interview*)**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung pada pimpinan perusahaan atau karyawan yang telah ditunjuk, sehingga dapat membantu dalam memberikan data yang berhubungan dengan masalah sumber daya manusia.

##### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan mencatat data-data yang dapat mendukung penelitian baik berupa dokumen-dokumen yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

## E. Teknik Analisis Data

Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisa yaitu:

1. Langkah awal yang digunakan adalah dengan mendeskriptifkan kriteria-kriteria pengakuan pokok pada perusahaan dalam menerapkan akuntansi sumber daya manusia. Adapun kriteria-kriteria pengakuan pokok tersebut adalah:

- 1) Definisi (*Definition*)

Suatu pos akan masuk dalam struktur akuntansi apabila memenuhi definisi elemen laporan keuangan.

Dari definisi di atas terdapat tiga kriteria sebagai berikut:

- a. Memiliki manfaat ekonomi di masa mendatang

Biaya sumber daya manusia secara langsung maupun tidak langsung menghasilkan aliran kas. Biaya sumber daya manusia yang telah tertanam dalam manusia merupakan dasar aktifitas produktif manusia. Aktivitas produktif yang digunakan untuk menghasilkan aliran kas adalah keahlian teknis, keahlian administrasi dan keahlian hubungan sosial (Sugiri & Nursasmito, 1994:130). Keahlian ini dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Jika perusahaan ingin meningkatkan manfaat di masa mendatang dari aktivitas produktif ini, perusahaan dapat menggunakan program pelatihan karyawan. Oleh karena itu muncullah biaya pelatihan.

b. Dikuasai oleh suatu unit usaha

Sesuatu dapat dikatakan sebagai aktiva bila unit usaha tertentu dapat menggunakan manfaat aktiva tersebut dan menguasainya, sehingga dapat mengendalikan akses pihak lain terhadap aktiva tersebut. Dalam konteks sumber daya manusia manajer dan karyawan selama bekerja jelas memberikan manfaat bagi perusahaan. Sumber daya manusia tersebut dikuasai oleh perusahaan dengan adanya suatu perjanjian atau kontrak kerja. Perusahaan melakukan kontrak kerja untuk mengikat karyawan. Dalam kontrak kerja tersebut berisikan tentang perjanjian periode kerja karyawan, hak karyawan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan jabatannya dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Hal tersebut didukung dengan pemberian tunjangan dan bonus. Penghargaan juga diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan perusahaan juga memberikan fasilitas-fasilitas kenyamanan dalam bekerja (Sugiri & Nursasmito, 1994:131). Perusahaan melakukan upaya-upaya tersebut untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktifitas.

c. Hasil dari transaksi masa lalu

Suatu unit usaha dapat mengetahui suatu aktiva apabila telah terjadi transaksi atau peristiwa lain yang menyebabkan suatu entitas memiliki hak atau pengendalian terhadap manfaat dari aktiva tersebut. Perusahaan telah membayar gaji karyawan dengan

jumlah dan waktu yang sesuai dengan kontrak kerja. Pembayaran gaji dan kontrak kerja merupakan transaksi yang dilakukan perusahaan dengan karyawan di masa lalu. Untuk itu perusahaan berhak atas hasil kerja karyawan dan mempengaruhi karyawan sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati bersama.

2) Keterukuran (*Measurability*)

Suatu pos harus memiliki makna tertentu yang relevan dan dapat diukur jumlahnya dengan reliabilitas yang tinggi. Ukuran yang dapat dilakukan yaitu dengan menggunakan metode biaya historis. Dalam hal ini mencakup biaya rekrutmen, seleksi, *hiring*, dan pelatihan karyawan.

3) Relevansi (*Relevance*)

Informasi yang terdapat (terkandung) dalam pos tersebut memiliki kemampuan untuk membuat suatu perbedaan dalam keputusan yang diambil pemakai laporan keuangan. Misalnya bagian keuangan melihat dalam laporan keuangan adanya biaya gaji karyawan yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan berkurangnya laba perusahaan. Untuk itu manajer mengambil keputusan dengan memberikan kebijakan karyawan. Kebijakan tersebut yaitu dengan mengurangi jumlah karyawan, dengan maksud untuk mengurangi pengeluaran biaya gaji karyawan sehingga laba perusahaan dapat mencapai tingkat yang diinginkan.

#### 4) Reliabilitas (*Reliability*)

Informasi yang dihasilkan harus sesuai dengan keadaan yang digambarkan atau dipresentasikan, dapat diuji kebenarannya (*verifiable*) dan netral. Informasi yang akurat dan dapat diuji kebenarannya dapat diketahui dengan melihat apakah biaya-biaya yang berhubungan dengan sumber daya manusia, misalnya biaya gaji atau biaya pelatihan telah dimasukkan kedalam laporan laba rugi dan laporan akuntansi lainnya.

Untuk lebih jelasnya kriteria-kriteria pengakuan pokok tersebut dapat digambarkan dalam suatu tabel 3.1 sampai 3.3 berikut ini: (Sugiri dan Nursasmito, 1994:130-131).

Gunakan tanda (✓) untuk adanya ketersediaan data dan tanda (-) untuk ketidaktersediaan data.

Tabel 3.1

Format Kemungkinan Penerapan Akuntansi  
Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan

No	Kriteria-Kriteria Pengakuan Pokok	Ketersediaan Data
1	<b>Definisi (<i>Definition</i>)</b>	
	a. Memiliki manfaat ekonomi di masa mendatang	
	1) Terdapat pengeluaran biaya pelatihan karyawan.	
	b. dikuasai oleh suatu unit usaha	

Tabel 3.2  
Lanjutan Format kemungkinan Penerapan Akuntansi  
Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan

No	Kriteria-Kriteria Pengakuan Pokok	Ketersediaan Data
	1) Terdapat kontrak kerja antara perusahaan dengan karyawan.	
	2) Adanya motivasi yang diberikan perusahaan melalui tunjangan karyawan.	
	3) Adanya motivasi yang diberikan perusahaan melalui bonus bagi karyawan.	
	4) Adanya motivasi yang diberikan perusahaan melalui penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.	
	5) Adanya motivasi yang diberikan perusahaan melalui fasilitas-fasilitas kenyamanan karyawan dalam bekerja.	
	c. Hasil dari transaksi masa lalu	
	1) Transaksi pembayaran gaji dengan jumlah dan waktu yang sesuai dengan kontrak kerja	
	2) Transaksi kontrak kerja yang telah disepakati bersama.	
<b>2</b>	<b>Keterukuran (<i>Measurability</i>)</b>	
	1) Menggunakan ukuran biaya historis.	



Tabel 3.3  
Lanjutan Format Kemungkinan Penerapan Akuntansi  
Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan

No	Kriteria-Kriteria Pengakuan Pokok	Ketersediaan data
	2) Terdapat biaya rekrutmen, seleksi, <i>hiring</i> , dan pelatihan karyawan	
<b>3</b>	<b>Relevansi (<i>Relevance</i>)</b>	
	1) Terdapat biaya gaji karyawan yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan berkurangnya laba perusahaan	
	2) Adanya kebijakan karyawan dengan mengurangi jumlah karyawan untuk mengurangi pengeluaran biaya gaji karyawan yang terlalu tinggi.	
<b>4</b>	<b>Reliabilitas (<i>Realibility</i>)</b>	
	1) Terdapat pencatatan biaya-biaya yang berhubungan dengan sumber daya manusia ke dalam laporan laba rugi dan laporan akuntansi lainnya.	

Karena belum ada kesepakatan mengenai pengukuran kriteria-kriteria pengakuan pokok, penulis menggunakan pengukuran persentase dari ketersediaan data.

Penerapan akuntansi sumber daya manusia di perusahaan dimungkinkan apabila kondisi perusahaan memenuhi 70% ketersediaan data dari kriteria-kriteria pengakuan pokok. Apabila ketersediaan data dari kriteria-kriteria pengakuan pokok kurang dari 70%, akuntansi sumber daya manusia tidak dimungkinkan untuk diterapkan.

2. Apabila kriteria-kriteria pengakuan pokok sudah terpenuhi, akuntansi sumber daya manusia dapat diterapkan dengan menggunakan metode pengukuran biaya historis.

Langkah-langkah dalam menerapkan akuntansi sumber daya manusia, yaitu:

- 1) Mengumpulkan data keuangan perusahaan yang berkaitan dengan data untuk merekrut, seleksi, *hiring*, dan pelatihan karyawan.
- 2) Menghitung biaya sumber daya manusia yaitu dengan cara menjumlahkan biaya perekrutan, biaya seleksi, *hiring*, dan pelatihan karyawan yang dikeluarkan oleh perusahaan.
- 3) Menghitung amortisasi sumber daya manusia selama umur manfaat kegunaan.

Amortisasi sumber daya manusia dihitung dengan cara:

$$\text{Biaya amortisasi} = \frac{\text{Total biaya sumber daya manusia}}{\text{Umur manfaat kegunaan}}$$

- 4) Menghitung investasi sumber daya manusia

Investasi sumber daya manusia dihitung dengan cara:

$$\text{Investasi sumber daya manusia} = \text{biaya sumber daya manusia} - \text{biaya amortisasi.}$$

- 5) Melakukan pencatatan transaksi sumber daya manusia yang meliputi biaya sumber daya manusia, biaya amortisasi sumber daya manusia dan investasi sumber daya manusia menurut konsep akuntansi sumber daya manusia.

Dari penerapan akuntansi sumber daya manusia dengan menggunakan metode biaya historis tersebut, kemudian dapat ditampilkan suatu tabel usulan penerapan akuntansi sumber daya manusia. Tabel usulan penerapan akuntansi sumber daya manusia tersebut bertujuan sebagai dasar dalam penerapan akuntansi sumber daya manusia, dengan memasukkan perhitungan biaya historis ke dalam tabel usulan dapat membandingkan laporan keuangan perusahaan yang real (akuntansi konvensional) dengan laporan keuangan sumber daya manusia.

