

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ANALISIS PENGUKURAN DAN PENYAJIAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM LAPORAN KEUANGAN

(Studi Kasus Pada PT Madu Baru)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Akuntansi



Oleh:

Pria Angga Kesuma

NIM : 052114102

PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

YOGYAKARTA

2012

SKRIPSI

ANALISIS PENGUKURAN DAN PENYAJIAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM LAPORAN KEUANGAN

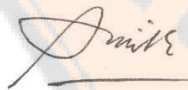
(Studi Kasus Pada PT Madu Baru)

Oleh:

Pria Angga Kesuma
NIM : 052114102

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Fr. Ninik Yudianti, M.Acc., QIA

Tanggal 8 Mei 2012

SKRIPSI
ANALISIS PENGUKURAN DAN PENYAJIAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM LAPORAN KEUANGAN
Studi Kasus PT Madu Baru

Dipersiapkan dan ditulis oleh:

Pria Angga Kesuma

NIM: 052114102

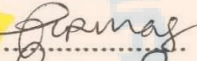
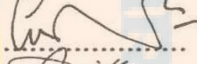
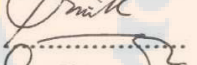
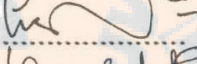
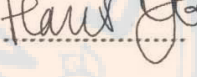
Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
pada tanggal 30 Mei 2012
dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji

Nama Lengkap

Ketua : Firma Sulistiyowati, S.E., M.Si., QIA
Sekretaris : Lisia Apriani, S.E., M.Si., Akt., QIA
Anggota : Dr. Fr. Ninik Yudianti, M.Acc., QIA
Anggota : Lisia Apriani, S.E., M.Si., Akt., QIA
Anggota : Ir. Drs. Hansiadi Yuli Hartanto, M.Si., Akt., QIA

Tanda Tangan


.....

.....

.....

.....

.....

Yogyakarta, 31 Mei 2012

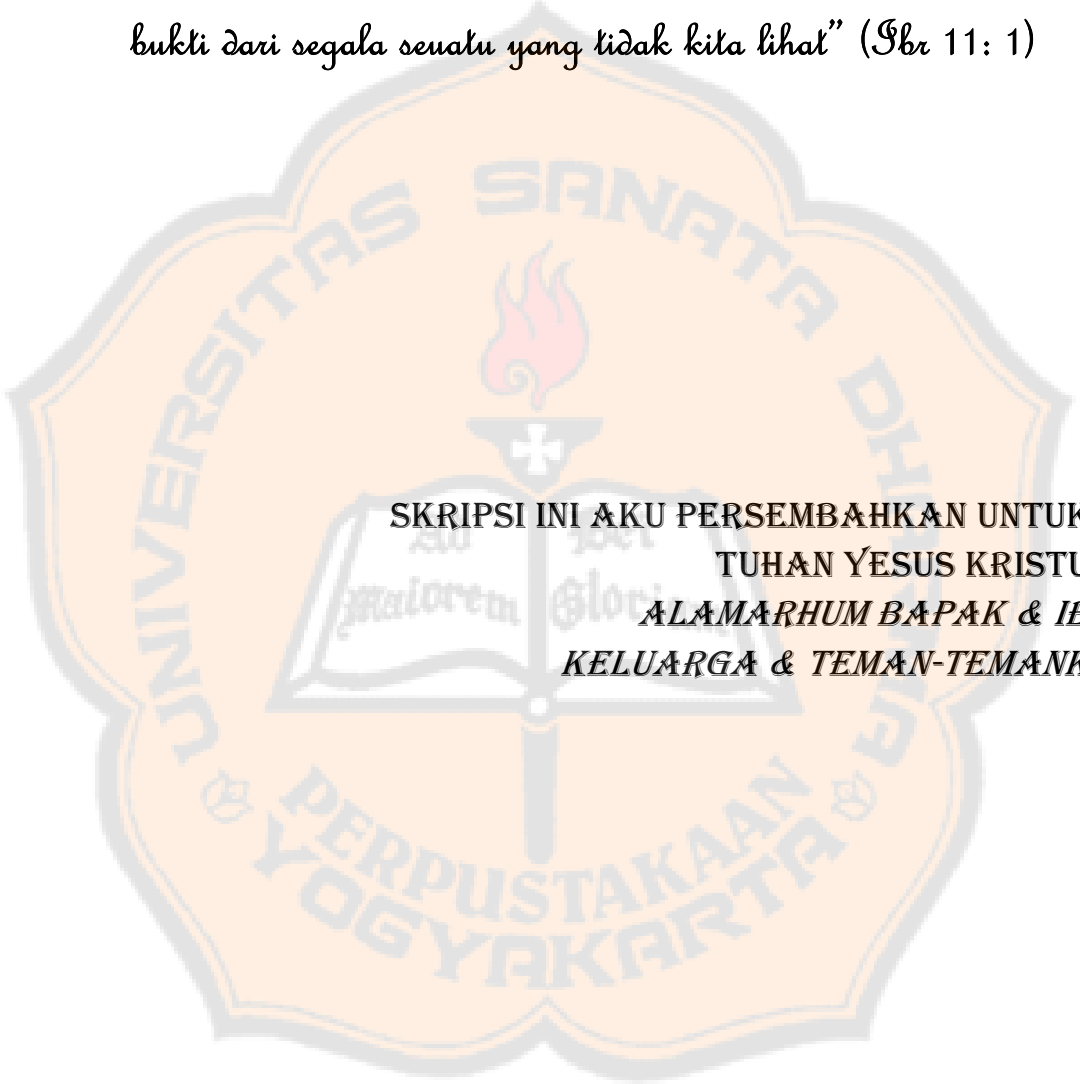
Fakultas Ekonomi
Universitas Sanata Dharma