Untuk lebih jelasnya dapat ditampilkan tabel usulan penerapan akuntansi sumber daya manusia sebagai berikut:

Tabel 3.4

## Usulan Penerapan Akuntansi Sumber daya Manusia

Kriteria	Pencatatan Tahun 2003			Pencatatan Tahun 2004		
	2003	Usulan ASDM 2003	Posisi di Lap. Keu.	2004	Usulan ASDM 2004	Posisi di Lap. Keu.
DEFINISI						
KETERUKURAN						
RELEVANSI						
RELIABILITAS						

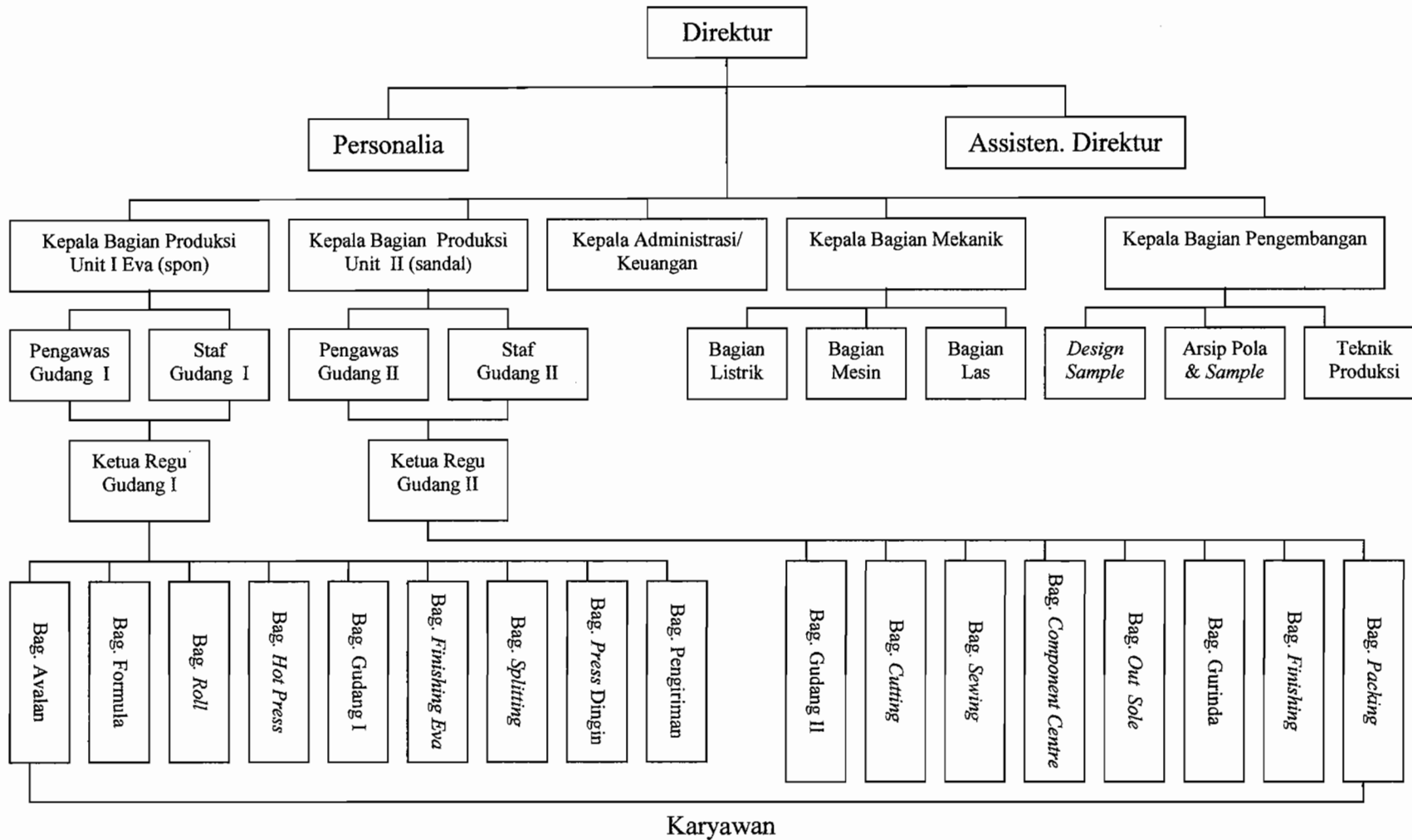
## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### A. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Bitung Utama adalah perusahaan yang berbentuk industri pengolahan dan juga merupakan perusahaan keluarga. Dengan modal yang cukup besar Ibu Rachel Anatola bersama keluarga mendirikan perusahaan dengan nama PT. Bitung Utama. Perusahaan ini didirikan oleh seorang notaris yang bernama Salim Handoko SH, dengan dikeluarkan akta pendirian No 13 pada tanggal 7 Desember 1988. PT. Bitung Utama mulai berdiri pada tahun 1993 dan didirikan oleh BKPM yaitu suatu Badan Koordinasi Penanaman Modal. Perusahaan didirikan pada tahun 1993 yang merupakan awal dimulainya kegiatan operasi perusahaan. Perusahaan yang berada dibawah pimpinan Ibu Rachel Anatola ini merupakan perusahaan yang memproduksi sandal dan dikenal sebagai pabrik sandal. Adapun kegiatan yang dilakukan di dalam PT. Bitung Utama adalah melakukan pengolahan bahan baku menjadi barang jadi yang berupa sandal. Dari hasil pengolahan tersebut perusahaan kemudian melakukan kegiatan pengiriman barang ke luar negeri (*export*), yaitu ke negara Itali dan Taiwan. Selain melakukan kegiatan pengiriman barang ke luar negeri, perusahaan juga melakukan kegiatan pemasaran di dalam negeri khususnya di kota Jakarta. PT. Bitung Utama dalam aktivitas sehari-harinya bukan saja berusaha memajukan perusahaan, tetapi juga bergerak di dalam bidang sosial kemasyarakatan. Hal ini dipandang perlu karena perusahaan

Gambar 4.1  
**STRUKTUR ORGANISASI PT. BITUNG UTAMA**



Sumber : PT. Bitung Utama

menyadari bahwa untuk mengembangkan perusahaan dibutuhkan kerjasama dari berbagai pihak diantaranya masyarakat sekitar lokasi perusahaan.

## **B. Tujuan Perusahaan**

Tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh keuntungan untuk kelangsungan hidup perusahaan dan kemakmuran perusahaan.
2. Memberikan pelayanan kepada konsumen dengan memproduksi produk-produk yang berupa alas kaki (sandal) yang dibutuhkan oleh konsumen.
3. Menciptakan lapangan pekerjaan untuk mengurangi pengangguran, terutama bagi masyarakat di sekitar perusahaan.

## **C. Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi perusahaan adalah suatu bagan atau kerangka antara satuan atau unit kerja, di dalam suatu organisasi terdapat karyawan yang memiliki tugas dan wewenang dengan peranan masing-masing dalam lingkungan satuan secara utuh. PT. Bitung Utama merupakan perusahaan yang berbentuk perusahaan industri pengolahan. Dan memiliki struktur organisasi yang berbentuk garis, saluran perintahnya mengalir dari pimpinan atau direktur perusahaan melalui kepala-kepala bagian kemudian dari kepala bagian diteruskan kepada para karyawan atau pekerja sampai tingkat yang terendah. Berikut ini adalah gambar struktur organisasi PT. Bitung Utama:

Tugas dan Wewenang masing-masing bagian dalam PT. Bitung Utama adalah:

1. Direktur

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a. Memimpin bawahan dan membimbing bawahan serta bertanggung jawab terhadap kondisi perusahaan baik secara ekstern maupun intern.
- b. Membuat perencanaan atas kinerja perusahaan secara keseluruhan.
- c. Memantau pesanan (*order*) yang masuk dalam perusahaan.
- d. Mengawasi kualitas produk-produk yang diproduksi.
- e. Bertanggung jawab dalam kegiatan pengiriman barang ke luar negeri (*export*).

2. Assisten Direktur

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a. Membantu dan mendampingi direktur dalam melaksanakan tugas.
- b. Bertanggung jawab dalam pengelolaan perusahaan serta menggantikan direktur apabila sedang tidak ada ditempat maupun sedang berhalangan hadir.

3. Personalia

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan penerimaan dan penempatan karyawan.
- b. Membantu direktur dan asisten direktur dalam mengelola perusahaan.

c. Menangani masalah sistem penggajian karyawan dan perijinan karyawan.

4. Kepala Bagian Produksi Unit I Eva (spon)

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a. Mengawasi dan bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan gudang I.
- b. Membantu dalam memecahkan masalah yang terdapat dalam gudang I.

Kepala bagian produksi unit I eva (spon) membawahi 3 bagian, beserta tugas dan wewenang masing-masing bagian, yaitu:

1) Pengawas Gudang I

Bertugas mengawasi kegiatan produksi pada gudang I dan bertanggung jawab terhadap keadaan di gudang I.

2) Staf Gudang I

Bertugas mencatat penerimaan dan pengeluaran barang yang terjadi di gudang I.

3) Ketua Regu Gudang I, terdapat bagian-bagian pada ketua regu gudang I antara lain:

a) Ketua Regu Bagian Avalan

Bertanggung jawab terhadap persediaan barang setengah jadi.

b) Ketua Regu Bagian formula

Bertanggung jawab terhadap kegiatan menimbang bahan untuk diolah atau diproduksi menjadi barang jadi.



## c) Ketua Regu Bagian Roll

Mengawasi kegiatan yang dilakukan dengan menggunakan mesin pengolah.

d) Ketua Regu Bagian *Hot Press*

Bertanggung jawab terhadap kegiatan mengolah bahan-bahan yang akan menghasilkan eva atau spon.

## e) Ketua Regu Bagian Gudang I

Bertugas menerima dan mengeluarkan bahan yang akan diproduksi.

f) Ketua Regu Bagian *Finishing* Eva

Bertugas mengumpulkan bahan eva atau spon.

g) Ketua Regu bagian *Splitting*

Bertugas untuk membantu kegiatan memotong bahan eva dengan ukuran yang telah ditentukan.

h) Ketua Regu Bagian *Press* Dingin

Bertugas mencetak bahan yang sudah dipotong sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan.

## i) Ketua Regu Bagian Pengiriman

Bertugas melakukan pengiriman barang berupa eva atau spon ke gudang II, untuk diproduksi menjadi sandal.

## 5. Kepala Bagian Produksi Unit II

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a. Mengawasi dan bertanggung jawab terhadap seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan gudang II.
- b. Membantu dalam memecahkan masalah yang terdapat di gudang II.

Kepala bagian produksi unit II (sandal) membawahi 3 bagian, beserta tugas dan wewenang masing-masing bagian, yaitu:

1) Pengawas Gudang II

Bertugas mengawasi kegiatan produksi pada gudang II dan bertanggung jawab terhadap keadaan di gudang II.

2) Staf Gudang II

Bertugas mencatat penerimaan dan pengeluaran barang yang terjadi di gudang II.

3) Ketua Regu Gudang II, terdapat bagian-bagian pada ketua regu gudang II antara lain:

a) Ketua Regu Bagian Gudang II

Bertugas menerima dan mengeluarkan bahan yang akan diproduksi.

b) Ketua Regu Bagian *Cutting*

Membantu dan mengawasi kegiatan memotong bahan setengah jadi (eva) sesuai dengan ukuran sandal.

c) Ketua Regu Bagian *Sewing*

Membantu kegiatan menjahit APER atau jepit sandal.

d) Ketua Regu Bagian *Component Centre*

Bertugas dalam menyediakan bahan untuk diproduksi.

e) Ketua Regu Bagian *Out Sole*

Membantu dalam melakukan kegiatan pengeleman sandal.

f) Ketua Regu Bagian Gurinda

Membantu dalam melakukan kegiatan penghalusan pada bagian samping sandal.

g) Ketua Regu Bagian *Finishing*

Bertugas dalam kegiatan memberikan ukuran dan label pada sandal.

h) Ketua Regu Bagian *Packing*

Membantu kegiatan memasukkan sandal yang sudah jadi ke dalam kardus dan siap untuk di *export*.

6. Kepala Administrasi atau Keuangan

Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a. Menangani laporan keuangan perusahaan dan bertugas memberikan gaji karyawan bagian produksi.
- b. Bertugas memesan bahan untuk diproduksi dan mencatat pengeluaran memesan bahan ke dalam laporan keuangan.
- c. Menangani masalah kas perusahaan.
- d. Menangani masalah keuangan untuk transportasi pengiriman dan penerimaan barang.

7. Kepala Bagian Mekanik

Memiliki tugas dan wewenang, yaitu:

Mengawasi dan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan di bagian mekanik.