(Drs. YP. Supardiyono, M.Si., Akt., QIA)

MOTTO & PERSEMBAHAN

“Iman adalah dasar dari segala sesuatu yang kita harapkan dan bukti dari segala sesuatu yang tidak kita lihat” (Ibr 11: 1)



SKRIPSI INI AKU PERSEMBAHKAN UNTUK :
TUHAN YESUS KRISTUS
ALAMARHUM BAPAK & IBU
KELUARGA & TEMAN-TEMANKU

UNIVERSITAS SANATA DHARMA
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN AKUNTANSI-PROGRAM STUDI AKUNTANSI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**“ANALISIS PENGUKURAN DAN PENYAJIAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM LAPORAN”**

Studi Kasus pada PT Madu Baru

Dan dimajukan untuk diuji pada tanggal 30 Mei 2012 adalah hasil karya asli saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat dari penulis lain yang saya aku seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya mengutip dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak sengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berati gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Yogyakarta, 30 Mei 2012

Yang membuat pernyataan



(Pria Angga Kesuma)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN

PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya mahasiswa universitas sanata Dharma

Nama : Pria Angga Kesuma

Nomor mahasiswa : 052114102

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah yang berjudul:

ANALISIS PENGUKURAN DAN PENYAJIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LAPORAN (Studi Kasus pada PT Madu Baru)

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan demikian saya memberikan kepada perpustakaan hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data, mendistribusikan secara terbatas, dan mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di Yogyakarta

Pada Tanggal: 30 Mei 2012

Yang menyatakan,



(Pria Angga Kesuma)

ABSTRAK

**ANALISIS PENGUKURAN DAN PENYAJIAN
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LAPORAN KEUANGAN
Studi Kasus pada PT Madu Baru**

Pria Angga Kesuma
NIM : 05 2114 102
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2012