Kepala bagian mekanik membawahi 3 bagian, beserta tugas dan wewenang masing-masing bagian, yaitu:

1) Bagian Listrik

Bertugas dalam menangani masalah listrik perusahaan.

2) Bagian Mesin

Bertugas dalam menangani seluruh mesin yang dipergunakan oleh perusahaan.

3) Bagian Las

Bekerja untuk melakukan las pada mesin perusahaan.

8. Kepala Bagian Pengembangan

Memiliki tugas dan wewenang, yaitu:

Mengawasi dan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan yang terdapat di bagian pengembangan.

Kepala bagian pengembangan membawahi 3 bagian, beserta tugas dan wewenang masing-masing bagian, yaitu:

1) Bagian *Design Sample*

Merancang dan membuat sampel sandal yang akan diproduksi.

2) Bagian Arsip Pola dan *Sample*

Bertugas dalam menyimpan pola sandal dan sampel sandal yang sudah jadi.

### 3) Bagian Teknik Produksi

Bertugas untuk mengajarkan cara-cara memproduksi sandal.

#### **D. Letak Geografis Perusahaan**

Letak geografis perusahaan ini adalah berlokasi di Jalan Syeh Nawawi No 33 Desa Kadu Agung Timur, Rangkasbitung Banten. Dengan luas tanah yang berukuran sekitar 7 hektar. Luas tanah tersebut digunakan sebagai tempat kegiatan operasi perusahaan dan untuk mendirikan sebuah bangunan sebagai tempat tinggal (Mess) para staf yang berasal dari luar Rangkasbitung. Lokasi perusahaan ini berada sekitar 200 meter dari jalan raya Rangkasbitung. PT. Bitung Utama yang berlokasi sekitar 200 meter dari jalan raya ini, tidak mengalami masalah transportasi baik dalam pengangkutan bahan baku maupun hasil produksi.

#### **E. Sumber Daya Manusia PT. Bitung Utama**

PT. Bitung Utama merupakan perusahaan yang berbentuk industri pengolahan bahan baku menjadi barang jadi yang berupa sandal. Perusahaan ini banyak membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) dalam kegiatan operasi perusahaannya. Sumber daya manusia di PT. Bitung Utama sangat besar pengaruhnya terhadap maju mundurnya perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang ada merupakan sumber daya yang sangat vital bagi perusahaan.

PT. Bitung Utama memiliki sumber daya manusia atau karyawan dengan jumlah keseluruhan yaitu ada sekitar 375 karyawan. Karyawan tersebut terbagi menjadi dua bagian yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (kontrak). Karyawan tetap menurut mereka pada tahun 2005 ada sekitar 200 karyawan yang terdiri dari direktur, asisten direktur, personalia, kepala bagian dan para staf. Karyawan tidak tetap (kontrak) pada saat ini ada sekitar 175 karyawan. Dan biasanya karyawan tidak tetap (kontrak) berasal dari daerah setempat, khususnya yang berdekatan dengan lokasi perusahaan. Karyawan tidak tetap tersebut bekerja tergantung dari banyaknya order yang masuk pada perusahaan. Misalnya pada saat terjadi peningkatan order, perusahaan akan menggunakan jasa mereka. Dalam hal ini perusahaan sudah mempunyai kerjasama tersendiri dengan mereka, dan apabila perusahaan sudah dapat menangani sendiri order yang masuk maka perusahaan tidak menggunakan jasa mereka.

Perekrutan dan seleksi karyawan merupakan tanggung jawab dari bagian personalia. Perusahaan melakukan perekrutan karyawan apabila perusahaan sedang membutuhkan karyawan atau sesuai dengan adanya order yang masuk dalam perusahaan, sehingga dalam satu tahun perusahaan tidak dapat memastikan berapa kali melakukan rekrutmen karyawan. Ada beberapa cara perusahaan dalam merekrut karyawan baru yaitu dengan ditulis, dipublikasikan, diberi pengumuman dan perusahaan hanya menerima lamaran pekerjaan melalui via pos. Perusahaan melakukan penerimaan lamaran pekerjaan melalui via pos, dikarenakan perusahaan tidak menginginkan

adanya sistem korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dalam penerimaan karyawan baru. Dalam merekrut karyawan terdapat biaya yang dikeluarkan perusahaan yaitu pengeluaran untuk pembelian materai dan pembelian kertas formulir. Dan biasanya yang mendaftar atau memasukkan lamaran pekerjaan ada sekitar seratus orang.

Penempatan karyawan di PT. Bitung Utama yaitu dengan cara melakukan seleksi yang disesuaikan dengan keterampilan karyawan tersebut. Pada perusahaan ini, karyawan baru tidak langsung dapat diterima sebagai karyawan tetap. Karyawan baru tersebut pertama-tama diangkat sebagai karyawan kontrak, dengan masa kontrak kerja selama 1 tahun. Bagi karyawan yang baru diterima akan dilakukan *training* terlebih dahulu selama 1 minggu. Program pelatihan dan pelatihan karyawan diselenggarakan sendiri oleh perusahaan dan diadakan setiap satu tahun sekali. Adapun program tersebut yaitu dengan memberikan pelatihan cara mengolah atau memproduksi sandal (khususnya untuk karyawan bagian produksi), cara menyelesaikan hal-hal yang sulit (misalnya terdapat motif sandal yang baru), program pelatihan tersebut diberikan perusahaan untuk karyawan baru.

#### **F. Sistem Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi bagi perusahaan merupakan hal penting karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja dan motivasi kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat

dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tetap, prestasi kerja dan motivasi kerja karyawan akan menurun.

Ada tiga sistem penggajian (pemberian kompensasi) pada PT. Bitung Utama, yaitu sebagai berikut:

a. Sistem Penggajian Harian

Sistem penggajian harian diberikan kepada para karyawan tidak tetap. Penghasilan yang mereka dapat berdasarkan pada tingkat kehadiran mereka. Karyawan tidak tetap ini menerima upah harian sebesar Rp 20.000 perhari.

b. Sistem Penggajian Bulanan

Sistem penggajian bulanan diberikan kepada para karyawan tetap. Penghasilan yang mereka dapat berdasarkan pada tingkat jabatannya masing-masing. Disini perusahaan tidak dapat memberitahu berapa jumlah penghasilan bulanan yang dikeluarkan, karena perusahaan menganggap ini merupakan rahasia perusahaan yang tidak dapat diketahui oleh pihak luar.

c. Sistem Penggajian Borongan

Sistem penggajian borongan diberikan khususnya kepada para karyawan bagian produksi. Penghasilan yang mereka dapat berdasarkan jumlah banyaknya barang yang diproduksi.

Misalnya: Karyawan menjahit APER (Jepit sandal atau sandal bagian atas) dengan jumlah 50.000 pasang sandal. Dan dikerjakan oleh sepuluh orang



karyawan selama seminggu. Biaya menjahit APER per pasang sandalnya sebesar Rp 300, berarti besarnya penghasilan yang akan didapat oleh sepuluh orang karyawan dalam waktu seminggu adalah

$$\begin{aligned} \text{Rp } 300 \times 50.000 \text{ pasang sandal} &= \frac{\text{Rp } 15.000.000}{7 \text{ hari}} \\ &= \text{Rp } 2.142.857 \text{ per minggu} \end{aligned}$$

Dari besarnya penghasilan yang didapat dalam waktu seminggu kemudian dibagi oleh banyaknya karyawan yang bekerja, yaitu sebagai berikut:

$$\frac{\text{Rp } 2.142.857 \text{ per minggu}}{10 \text{ (karyawan)}} = \text{Rp } 214.286 \text{ per minggu}$$

Sehingga masing-masing karyawan menerima penghasilan sebesar Rp 214.286 per minggu.

## BAB V

### ANALISIS DATA



#### A. Mendeskripsikan Kriteria-Kriteria Pengakuan Pokok

1. Langkah awal dalam menganalisis data adalah mendeskriptifkan kriteria-kriteria pengakuan pokok penerapan akuntansi sumber daya manusia pada PT. Bitung Utama. Adapun kriteria-kriteria pengakuan pokok tersebut adalah:

1) Definisi (*Definition*)

Suatu pos akan masuk dalam struktur akuntansi apabila memenuhi definisi elemen laporan keuangan.

Dari definisi di atas terdapat tiga kriteria sebagai berikut:

a. Memiliki manfaat ekonomi di masa mendatang.

Biaya sumber daya manusia secara langsung maupun tidak langsung menghasilkan aliran kas. Biaya sumber daya manusia yang telah tertanam dalam manusia merupakan dasar aktifitas produktif manusia. Jika perusahaan ingin meningkatkan manfaat di masa mendatang dari aktivitas produktif ini, perusahaan dapat menggunakan program pelatihan karyawan. Oleh karena itu muncullah biaya pelatihan.

Pada PT. Bitung Utama terdapat program pelatihan dan pengembangan karyawan. Program pelatihan tersebut diselenggarakan sendiri oleh perusahaan, jadi perusahaan tidak menggunakan jasa lembaga

pelatihan karyawan. PT. Bitung Utama menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan karyawan ini setiap satu tahun sekali. Dari program pelatihan tersebut perusahaan mengeluarkan biaya di tahun 2003 sebesar Rp 4.250.000, dan di tahun 2004 perusahaan mengeluarkan biaya pelatihan sebesar Rp 5.750.000. Disini perusahaan belum melakukan pencatatan pengeluaran biaya pelatihan karyawan ke dalam laporan keuangan laba rugi dan neraca. Meningkatnya manfaat ekonomi di masa mendatang terlihat juga pada perusahaan dengan adanya peningkatan laba dari tahun 2003 sampai 2004.

Tabel 5.1  
Ketersediaan Informasi Mengenai Manfaat Ekonomi di Masa  
Mendatang

Kriteria	Ketersediaan Informasi	Posisi di Lap. Keu.	Tahun		Keterangan
			2003	2004	
Definisi					
a. Memiliki manfaat di masa mendatang.					Biaya pelatihan karyawan didapat dari hasil wawancara.
• Biaya Pelatihan karyawan	✓	-	Rp 4.250.000	Rp 5.750.000	
• Perusahaan mengalami adanya kenaikan gaji karyawan	✓				
. Kary. Bag. produksi		Laba Rugi	Rp 545.361.520	Rp 635.476.550	Terdapat pada
. Kary. Bag. pemasaran		Laba Rugi	Rp 65.935.000	Rp 72.528.500	lampiran laporan
. Kary. Bag. administrasi		Laba Rugi	Rp 77.925.000	Rp 85.717.500	keuangan tahun 2003 dan 2004.

Tabel 5.2  
Lanjutan Ketersediaan Informasi Mengenai Manfaat Ekonomi di Masa  
Mendatang

Kriteria	Ketersediaan Informasi	Posisi di Lap. Keu.	Tahun		Keterangan
			2003	2004	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Perusahaan mendapatkan manfaat ekonomi di masa mendatang terlihat dari adanya kenaikan laba perusahaan.</li> </ul>	✓	Laba Rugi	Rp 79.849.278	Rp 109.187.246	Terdapat pada lampiran laba rugi perusahaan tahun 2003 dan 2004.

b. Dikuasai oleh suatu unit usaha

Sesuatu dapat dikatakan sebagai aktiva bila unit usaha tertentu dapat menggunakan manfaat aktiva tersebut dan menguasainya, sehingga dapat mengendalikan akses pihak lain terhadap aktiva tersebut. Dalam konteks sumber daya manusia manajer dan karyawan selama bekerja jelas memberikan manfaat bagi perusahaan. Sumber daya manusia tersebut dikuasai oleh perusahaan dengan adanya suatu perjanjian atau kontrak kerja. Dalam kontrak kerja tersebut berisikan tentang perjanjian periode kerja karyawan, hak karyawan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan jabatannya dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Hal tersebut didukung dengan pemberian tunjangan dan bonus. Penghargaan juga diberikan bagi

karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan perusahaan juga memberikan fasilitas-fasilitas kenyamanan dalam bekerja (Sugiri & Nursasmito, 1994:131).

Dalam kriteria dikuasai oleh suatu unit usaha, PT. Bitung Utama menguasai sumber daya manusia atau karyawannya dengan melakukan beberapa upaya antara lain:

a) Perusahaan ini melakukan kontrak kerja dengan karyawannya.

Adapun isi dari perjanjian atau kontrak kerja tersebut adalah terdapat perjanjian periode kerja dengan karyawan, adanya hak karyawan untuk mendapatkan gaji sesuai dengan jabatan atau bagiannya, dan terdapat pula kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan karyawan. Isi kontrak kerja ini didapat dari hasil wawancara dengan bagian personalia di PT. Bitung Utama.

b) Perusahaan melakukan pemberian gaji karyawan setiap bulannya, untuk nominal gaji masing-masing karyawan tidak dapat diketahui. Perusahaan hanya memberikan informasi garis besarnya sebagai berikut:

Tabel 5.3

Informasi garis besarnya gaji karyawan PT. Bitung Utama

Karyawan PT. Bitung Utama	Gaji karyawan
Kary. Bag. Atasan	Sekitar diatas Rp 2.000.000 per bulan
Kary. Bag. para staf	Sekitar 700.000 s/d 1.500.000 per bulan
Kary. Bag. buruh pabrik	Upah harian sebesar Rp 20.000 perhari.

Sumber: hasil wawancara di PT. Bitung Utama.

- c) Perusahaan memberikan adanya bonus yang diberikan perusahaan bagi karyawan yang berprestasi, tunjangan hari raya juga diberikan perusahaan sebesar 2 (dua) kali dari gaji karyawan tersebut, dan uang makan sebesar Rp 2.500 perhari. Dalam hal ini perusahaan mencatat bonus, tunjangan, dan uang makan ke dalam laporan keuangan perusahaan sebagai biaya gaji karyawan.
- d) PT. Bitung Utama memberikan adanya JAMSOSTEK dan uang makan atau biaya perjalanan karyawan bagian pemasaran. Perusahaan pada tahun 2003 mengeluarkan biaya JAMSOSTEK sebesar Rp 6.553.310, sedangkan pada 2004 pengeluaran JAMSOSTEK sebesar Rp 5.895.000. Dan pada tahun 2003 terdapat pengeluaran biaya perjalanan karyawan bagian pemasaran sebesar Rp 25.570.163, sedangkan pada tahun 2004 sebesar Rp 26.750.550.

Tabel 5.4  
Ketersediaan Informasi Mengenai Dikuasai oleh suatu unit usaha

Kriteria	Ketersediaan Informasi	Posisi di Lap. Keu.	Tahun		Keterangan
			2003	2004	
Definisi					
b. Dikuasai oleh suatu unit usaha					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Perusahaan melakukan kontrak kerja atau perjanjian dengan karyawan.</li> </ul>	✓	Laba Rugi	Rp 2.875.000	Rp 4.150.000	Terdapat pada lampiran pengeluaran lain-lain perusahaan pada tahun 2003 dan 2004.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dikuasai oleh suatu unit usaha dan didukung dengan adanya pemberian : <ul style="list-style-type: none"> <li>JAMSOSTEK pada karyawan pabrik</li> <li>Uang Makan / biaya perjalanan karyawan</li> <li>pemasaran</li> </ul> </li> </ul>	✓	LabaRugi	Rp 6.553.310	Rp 5.895.000	Terdapat pada lampiran laporan keuangan tahun 2003 dan 2004.
		Laba Rugi	Rp 25.570.163	Rp 26.750.550	



c. Hasil dari transaksi masa lalu

Suatu unit usaha dapat mengetahui suatu aktiva apabila telah terjadi transaksi atau peristiwa lain yang menyebabkan suatu entitas memiliki hak atau pengendalian terhadap manfaat dari aktiva tersebut. Perusahaan telah membayar gaji karyawan dengan jumlah dan waktu yang sesuai dengan kontrak kerja. Pembayaran gaji dan kontrak kerja merupakan transaksi yang dilakukan perusahaan dengan karyawan di masa lalu. Untuk itu perusahaan berhak atas hasil kerja karyawan dan mempengaruhi karyawan sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati bersama.

Hasil dari transaksi masa lalu pada PT. Bitung Utama adalah bahwa perusahaan ini juga telah melakukan suatu perjanjian kerja atau kontrak kerja yang telah disepakati bersama. Dalam kontrak kerja tersebut perusahaan berhak mendapatkan hasil kerja karyawannya dan perusahaan berkewajiban untuk memberikan gaji karyawan sesuai dengan jumlah dan waktu yang sesuai dengan kontrak kerja. Transaksi pemberian gaji karyawan ini biasanya dilakukan perusahaan pada awal bulan, dengan jumlah nominal yang telah disesuaikan dengan pekerjaannya atau jabatannya masing-masing.

Tabel 5.5

## Ketersediaan Informasi Mengenai Hasil dari Transaksi Masa lalu

Kriteria	Ketersediaan Informasi	Posisi di Lap. Keu.	Tahun		Keterangan
			2003	2004	
Definisi					
<p>C. Hasil dari transaksi masa lalu.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transaksi pembayaran gaji karyawan dilakukan tiap awal bulan.</li> <li>. Gaji karyawan bag. produksi.</li> <li>. Gaji karyawan bag. pemasaran.</li> <li>. Gaji karyawan bag. administrasi.</li> </ul>	✓				<p>Terdapat pada lampiran lap. Keu.. pada tahun 2003 dan 2004.</p>
		Laba Rugi	Rp 545.361.520	Rp 635.476.550	
		Laba Rugi	Rp 65.935.000	Rp 72.528.500	
		Laba Rugi	Rp 77.925.000	Rp 85.717.500	

Tabel 5.6

## Lanjutan Ketersediaan Informasi Mengenai Hasil dari Transaksi Masa lalu

Kriteria	Ketersediaan Informasi	Posisi di Lap. Keu.	Tahun		Keterangan
			2003	2004	
• Transaksi kontrak kerja dengan karyawan.	✓	Laba Rugi	Rp 2.875.000	Rp 4.150.000	Terdapat pada lampiran pengeluaran lain-lain perusahaan pada tahun 2003 dan 2004.

2) Keterukuran (*Measurability*)

Suatu pos harus memiliki makna tertentu yang relevan dan dapat diukur jumlahnya dengan reliabilitas yang tinggi. Ukuran yang dapat dilakukan yaitu dengan menggunakan metode biaya historis. Dalam hal ini mencakup biaya rekrutmen, seleksi, *hiring*, dan pelatihan karyawan.

Metode biaya historis juga dilakukan pada PT. Bitung Utama sebagai metode pengukuran sumber daya manusia. Adapun biaya-biaya sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan ini, yaitu sebagai berikut:

## a. Biaya Rekrutmen

Biaya rekrutmen merupakan biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan perusahaan dalam merekrut karyawan. Perusahaan ini dalam merekrut karyawannya melakukan beberapa cara yaitu dengan ditulis, dipublikasikan, memberikan pengumuman dan perusahaan

hanya menerima lamaran pekerjaan melalui via pos. Perekrutan karyawan dilakukan apabila perusahaan membutuhkan karyawan dan sesuai dengan banyaknya order yang masuk. Pada saat merekrut karyawan terdapat biaya yang dikeluarkan perusahaan yaitu pada tahun 2003 sebesar Rp 5.500.000 dan pada tahun 2004 sebesar Rp 7.100.000. pengeluaran tersebut dipergunakan untuk pembelian materai dan pembelian kertas formulir. Dalam hal ini perusahaan hanya mengeluarkan biaya pembelian materai dan kertas formulir, karena perusahaan ini tidak menggunakan jasa periklanan untuk merekrut karyawan.

b. Biaya Seleksi

Biaya seleksi merupakan biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan perusahaan disaat menyeleksi karyawan. Proses seleksi sumber daya manusia atau karyawan adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar pekerjaan diterima atau tidak. Dalam proses seleksi ini perusahaan tidak mengeluarkan biaya seleksi, karena proses seleksi yang dilakukan oleh bagian personalia hanya melalui tes wawancara.

c. Biaya Penempatan Karyawan

Biaya penempatan karyawan merupakan biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan perusahaan pada saat menempatkan karyawannya sesuai dengan keterampilannya. PT. Bitung Utama juga melakukan penempatan karyawan yang disesuaikan dengan keterampilan atau

kemampuan karyawan. Dan perusahaan tidak mengeluarkan biaya untuk penempatan karyawan.

d. Biaya Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Biaya pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan perusahaan pada saat melakukan program pelatihan dan pengembangan karyawan. PT. Bitung Utama melakukan program pelatihan dan pengembangan dengan tujuan agar karyawan dapat mengetahui cara-cara mengolah atau memproduksi sandal, dan dapat mengetahui cara menyelesaikan hal-hal yang sulit (terdapat motif sandal yang baru). Program pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut diselenggarakan sendiri oleh perusahaan.

Tabel 5.7

Pengeluaran lain-lain PT. Bitung Utama

Pengeluaran	Tahun	
	2003	2004
Biaya Pelatihan Karyawan	Rp 4.250.000	Rp 5.750.000
Biaya Rekrutmen Karyawan:	Rp 5.500.000	Rp 7.100.000
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biaya pembelian materai</li> <li>• Biaya pembelian kertas formulir</li> </ul>		

Sumber: PT. Bitung Utama Rangkasbitung

Tabel 5.8

## Ketersediaan Informasi Mengenai Keterukuran

Kriteria	Ketersediaan Informasi	Posisi di Lap. Keu.	Tahun		Keterangan
			2003	2004	
Keterukuran, dengan menggunakan metode biaya historis.					
• Terdapat biaya rekrutmen karyawan	✓	-	Rp 5.500.000	Rp 7.100.000	Terdapat di pengeluaran lain-lain dari hasil wawancara.
• Terdapat biaya seleksi	-	-	-	-	Perusahaan tidak mengeluarkan biaya seleksi, karena perusahaan melakukan seleksi hanya melalui tes wawancara.

Tabel 5.9

## Lanjutan Ketersediaan Informasi Mengenai Keterukuran

Kriteria	Ketersediaan Informasi	Posisi di Lap. Keu.	Tahun		Keterangan
			2003	2004	
• Terdapat biaya penempatan karyawan.	-	-	-	-	Perusahaan tidak mengeluarkan adanya biaya penempatan karyawan.
• Terdapat biaya pelatihan karyawan.	✓	-	Rp 4.250.000	Rp 5.750.000	Terdapat di pengeluaran lain-lain dari hasil wawancara.