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengukuran dan penyajian sumber daya manusia dalam laporan keuangan pada PT Madu Baru. Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Penelitian dilakukan pada PT Madu Baru Yogyakarta dari tanggal 9 Januari sampai dengan tanggal 9 Februari tahun 2012. Teknik pengumpulan data berupa dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah 1) Pengukuran sumber daya manusia, 2) Penyajian sumber daya manusia dalam laporan keuangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Madu Baru tidak melakukan pengukuran dan penyajian sumberdaya manusia dalam laporan, karena pengeluaran biaya sumber daya manusia dianggap sebagai beban oleh PT Madu Baru. Pengukuran sumber daya manusia di PT Madu Baru menggunakan metode biaya historis, Nilai investasi bersih sumber daya manusia pada tahun 2009 sebesar Rp218.845.401,00 dan pada tahun 2010 sebesar Rp.305.144.616. Sementara nilai jumlah aktiva dalam neraca yang menggunakan pendekatan sumber daya manusia sebesar Rp146.935.435.178,00 pada tahun 2009 dan Rp165.389.435.729,00 pada tahun 2010. Dengan menggunakan pendekatan akuntansi sumber daya manusia nilai aktiva mangalami kenaikan dari pada akuntansi konvensional.

ABSTRACT

**AN ANALYSIS OF MEASUREMENT AND PRESENTATION OF
HUMAN RESOURCES IN THE FINANCIAL STATEMENTS**

A Case study at PT Madu Baru

Pria Angga Kesuma
NIM : 05 2114 102
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2012

The purpose of this study was to know the measurement and presentation of human resources in the financial statements of PT Madu Baru. The type of this research was case study. The study was conducted at PT Madu Baru Yogyakarta from January 9 to February 9, 2012. The data collection techniques in the form of documentation and interviews. The data analysis techniques used were 1) Measurement of human resources, 2) Presentation of human resources in the financial statements.

The results showed that PT Madu Baru did not make the measurement and presentation of human resources in the report, because the expenditure of human resources cost was considered as expense by PT Madu Baru. The measurement of human resources at PT Madu Baru used historical cost method. Net investment value of human resources in 2009 amounted to Rp218,845,401.00 and in 2010 was Rp305,144,616.00. While the value of total assets in the balance sheet using the approach of human resources was Rp146,935,435,178.00 in 2009 and Rp165,389,435,729.00 in 2010. By using the approach of human resource accounting, the value of assets increased than the one in conventional accounting.

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"ANALISIS PENGUKURAN DAN PENYAJIAN LAPORAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LAPORAN KEUANGAN"**, Studi Kasus pada PT Madu Baru. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. P. Wiryono Priyotamtama, S.J. selaku Rektor Universitas Sanata Dharma yang telah memberikan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan kepribadian kepada penulis.
2. Drs. Y.P. Supardiyono, M.Si., Akt., QIA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
3. Drs. Yusef Widya Karsana, M.Si., Akt., QIA. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Universitas Sanata Dharma.
4. Dr. Fr. Ninik Yudianti, M.Acc., QIA. sebagai Dosen Pembimbing yang telah membantu dengan sabar dan membimbing, serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi yang telah banyak membantu dan memberi banyak sekali ilmu kepada penulis selama menjalani kuliah di Universitas Sanata Dharma.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

6. Segenap karyawan USD yang telah membantu penulis dalam skripsi ini.
7. Bapak Gatot selaku Kepala Akuntansi PT. Madu Baru Yogyakarta yang memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian serta segenap karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta yang banyak membantu dan memberi pelayanan dengan ramah.
8. Almarhum Bapakku Fx. Soemanto dan Ibuku Th. Surwarni tercinta, yang telah banyak memberikan pengorbanan dan mendoakan penulis hingga skripsi ini dapat selesai.
9. Kakak-kakakku dan keponakkanku yang telah memberikan dorongan dan doa terhadap penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
10. Sr. Inez FCJ, Fr. Cahyo SJ, Sr. Irene FCJ, Romo Bagus SJ yang telah memberikan dukungan dan doa terhadap penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
11. Teman-temanku: Andre, Gaet, Titus, Shinta, Steven, Thomas, Aji, Afan, Tanti, Cris, Ramos yang telah memberikan dorongan dan doa terhadap penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
12. Teman-teman komunitas Magis dan PMKRI: Bintang, Thomas, Indra, Agung, Prasetyo, Rio, Agus, Popy, Lisa, Rosa yang telah memberikan dorongan dan doa terhadap penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
13. Teman-teman AKT'05, terutama kelas C yang telah memberikan dorongan terhadap penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran. Semoga skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 8 Mei 2012