3) Relevansi (*Relevance*)

Informasi yang terdapat (terkandung) dalam pos tersebut memiliki kemampuan untuk membuat suatu perbedaan dalam keputusan yang diambil pemakai laporan keuangan. Misalnya bagian keuangan melihat dalam laporan keuangan adanya biaya gaji karyawan yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan berkurangnya laba perusahaan. Untuk itu manajer mengambil keputusan dengan memberikan kebijakan karyawan. Kebijakan tersebut yaitu dengan mengurangi jumlah karyawan, dengan maksud untuk mengurangi pengeluaran biaya gaji karyawan sehingga laba perusahaan dapat mencapai tingkat yang diinginkan.

Pada tahun 2003, bagian keuangan PT. Bitung Utama melihat adanya gaji karyawan yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan tersebut, sehingga pada tahun 2003 perusahaan mengalami penurunan laba sebesar Rp 79.849.278. Hal tersebut menyebabkan perusahaan untuk melakukan kebijakan karyawan, dengan mengurangi jumlah karyawan. Dari hasil kebijakan yang dilakukan perusahaan terlihat bahwa pada tahun 2004 terdapat peningkatan laba sebesar Rp 109.187.246. peningkatan laba tersebut dikarenakan perusahaan melakukan peningkatan pelatihan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.



Tabel 5.10

## Ketersediaan Informasi Mengenai Relevansi

Kriteria	Ketersediaan Informasi	Posisi di Lap. Keu.	Tahun		Keterangan
			2003	2004	
Relevansi					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya gaji karyawan yang terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan kinerja karyawan</li> <li>Kary. Bag. produksi</li> <li>Kary. Bag. pemasaran</li> <li>Kary. Bag. administrasi</li> </ul>	✓	Laba Rugi Laba Rugi Laba Rugi	Rp 545.361.520  Rp 65.935.000  Rp 77.925.000		Terdapat pada lampiran laporan keuangan tahun 2003
<ul style="list-style-type: none"> <li>Perusahaan mengalami penurunan laba.</li> </ul>	✓	Laba Rugi	Rp 79.849.278	Rp 109.187.246	Terdapat pada lampiran laba rugi perusahaan tahun 2003 dan 2004.

#### 4) Reliabilitas (*Reliability*)

Informasi yang dihasilkan harus sesuai dengan keadaan yang digambarkan atau dipresentasikan, dapat diuji kebenarannya (*verifiable*) dan netral. Informasi yang akurat dan dapat diuji kebenarannya dapat diketahui dengan melihat apakah biaya-biaya yang berhubungan dengan sumber daya manusia, misalnya biaya gaji atau biaya pelatihan telah dimasukkan kedalam laporan laba rugi dan laporan akuntansi lainnya.

Dalam kriteria pengakuan pokok reliabilitas, perusahaan ini telah melakukan pencatatan biaya gaji karyawan ke dalam laporan keuangan perusahaan. Tetapi pada biaya pelatihan karyawan, perusahaan belum memasukkan biaya pelatihan karyawan tersebut ke dalam laporan keuangan. Perusahaan melakukan pencatatan biaya pelatihan karyawan sebagai pengeluaran lain-lain.

Tabel 5.11

#### Ketersediaan Informasi Mengenai Reliabilitas

Kriteria	Ketersediaan Informasi	Posisi di Lap. Keu.	Tahun		Keterangan
			2003	2004	
Reliabilitas					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat pencatatan biaya gaji karyawan.</li> <li>. Gaji karyawan bag. produksi.</li> <li>. Gaji karyawan bag. pemasaran.</li> <li>. Gaji karyawan bag. administrasi.</li> </ul>	✓	Laba Rugi  Laba Rugi  Laba Rugi	Rp 545.361.520  Rp 65.935.000  Rp 77.925.000	Rp 635.476.550  Rp 72.528.500  Rp 85.717.500	Terdapat pada lampiran lap. Keu. pada tahun 2003 dan 2004.

Tabel 5.12

## Lanjutan Ketersediaan Informasi Mengenai Reliabilitas

Kriteria	Ketersediaan Informasi	Posisi di Lap. Keu.	Tahun		Keterangan
			2003	2004	
Reliabilitas					
• Terdapat pencatatan biaya pelatihan karyawan.	✓	Laba Rugi	Rp 4.250.000	Rp 5.750.000	Terdapat pada pengeluaran lain-lain dari hasil wawancara.

Untuk lebih jelasnya kriteria-kriteria pengakuan pokok tersebut dapat digambarkan dalam suatu tabel 5.13 sampai 5.15 berikut ini: (Sugiri dan Nursasmito, 1994:130-131)

Gunakan tanda (✓) untuk adanya ketersediaan data dan tanda (-) untuk ketidaktersediaan data.

Tabel 5.13  
Kemungkinan Penerapan Akuntansi  
Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan

No	Kriteria-Kriteria Pengakuan Pokok	Ketersediaan Data
1	<b>Definisi (<i>Definition</i>)</b>	
	a. Memiliki manfaat ekonomi di masa mendatang	✓
	1) Terdapat pengeluaran biaya pelatihan karyawan.	✓
	b. dikuasai oleh suatu unit usaha	✓
	1) Terdapat kontrak kerja antara perusahaan dengan karyawan.	✓
	2) Adanya motivasi yang diberikan perusahaan melalui tunjangan karyawan.	✓
	3) Adanya motivasi yang diberikan perusahaan melalui bonus bagi karyawan.	✓
	4) Adanya motivasi yang diberikan perusahaan melalui penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.	✓
	5) Adanya motivasi yang diberikan perusahaan melalui fasilitas-fasilitas kenyamanan karyawan dalam bekerja.	✓
	c. Hasil dari transaksi masa lalu	✓
	1) Transaksi pembayaran gaji dengan jumlah dan waktu yang sesuai dengan kontrak kerja	✓

Tabel 5.14  
Lanjutan Kemungkinan Penerapan Akuntansi  
Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan

No	Kriteria-Kriteria Pengakuan Pokok	Ketersediaan Data
	2) Transaksi kontrak kerja yang telah disepakati bersama.	✓
<b>2</b>	<b>Keterukuran (<i>Measurability</i>)</b>	
	1) Menggunakan ukuran biaya historis.	✓
	2) Terdapat biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan	✓
	3) Terdapat biaya seleksi	-
	4) Terdapat biaya penempatan karyawan	-
<b>3</b>	<b>Relevansi (<i>Relevance</i>)</b>	
	1) Terdapat biaya gaji karyawan yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan berkurangnya laba perusahaan	✓
	2) Adanya kebijakan karyawan dengan mengurangi jumlah karyawan untuk mengurangi pengeluaran biaya gaji karyawan yang terlalu tinggi.	✓

Tabel 5.15  
Lanjutan Kemungkinan Penerapan Akuntansi  
Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan

No	Kriteria-Kriteria Pengakuan Pokok	Ketersediaan Data
4	<b>Reliabilitas (<i>Realibility</i>)</b>	
	1) Terdapat pencatatan biaya-biaya yang berhubungan dengan sumber daya manusia ke dalam laporan laba rugi dan laporan akuntansi lainnya.	✓

Berdasarkan hasil penelitian yang dilihat dari kriteria-kriteria pengakuan pokok penerapan akuntansi sumber daya manusia dari 18 data yang tersedia diatas, dapat diketahui bahwa dari 18 data tersebut ada 16 data yang tersedia di perusahaan dan 2 data yang tidak tersedia di perusahaan. Maka dapat dilakukan pengukuran persentase dari ketersediaan data yang ada di perusahaan, yaitu:

$$= \frac{\text{Jumlah ketersediaan data yang ada di perusahaan}}{\text{Jumlah keseluruhan data yang tersedia}} \times 100 \%$$

$$= \frac{16}{18} \times 100\%$$

$$= 89 \%$$

Sehingga persentase dari ketersediaan data adalah 89%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ada kemungkinan akuntansi sumber daya manusia dapat diterapkan pada PT. Bitung Utama.

## B. Penerapan Akuntansi SDM dengan menggunakan metode biaya historis

2. Untuk melakukan pengukuran sumber daya manusia dengan metode pengukuran biaya historis maka langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengumpulkan data keuangan perusahaan yang berkaitan dengan biaya sumber daya manusia.

Tabel 5.7

### Pengeluaran lain-lain PT. BITUNG UTAMA

Pengeluaran	Tahun	
	2003	2004
Biaya Pelatihan Karyawan	Rp 4.250.000	Rp 5.750.000
Biaya Rekrutmen Karyawan:	Rp 5.500.000	Rp 7.100.000
• Biaya pembelian materai		
• Biaya pembelian kertas formulir		

Sumber: PT. Bitung Utama Rangkasbitung

- 2) Menghitung biaya sumber daya manusia dengan cara menjumlahkan biaya perekrutan karyawan dan pelatihan karyawan, sebagai berikut:

Pada tahun 2003:

Biaya perekrutan karyawan = Rp 5.500.000

Biaya pelatihan karyawan = Rp 4.250.000 +

Biaya sumber daya manusia = Rp 9.750.000

Pada tahun 2004:

Biaya perekrutan karyawan = Rp 7.100.000

Biaya pelatihan karyawan = Rp 5.750.000 +

Biaya sumber daya manusia = Rp 12.850.000

- 3) Menghitung amortisasi sumber daya manusia selama umur manfaat kegunaan. Berdasarkan sumber daya manusia (karyawan) tidak tetap atau kontrak yang ada pada perusahaan memberikan manfaat kegunaan selama 2 tahun. Maka dapat dihitung amortisasi sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

Pada tahun 2003:

$$\begin{aligned} \text{Amortisasi sumber daya manusia} &= \frac{\text{Total biaya sumber daya manusia}}{\text{Umur manfaat kegunaan}} \\ &= \frac{\text{Rp 9.750.000}}{2} \\ &= \text{Rp 4.875.000} \end{aligned}$$

Pada tahun 2004:

$$\begin{aligned} \text{Amortisasi sumber daya manusia} &= \frac{\text{Total biaya sumber daya manusia}}{\text{Umur manfaat kegunaan}} \\ &= \frac{\text{Rp 12.850.000}}{2} \\ &= \text{Rp 6.425.000} \end{aligned}$$

- 4) Menghitung investasi sumber daya manusia, dengan cara:

Pada tahun 2003:

Investasi sumber daya manusia = Biaya sumber daya manusia – Biaya amortisasi.



$$= \text{Rp } 9.750.000 - \text{Rp } 4.875.000$$

$$= \text{Rp } 4.875.000$$

Pada tahun 2004:

Investasi sumber daya manusia = Biaya sumber daya manusia – Biaya amortisasi.

$$= \text{Rp } 12.850.000 - \text{Rp } 6.425.000$$

$$= \text{Rp } 6.425.000$$

5) Pencatatan terhadap pengeluaran yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Pada waktu perekrutan dan pelatihan karyawan untuk sumber daya manusia dilakukan pencatatan sebagai berikut:

Pada tahun 2003:

Biaya perekrutan	Rp 5.500.000
Biaya pelatihan karyawan	Rp 4.250.000
Kas	Rp 9.750.000

Pada tahun 2004:

Biaya perekrutan	Rp 5.750.000
Biaya pelatihan karyawan	Rp 7.100.000
Kas	Rp 12.850.000

b. Untuk mencatat biaya perekrutan dan biaya pelatihan karyawan ke dalam investasi sumber daya manusia dilakukan pencatatan sebagai berikut:

Pada tahun 2003:

Investasi sumber daya manusia	Rp 9.750.000
Biaya perekrutan	Rp 5.500.000
Biaya pelatihan karyawan	Rp 4.250.000

Pada tahun 2004:

Investasi sumber daya manusia	Rp 12.850.000
Biaya perekrutan	Rp 7.100.000
Biaya pelatihan karyawan	Rp 5.750.000

- c. Untuk melakukan penyesuaian pada akhir tahun, akan dilakukan pencatatan sebagai berikut:

Pada tahun 2003:

Biaya amortisasi investasi sumber daya manusia	Rp 4.875.000
Investasi sumber daya manusia	Rp 4.875.000

Pada tahun 2004:

Biaya amortisasi investasi sumber daya manusia	Rp 6.425.000
Investasi sumber daya manusia	Rp 6.425.000

- d. Untuk menutup rekening amortisasi investasi sumber daya manusia, akan dilakukan pencatatan sebagai berikut:

Pada tahun 2003:

Laba rugi	Rp 4.875.000
Biaya amortisasi inv. sumber daya manusia	Rp 4.875.000



Pada tahun 2004:

Laba rugi

Rp 6.425.000

Biaya amortisasi inv. sumber daya manusia Rp 6.425.000

Dalam menerapkan akuntansi sumber daya manusia dapat digunakan tabel usulan penerapan akuntansi sumber daya manusia, sebagai berikut:

Tabel 5.16

Usulan Penerapan Akuntansi Sumber daya Manusia

Kriteria	Pencatatan Tahun 2003			Pencatatan Tahun 2004		
	2003	Usulan ASDM 2003	Posisi di Lap. Keu.	2004	Usulan ASDM 2004	Posisi di Lap. Keu.
Definisi.						
a. Memiliki manfaat di masa mendatang.						
• Biaya Pelatihan Karyawan.	-	Rp 4.250.000	Laba Rugi	-	Rp5.750.000	Laba Rugi
Alasan, dikarenakan pengeluaran biaya pelatihan karyawan merupakan biaya yang penting bagi perusahaan untuk mengetahui informasi mengenai pengeluaran biaya sumber daya manusia.						
b. dikuasai oleh suatu unit usaha.	-	-	-	-	-	-
c. Hasil dari transaksi masa lalu.	-	-	-	-	-	-

Tabel 5.17

## Lanjutan Usulan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Kriteria	Pencatatan Tahun 2003			Pencatatan Tahun 2004		
	2003	Usulan ASDM 2003	Posisi di Lap. Keu.	2004	Usulan ASDM 2004	Posisi di Lap. Keu.
Keterukuran, dengan metode biaya historis.						
<ul style="list-style-type: none"> <li>Biaya rekrutmen.</li> </ul> <p>Alasan, dikarenakan biaya rekrutmen merupakan biaya yang penting bagi perusahaan untuk mengetahui informasi mengenai pengeluaran biaya sumber daya manusia.</p>	-	Rp 5.500.000	Laba Rugi	-	Rp 7.100.000	Laba Rugi
<ul style="list-style-type: none"> <li>Biaya pelatihan karyawan.</li> </ul> <p>Alasan, dikarenakan pengeluaran biaya pelatihan karyawan merupakan biaya yang penting bagi perusahaan untuk mengetahui informasi mengenai pengeluaran biaya sumber daya manusia.</p>	-	Rp 4.250.000	Laba Rugi	-	Rp 5.750.000	Laba Rugi
<ul style="list-style-type: none"> <li>Terdapat biaya sumber daya manusia.</li> </ul>	-	Rp 9.750.000	Laba Rugi	-	Rp12.850.000	Laba Rugi
<ul style="list-style-type: none"> <li>Terdapat amortisasi sumber daya manusia.</li> </ul>	-	Rp 4.875.000	Laba Rugi	-	Rp 6.425.000	Laba Rugi
<ul style="list-style-type: none"> <li>Terdapat investasi sumber daya manusia</li> </ul>	-	Rp 4.875.000	Neraca	-	Rp 6.425.000	Neraca
Relevansi	-	-	-	-	-	-
Reliabilitas	-	-	-	-	-	-

Dengan terpenuhinya kriteria-kriteria tersebut, maka item sumber daya manusia dapat dimasukkan ke dalam laporan keuangan sebagai komponen aktiva sumber daya manusia dengan nama investasi sumber daya manusia.

PT. BITUNG UTAMA  
 Jl. Syeh Nawawi No.33 Desa Kadu Agung Timur Rangkasbitung  
**LAPORAN PERHITUNGAN LABA RUGI**  
**PERIODE TAHUN 2003**

<u>PENDAPATAN</u>	Akt. Konvensional	Akt. SDM
Penjualan	Rp 1.890.135.750	Rp 1.890.135.750
<u>HARGA POKOK</u>		
Harga pokok penjualan (perincian Terlampir).	Rp 1.434.930.164	Rp 1.434.930.164
Laba kotor atas penjualan	Rp 455.205.586	Rp 455.205.586
<u>BIAYA OPERASI</u>		
- Biaya Pemasaran (perincian Terlampir).	Rp 184.003.293	Rp 184.003.293
- Biaya administrasi & umum (perincian terlampir).	Rp 169.631.895	Rp 169.631.895
- Biaya sumber daya manusia	Rp 9.750.000	Rp 4.875.000
Laba bersih sebelum pajak	Rp 91.820.398	Rp 96.695.398
Tax	Rp 18.796.119	Rp 20.258.619
Laba bersih setelah pajak	Rp 73.024.279	Rp 76.436.779

PT. BITUNG UTAMA  
 Jl. Syeh Nawawi No.33 Desa Kadu Agung Timur Rangkasbitung  
 LAPORAN PERHITUNGAN LABA RUGI  
 PERIODE TAHUN 2004

<u>PENDAPATAN</u>	Akt. Konvensional	Akt. SDM
Penjualan	Rp 1.625.346.500	Rp 1.625.346.500
 <u>HARGA POKOK</u>		
Harga pokok penjualan (perincian Terlampir).	Rp 1.098.041.875	Rp 1.098.041.875
Laba kotor atas penjualan	Rp 527.304.625	Rp 527.304.625
 <u>BIAYA OPERASI</u>		
- Biaya Pemasaran (perincian Terlampir).	Rp 199.913.760	Rp 199.913.760
- Biaya administrasi & umum (perincian terlampir).	Rp 183.909.085	Rp 183.909.085
- Biaya sumber daya manusia	Rp 12.850.000	Rp 6.425.000
Laba bersih sebelum pajak	Rp 130.631.780	Rp 137.056.780
Tax	Rp 30.439.534	Rp 32.367.034
Laba bersih setelah pajak	Rp 100.192.246	Rp 104.689.746

PT. BITUNG UTAMA  
 Jl. Syeh Nawawi No. 33 Desa Kadu Agung Timur Rangkasbitung  
 NERACA PER 31 DESEMBER 2003

<b>AKTIVA</b>	Akt. Konvensional	Akt. SDM
Kas	Rp 5.479.287	Rp 5.479.287
Piutang	Rp 183.358.550	Rp 183.358.550
Persediaan produk jadi	Rp 520.747.000	Rp 520.747.000
Persediaan produk dalam proses	Rp 18.151.100	Rp 18.151.100
Persediaan bahan baku	Rp 672.750.800	Rp 672.750.800
Peralatan pabrik	Rp 2.001.625	Rp 2.001.625
Tanah	Rp 56.250.000	Rp 56.250.000
Investasi Sumber Daya Manusia		Rp 4.875.000
<b>Investaris kantor</b>		
Inventaris kantor	Rp 12.870.500	Rp 12.870.500
Akumulasi penyusutan	Rp 1.650.000	Rp 1.650.000
	Rp 11.220.500	Rp 11.220.500
<b>Kendaraan</b>		
Kendaraan	Rp 85.500.000	Rp 85.500.000
Akumulasi penyusutan	Rp 46.375.525	Rp 46.375.525
	Rp 39.124.475	Rp 39.124.475
<b>Mesin-mesin pabrik</b>		
Mesin-mesin pabrik	Rp 210.000.000	Rp 210.000.000
Akumulasi penyusutan	Rp 125.543.150	Rp 125.543.150
	Rp 84.456.850	Rp 84.456.850
<b>Gedung</b>		
Gedung	Rp 125.700.000	Rp 125.700.000
Akumulasi penyusutan	Rp 47.950.000	Rp 47.950.000
	Rp 77.750.000	Rp 77.750.000
<b>JUMLAH AKTIVA</b>	Rp 1.671.290.187	Rp 1.676.165.187
<b>PASIVA</b>		
<b>Kewajiban</b>		
Utang jangka pendek	Rp 351.250.375	Rp 351.250.375
Utang jangka panjang	Rp 455.801.865	Rp 455.801.865
Utang lain-lain	Rp 156.390.500	Rp 156.390.500
Jumlah utang	Rp 963.442.740	Rp 963.442.740
<b>MODAL</b>		
Modal	Rp 627.998.169	Rp 627.998.169
Modal Sumber Daya Manusia		Rp 4.875.000
Saldo laba tahun 2003	Rp 79.849.278	Rp 79.849.278
<b>JUMLAH PASIVA</b>	Rp 1.671.290.187	Rp 1.676.165.187

PT. BITUNG UTAMA  
 Jl. Syeh Nawawi No. 33 Desa Kadu Agung Timur Rangkasbitung  
 NERACA PER 31 DESEMBER 2004

	Akt. Konvensional	Akt. SDM
<b><u>AKTIVA</u></b>		
Kas	Rp 3.575.278	Rp 3.575.278
Piutang	Rp 188.450.000	Rp 188.450.000
Persediaan produk jadi	Rp 868.165.000	Rp 868.165.000
Persediaan produk dalam proses	Rp 8.279.670	Rp 8.279.670
Persediaan bahan baku	Rp 710.353.000	Rp 710.353.000
Peralatan pabrik	Rp 2.125.000	Rp 2.125.000
Tanah	Rp 56.250.000	Rp 56.250.000
Investasi Sumber Daya Manusia		Rp 6.425.000
<b><u>Investaris kantor</u></b>		
Inventaris kantor	Rp 21.416.290	Rp 21.416.290
Akumulasi penyusutan	Rp 4.327.036	Rp 4.327.036
	Rp 17.089.254	Rp 17.089.254
<b><u>Kendaraan</u></b>		
Kendaraan	Rp 85.500.000	Rp 85.500.000
Akumulasi penyusutan	Rp 55.656.225	Rp 55.656.225
	Rp 29.843.775	Rp 29.843.775
<b><u>Mesin-mesin pabrik</u></b>		
Mesin-mesin pabrik	Rp 260.250.000	Rp 260.250.000
Akumulasi penyusutan	Rp 141.393.150	Rp 141.393.150
	Rp 118.856.850	Rp 118.856.850
<b><u>Gedung</u></b>		
Gedung	Rp 125.700.000	Rp 125.700.000
Akumulasi penyusutan	Rp 59.070.260	Rp 59.070.260
	Rp 66.629.740	Rp 66.629.740
<b>JUMLAH AKTIVA</b>	<b>Rp 2.069.617.567</b>	<b>Rp 2.076.042.567</b>
<b><u>PASIVA</u></b>		
<b><u>Kewajiban</u></b>		
Utang jangka pendek	Rp 398.650.000	Rp 398.650.000
Utang jangka panjang	Rp 573.500.500	Rp 573.500.500
Utang lain-lain	Rp 167.545.000	Rp 167.545.000
Jumlah utang	Rp 1.139.695.500	Rp 1.139.695.500
<b><u>MODAL</u></b>		
Modal	Rp 820.734.821	Rp 820.734.821
Modal Sumber Daya Manusia		Rp 6.425.000
Saldo laba tahun 2004	Rp 109.187.246	Rp 109.187.246
<b>JUMLAH PASIVA</b>	<b>Rp 2.069.671.567</b>	<b>Rp 2.076.042.567</b>



Dilihat dari kondisi perusahaan, peran sumber daya manusia memiliki arti penting yakni sebagai asset perusahaan. Namun sampai saat ini perusahaan belum mempunyai suatu kebijakan untuk memasukkan sumber daya manusia sebagai pos pada neraca. Hal ini tidak menutup kemungkinan bagi PT. Bitung Utama untuk melakukan suatu pencatatan dan pelaporan terhadap sumber daya manusia dalam laporan keuangan.