Pria Angga Kesuma



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	Ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO & PERSEMBAHAN	Iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS.....	V
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA TULIS.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	Ix
DAFTAR TABEL.....	X
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
F. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	10
B. Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	11
C. Tujuan dan Manfaat Sumber Daya Manusia.....	15
D. Pengakuan Sumber Daya Manusia sebagai Aktiva	17
E. Kendala Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	18
F. Metode Pengukuran Sumber Daya Manusia.....	22
G. Metode Pengukuran Biaya Historis.....	24
H. Penyajian Sumber Daya Manusia Dalam Laporan Keuangan	29
I. Penelitian Terdahulu.....	33
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Subjek dan Objek Penelitian.....	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
D. Data yang diperlukan.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	41
B. Lokasi Perusahaan.....	44
C. Visi dan Misi Perusahaan.....	44
D. Struktur Organisasi.....	45
E. Sumber Daya Manusia PT Madu Baru.....	49
F. Pelatihan Karyawan.....	50

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

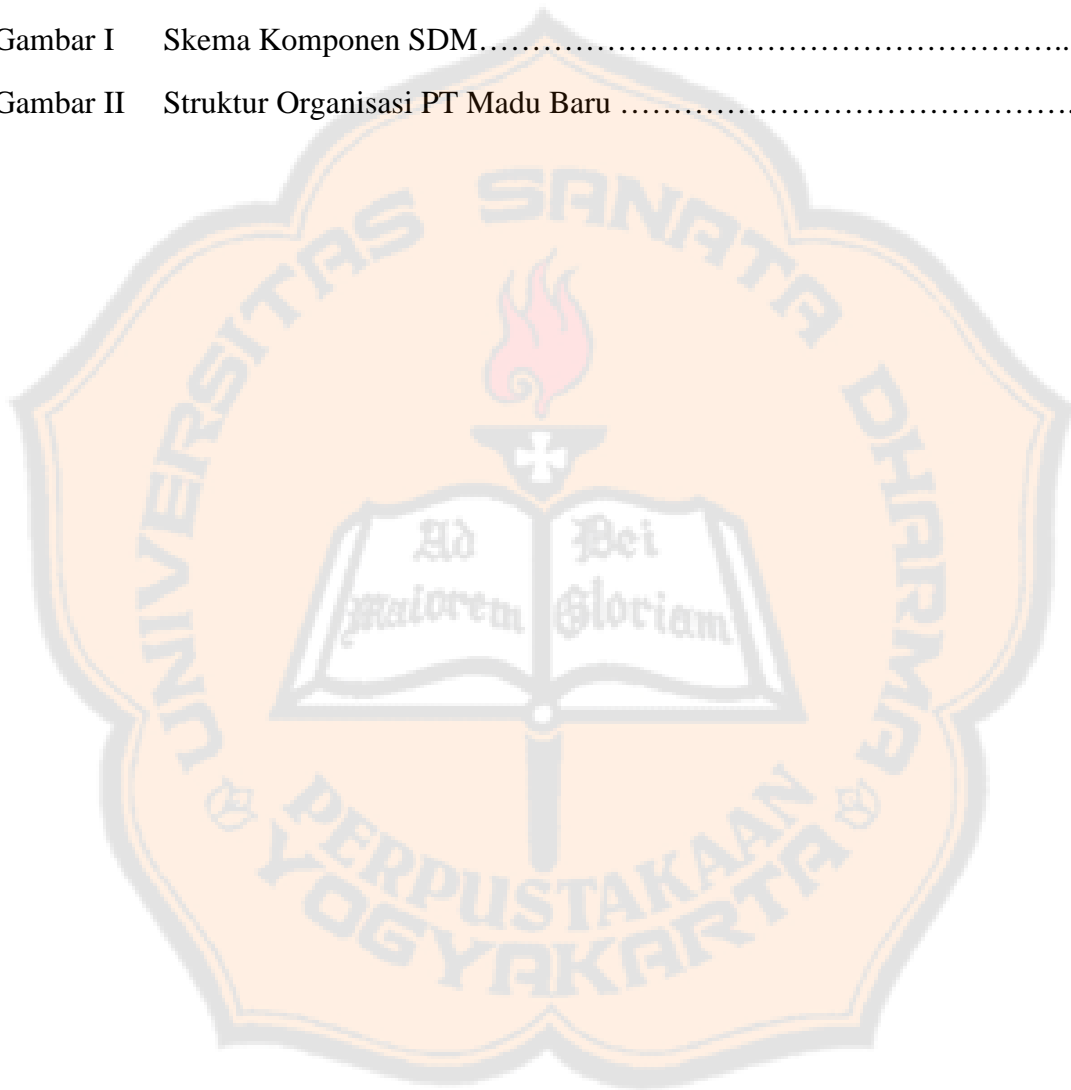
	G. Biaya Pelatihan dan Pendidikan Karyawan.....	51
BAB V.	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	
	A. Pengukuran Sumber Daya Manusia.....	52
	B. Penyajian Nilai Sumber Daya Manusia Dalam Laporan Keuangan.....	59
BAB VI.	PENUTUP.....	
	A. Kesimpulan.....	74
	B. Keterbatasan Penelitian.....	75
	C. Saran.....	75
	DAFTAR PUSTAKA.....	76
	LAMPIRAN.....	78
Lampiran 1	Laporan Neraca PT Madu Baru 2009.....	79
Lampiran 2	Laporan Laba Rugi PT Madu Baru 2009.....	81
Lampiran 3	Laporan Neraca PT Madu Baru 2010.....	82
Lampiran 4	Laporan Laba Rugi PT Madu Baru 2010.....	84
Lampiran 5	Laporan Lampiran Laba Rugi PT Madu Baru 2009 dan 2010.....	85
Lampiran 6	Biaya-Biaya Rekrut dan Seleksi Serta Biaya-Biaya Pelatihan dan Pendidikan.....	89
Lampiran 7	Surat Ijin Penelitian dari PT Madu Baru.....	93