Dengan mengetahui besarnya nilai sumber daya manusia, maka akan memberikan informasi yang penting bagi para pemakai informasi akuntansi perusahaan seperti pihak manajemen atau pihak internal dan pihak eksternal perusahaan. Salah satunya pada besarnya asset sumber daya manusia dalam perusahaan akan bertambah atau berkurang selama satu periode akuntansi. Dalam hal ini PT. Bitung Utama sudah dapat mengetahui pada laporan keuangan laba rugi terlihat adanya kenaikan laba. Tetapi pada laporan keuangan di neraca terlihat adanya kenaikan, yang disebabkan adanya investasi sumber daya manusia.

Dari hal-hal diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Bitung Utama dapat menerapkan akuntansi sumber daya manusia sebagai salah satu bentuk investasi yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan pada masa sekarang dan masa yang akan mendatang.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Bitung Utama, maka terlihat bahwa kriteria-kriteria pengakuan pokok penerapan akuntansi sumber daya manusia telah terpenuhi dengan persentase 89% dari ketersediaan data pada perusahaan.

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan terlihat juga bahwa PT. Bitung Utama memandang bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Namun sampai saat ini perusahaan belum mempunyai suatu kebijakan untuk memasukkan sumber daya manusia sebagai pos pada neraca. Hal ini tidak menutup kemungkinan bagi PT. Bitung Utama untuk melakukan suatu pencatatan dan pelaporan terhadap sumber daya manusia dalam laporan keuangan.

Dengan mengetahui besarnya nilai sumber daya manusia, maka akan memberikan informasi yang penting bagi para pemakai informasi akuntansi perusahaan. Salah satunya pada besarnya asset sumber daya manusia dalam perusahaan akan bertambah atau berkurang selama satu periode akuntansi. Dalam hal ini PT. Bitung Utama sudah dapat mengetahui pada laporan keuangan laba rugi terlihat adanya penurunan laba. Tetapi pada laporan keuangan neraca terdapat adanya kenaikan, yang disebabkan adanya investasi sumber daya manusia.

Dari hal-hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada kemungkinan akuntansi sumber daya manusia diterapkan pada PT. Bitung Utama.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, apabila kondisi perusahaan memungkinkan untuk menerapkan akuntansi sumber daya manusia maka dapat dilakukan pengukuran terhadap sumber daya manusianya (karyawannya) dengan menggunakan metode biaya historis.
2. Perusahaan dapat mencoba melakukan pencatatan mengenai pengeluaran sumber daya manusianya atau karyawannya dan membuat laporan keuangan perusahaan yang menghasilkan informasi yang lebih relevan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Hal ini dapat dilakukan dengan menyajikan laporan keuangan yang dilengkapi dengan akuntansi sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan komponen yang paling utama di perusahaan dan informasi yang akan diberikan akan sangat diperlukan dalam pengambilan keputusan perusahaan.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Semua data yang diperoleh atau didapat melalui hasil wawancara dengan bagian personalia maupun keuangan, berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Penulis hanya memperoleh data mengenai data biaya rekrutmen dan biaya pelatihan karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Salam, Abdus. 1989. *Pengantar Teori Peluang dan Statistika*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan: Jakarta
- Tunggal, Amin Widjaja. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Tunggal, Amin Widjaja. 2004. *Akuntansi Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit Harvarindo
- Tunggal, Amin Widjaja dan Wibowo Sudiman. 1991, Februari-Maret. Pentingnya Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Majalah Manajemen*, No: 73. Halaman 67-69
- Chariri, Anis dan Imam Ghozali. 2003. *Teori Akuntansi*, Edisi revisi. Semarang. Universitas Diponegoro
- Flippo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Moh. Masud, SH.,MA. Jakarta: Erlangga
- Gomes. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Supranto, J. 1985. *Pengantar Probabilita dan Statistik Induktif*. Jilid 1, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mulyadi. 1983. *Akuntansi Biaya*. Edisi III. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalia*. Edisi IV. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Sugiri, Slamet dan Irfan Nursasmito. 1994-Mei. Dapatkah SDM dineracakan. *Jurnal Kelola*, No: 6. Yogyakarta, Penerbit Gajah Mada University
- Harahap, Sofyan Syafri. 2002. *Teori Akuntansi*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Suwardjono. 1989. *Teori Akuntansi, Perekayasaan Akuntansi Keuangan*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE-UGM

Rahayu, Trisnawati. 1998. Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Majalah Widya Dharma*, Edisi September, Yogyakarta, Universitas Sanata Dharma. Hal: 97

Widiyadmono, V Mardi. 1996, September. Pengembangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Eksploitasi Kemanusiaan?. *Majalah Widya Dharma*

# LAMPIRAN



Lampiran I

PT. BITUNG UTAMA  
Jl. Syeh Nawawi No. 33 Desa Kadu Agung Timur Rangkasbitung  
LAPORAN PERHITUNGAN LABA RUGI  
PERIODE TAHUN 2003

<u>PENDAPATAN</u>	
Penjualan	Rp 1.890.135.750
<u>HARGA POKOK</u>	
Harga Pokok Penjualan (perincian terlampir)	Rp 1.434.930.164
Laba kotor atas penjualan	Rp 455.205.586
<u>BIAYA OPERASI</u>	
- Biaya pemasaran (perincian terlampir)	Rp 184.003.293
- Biaya administrasi & umum (perincian terlampir)	<u>Rp 169.631.895</u>
	Rp 353.635.188
Laba bersih sebelum pajak	Rp 101.570.398
Tax	Rp 21.721.120
Laba bersih setelah pajak	<u>Rp 79.849.278</u>

Rangkasbitung, 06 Januari 2004

Direktur

Rachel Anatola

Bag. Keuangan

Linda



PT. BITUNG UTAMA  
Jl. Syeh Nawawi No. 33 Desa Kadu Agung Timur Rangkasbitung  
NERACA PER 31 DESEMBER 2003



<b><u>AKTIVA</u></b>		
Kas		Rp 5.479.287
Piutang		Rp 183.358.550
Persediaan produk jadi		Rp 520.747.000
Persediaan produk dalam proses		Rp 18.151.100
Persediaan bahan baku		Rp 672.750.800
Peralatan pabrik		Rp 2.001.625
Tanah		Rp 56.250.000
<b><u>Investaris kantor</u></b>		
Inventaris kantor	Rp 12.870.500	
Akumulasi penyusutan	Rp 1.650.000	
		Rp 11.220.500
<b><u>Kendaraan</u></b>		
Kendaraan	Rp 85.500.000	
Akumulasi penyusutan	Rp 46.375.525	
		Rp 39.124.475
<b><u>Mesin-mesin pabrik</u></b>		
Mesin-mesin pabrik	Rp 210.000.000	
Akumulasi penyusutan	Rp 125.543.150	
		Rp 84.456.850
<b><u>Gedung</u></b>		
Gedung	Rp 125.700.000	
Akumulasi penyusutan	Rp 47.950.000	
		Rp 77.750.000
	<b>JUMLAH AKTIVA</b>	<b><u>Rp 1.671.290.187</u></b>
<b><u>PASIVA</u></b>		
<b><u>Kewajiban</u></b>		
Utang jangka pendek		Rp 351.250.375
Utang jangka panjang		Rp 455.801.865
Utang lain-lain		Rp 156.390.500
	Jumlah utang	Rp 963.442.740
<b><u>MODAL</u></b>		
Modal		Rp 627.998.169
Saldo laba tahun 2003		Rp 79.849.278
	<b>JUMLAH PASIVA</b>	<b><u>Rp 1.671.290.187</u></b>

Rangkasbitung, 06 Januari 2004

Direktur

Rachel Anatola

Bag. Keuangan

Linda

Lampiran 3

LAMPIRAN LAPORAN KEUANGAN TAHUN 2003



**PENDAPATAN**

Penjualan

Rp 1.890.135.750

**HARGA POKOK PENJUALAN**

	Bahan Baku
Persediaan awal tahun 2003	Rp 378.221.100
Pembelian selama tahun 2003	1.475.227.150
	<hr/>
Jumlah persediaan	Rp 1.853.448.250
Persediaan akhir tahun 2003	672.750.800
	<hr/>
Pemakaian bahan tahun 2003	Rp 1.180.697.450
Gaji dan upah karyawan produksi	Rp 545.361.520
Biaya pemeliharaan mesin-mesin pabrik	10.670.451
Biaya penyusutan mesin-mesin pabrik	14.375.734
Biaya pemeliharaan gedung pabrik	6.397.690
Biaya penyusutan gedung pabrik	3.150.000
Biaya pemakaian air	3.403.660
Biaya pemakaian BBM pabrik	5.351.150
Biaya peralatan pabrik	2.001.625
Biaya listrik pabrik	25.191.470
Premi Astek/Jamsostek karyawan pabrik	6.553.310
Pajak bumi dan bangunan	1.641.854
	<hr/>
Jumlah biaya yang berhubungan dengan proses-pruduksi 2003	Rp 1.804.795.914
Barang dalam proses awal tahun 2003	18.251.100
	<hr/>
Barang dalam proses akhir tahun 2003	Rp 1.823.047.014
	18.151.100
	<hr/>
Harga pokok produksi tahun 2003	Rp 1.804.895.914
Persediaan barang jadi awal tahun 2003	150.781.250
	<hr/>
Persediaan barang jadi akhir	Rp 1.955.677.164
	520.747.000
	<hr/>
Harga pokok penjualan tahun 2003	<u><u>Rp 1.434.930.164</u></u>



Lampiran 4

LAMPIRAN LAPORAN KEUANGAN TAHUN 2003

**BIAYA PEMASARAN**

- Biaya transport pengiriman barang	Rp 35.315.450
- Biaya perjalanan (uang makan) karyawan pemasaran	Rp 25.570.163
- Biaya pemakaian BBM	Rp 15.150.550
- Biaya telepon	Rp 12.350.000
- Gaji karyawan bag. pemasaran	Rp 65.935.000
- Biaya listrik bag. pemasaran	Rp 5.650.300
- Biaya pemeliharaan kendaraan	Rp 8.500.000
- Biaya penyusutan kendaraan	Rp 9.150.670
- Biaya pemeliharaan gedung	Rp 3.800.710
- Biaya penyusutan gedung	Rp 2.580.450

JUMLAH BIAYA PEMASARAN Rp 184.003.293

**BIAYA ADMINISTRASI & UMUM**

- Biaya administrasi kantor (alat tulis, materai,dll)	Rp 40.021.000
- Biaya gaji karyawan kantor	Rp 77.925.000
- Biaya pemeliharaan gedung kantor	Rp 5.450.600
- Biaya listrik	Rp 13.988.320
- Biaya telepon	Rp 26.796.875
- Penyusutan inventaris kantor	Rp 1.650.000
- Penyusutan gedung kantor	Rp 3.800.100

JUMLAH BIAYA ADMINISTRASI & UMUM Rp169.631.895

Lampiran 5



PT. BITUNG UTAMA  
Jl. Syeh Nawawi No. 33 Desa Kadu Agung Timur Rangkasbitung  
LAPORAN PERHITUNGAN LABA RUGI  
PERIODE TAHUN 2004

<u>PENDAPATAN</u>	
Penjualan	Rp 1.625.346.500
<u>HARGA POKOK</u>	
Harga Pokok Penjualan (perincian terlampir)	Rp 1.098.041.875
Laba kotor atas penjualan	Rp 527.304.625
<u>BIAYA OPERASI</u>	
- Biaya pemasaran (perincian terlampir) Rp 199.913.760	
- Biaya administrasi & umum Rp 183.909.085 (perincian terlampir)	Rp 383.822.845
Laba bersih sebelum pajak	Rp 143.481.780
Tax	Rp 34.294.534
Laba bersih setelah pajak	Rp 109.187.246

Rangkasbitung, 06 Januari 2005

Direktur

Rachel Anatola

Bag. Keuangan

Linda

PT. BITUNG UTAMA  
 Jl. Syeh Nawawi No. 33 Desa Kadu Agung Timur Rangkasbitung  
 NERACA PER 31 DESEMBER 2004



<b><u>AKTIVA</u></b>		
Kas		Rp 3.575.278
Piutang		Rp 188.450.000
Persediaan produk jadi		Rp 868.165.000
Persediaan produk dalam proses		Rp 8.279.670
Persediaan bahan baku		Rp 710.353.000
Peralatan pabrik		Rp 2.125.000
Tanah		Rp 56.250.000
<b><u>Investaris kantor</u></b>		
Inventaris kantor	Rp 21.416.290	
Akumulasi penyusutan	Rp 4.327.036	
		Rp 17.089.254
<b><u>Kendaraan</u></b>		
Kendaraan	Rp 85.500.000	
Akumulasi penyusutan	Rp 55.656.225	
		Rp 29.843.775
<b><u>Mesin-mesin pabrik</u></b>		
Mesin-mesin pabrik	Rp 260.250.000	
Akumulasi penyusutan	Rp 141.393.150	
		Rp 118.856.850
<b><u>Gedung</u></b>		
Gedung	Rp 125.700.000	
Akumulasi penyusutan	Rp 59.070.260	
		Rp 66.629.740
	<b>JUMLAH AKTIVA</b>	<b><u>Rp 2.069.617.567</u></b>
<b><u>PASIVA</u></b>		
<b><u>Kewajiban</u></b>		
Utang jangka pendek		Rp 398.650.000
Utang jangka panjang		Rp 573.500.500
Utang lain-lain		Rp 167.545.000
	<b>Jumlah utang</b>	<b>Rp 1.139.695.500</b>
<b><u>MODAL</u></b>		
Modal		Rp 820.734.821
Saldo laba tahun 2004		Rp 109.187.246
	<b>JUMLAH PASIVA</b>	<b><u>Rp 2.069.671.567</u></b>

Rangkasbitung, 06 Januari 2005

Direktur

Rachel Anatola

Bag. Keuangan

Linda



Lampiran 7

LAMPIRAN LAPORAN KEUANGAN TAHUN 2004

**PENDAPATAN**

Penjualan

Rp 1.625.246.500

**HARGA POKOK PENJUALAN**

	Bahan Baku
Persediaan awal tahun 2004	Rp 425.550.000
Pembelian selama tahun 2004	1.000.385.470
	<hr/>
Jumlah persediaan	Rp 1.425.935.470
Persediaan akhir tahun 2004	710.353.000
	<hr/>
Pemakaian bahan tahun 2004	Rp 715.582.470
Gaji dan upah karyawan produksi	Rp 635.476.550
Biaya pemeliharaan mesin-mesin pabrik	12.898.475
Biaya penyusutan mesin-mesin pabrik	15.850.000
Biaya pemeliharaan gedung pabrik	5.873.950
Biaya penyusutan gedung pabrik	3.150.000
Biaya pemakaian air	4.105.760
Biaya pemakaian BBM pabrik	4.853.100
Biaya peralatan pabrik	2.125.000
Biaya listrik pabrik	28.390.500
Premi Astek/Jamsostek karyawan pabrik	5.895.150
Pajak bumi dan bangunan	1.387.490
	<hr/>
Jumlah biaya yang berhubungan dengan proses produksi 2004	Rp 1.435.588.445
Barang dalam proses awal tahun 2004	18.151.100
	<hr/>
Barang dalam proses akhir tahun 2004	Rp 1.453.739.545
	8.279.670
	<hr/>
Harga pokok produksi tahun 2004	Rp 1.445.459.875
Persediaan barang jadi awal tahun 2004	520.747.000
	<hr/>
Persediaan barang jadi akhir	Rp 1.966.206.875
	868.165.000
	<hr/>
Harga pokok penjualan tahun 2004	Rp 1.098.041.875
	<hr/> <hr/>



## LAMPIRAN LAPORAN KEUANGAN TAHUN 2004

**BIAYA PEMASARAN**

- Biaya transport pengiriman barang	Rp 40.125.000
- Biaya perjalanan (uang makan) karyawan pemasaran	Rp 26.750.550
- Biaya pemakaian BBM	Rp 16.873.000
- Biaya telepon	Rp 12.895.000
- Gaji karyawan bag. pemasaran	Rp 72.528.500
- Biaya listrik bag. pemasaran	Rp 6.110.000
- Biaya pemeliharaan kendaraan	Rp 8.500.000
- Biaya penyusutan kendaraan	Rp 9.280.700
- Biaya pemeliharaan gedung	Rp 3.980.500
- Biaya penyusutan gedung	Rp 2.870.510

JUMLAH BIAYA PEMASARAN Rp 199.913.760

**BIAYA ADMINISTRASI & UMUM**

- Biaya administrasi kantor (alat tulis, materai,dll)	Rp 41.895.000
- Biaya gaji karyawan kantor	Rp 85.717.500
- Biaya pemeliharaan gedung kantor	Rp 6.535.000
- Biaya listrik	Rp 14.000.850
- Biaya telepon	Rp 28.975.520
- Penyusutan inventaris kantor	Rp 2.795.455
- Penyusutan gedung kantor	Rp 3.989.760

JUMLAH BIAYA ADMINISTRASI & UMUM Rp 183.909.085



Lampiran 9

LAMPIRAN PENGELUARAN LAIN-LAIN PT. BITUNG UTAMA  
TAHUN 2003

- <b>Biaya Rekrutmen Karyawan</b>	
- Pembelian kertas formulir	Rp 2.050.000
- Pembelian materai	Rp 3.450.000
Biaya rekrutmen	<u>Rp 5.500.000</u>
- <b>Biaya Pelatihan Karyawan</b>	Rp 4.250.000
- <b>Biaya Kontrak Kerja</b>	
- Pembelian materai	Rp 1.875.000
- Pembelian Kertas	Rp 1.000.000
Biaya Kontrak kerja	<u>Rp 2.875.000</u>

Direktur

Rachel Anatola

Bag. Keuangan

Linda





Lampiran 10

LAMPIRAN PENGELUARAN LAIN-LAIN PT. BITUNG UTAMA  
TAHUN 2004

- <b>Biaya Rekrutmen Karyawan</b>	
- Pembelian kertas formulir	Rp 2.895.000
- Pembelian materai	Rp 4.205.000
Biaya rekrutmen	<u>Rp 7.100.000</u>
- <b>Biaya Pelatihan Karyawan</b>	Rp 5.750.000
- <b>Biaya Kontrak Kerja</b>	
- Pembelian materai	Rp 2.700.000
- Pembelian Kertas	Rp 1.450.000
Biaya Kontrak kerja	<u>Rp 4.150.000</u>

Direktur

Rachel Anatola

Bag. Keuangan

  
Linda

Lampiran 11

**DAFTAR PERTANYAAN**

A. Sejarah perusahaan.

1. Perusahaan didirikan oleh siapa dan pada tahun berapa?
2. Nomor berapa akte pendirian dan oleh siapa?
3. Kapan perusahaan mulai beroperasi?
4. Dimana lokasi perusahaan didirikan?
5. Berapa luas tanah yang dipakai perusahaan?

B. Struktur organisasi perusahaan.

1. Perusahaan berbentuk apa?
2. Bagaimana struktur organisasi perusahaan?
3. Apa tugas, wewenang dan tanggungjawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut?

C. Personalia.

1. Berapa jumlah karyawan secara keseluruhan?
  - a. Berapakah karyawan tetap?
  - b. Berapakah karyawan tidak tetap?
2. Bagaimana sistem penggajian yang dipakai dan berapakah jumlah gaji yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang ada di tiap-tiap bagian?
3. Apakah perusahaan memiliki fasilitas seperti pengganti biaya pengobatan, uang makan, serta uang transport yang diberikan kepada tiap-tiap karyawan dan jika ada berapa besarnya?

## Lampiran 12

### D. Perekrutan.

1. Siapa yang bertanggungjawab dalam merekrut karyawan?
2. Bagaimana cara perusahaan merekrut karyawan?
3. Kapan saja perekrutan karyawan baru dilakukan?
4. Pada saat perekrutan karyawan baru apakah ada biaya yang telah dikeluarkan?

### E. Seleksi.

1. Siapa yang bertanggungjawab menyeleksi calon karyawan?
2. Apakah ada biaya yang dikeluarkan untuk penyeleksian karyawan dan bagaimana pencatatannya?

### F. Penempatan.

1. Bagaimana cara menempatkan karyawan tersebut?
2. Apakah karyawan baru itu langsung diterima sebagai karyawan tetap?
3. Apakah ada training bagi karyawan yang baru diterima dan berapa lama?
4. Berapakah biaya yang dikeluarkan selama masa training dan diperlakukan sebagai biaya apa?

### G. Pelatihan dan pengembangan.

1. Apakah ada program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan?
2. Kapan saja pelatihan untuk karyawan diadakan?
3. Berapakah biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan dan pengembangan karyawan serta dimasukkan sebagai biaya apa?
4. Jika tidak ada pelatihan dan pengembangan karyawan, alasan apa yang mendasari sehingga tidak ada pelatihan dan pengembangan?



PT. BITUNG UTAMA  
Jl. KH. Syech Nawawi No.33  
Desa. Kadu Agung Timur  
Rangkasbitung - Banten

## SURAT KETERANGAN PENELITIAN (001/BU/SK/VI/05)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Abdul Wahid  
JABATAN : Personalia

Menyatakan bahwa :

NAMA : Marcellina Dwi P  
NIM : 012114114  
UNIVERSITAS : Sanata Darma Yogyakarta  
FACULTAS : Akuntansi

Telah melakukan penelitian di PT. BITUNG UTAMA untuk melengkapi tugas akhir menulis Skripsi, mulai bulan Juni s/d Juli.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Rangkasbitung, 21 Juni 2005

Mengetahui



( Abdul Wahid )

Personalia