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Investasi Bersih Sumber Daya Manusia.....	58
Tabel 2. Neraca PT Madu Baru Tahun 2009.....	61
Tabel 3. Neraca PT Madu Baru Tahun 2010.....	62
Tabel 4. Laporan Laba Rugi PT Madu Baru Tahun 2009.....	64
Tabel 5. Laporan Laba Rugi PT Madu Baru Tahun 2010.....	65
Tabel 6. Perbandingan Neraca Konvensional dengan Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	66
Tabel 7. Perbandingan Laporan Laba Rugi Konvensional dengan Akuntansi Sumber Daya Manusia	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I Skema Komponen SDM.....	12
Gambar II Struktur Organisasi PT Madu Baru	45



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu lingkungan bisnis yang mengalami perubahan cepat saat ini, dapat dicirikan dengan berbagai fenomena seperti globalisasi, perubahan permintaan konsumen dan investor, serta semakin tingginya persaingan. Agar dapat unggul dalam persaingan tersebut, setiap perusahaan harus melakukan serangkaian kegiatan atau perbaikan guna meningkatkan kinerjanya lewat berbagai perubahan cara memandang aset-aset yang dimiliki. Perbaikan itu diantaranya dapat dilakukan pada bidang sumber daya manusia.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi organisasi yang bisa disebut dengan sumber daya manusia. Pentingnya sumberdaya manusia karena alasan berikut: Pertama, SDM mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Karyawan sebagai SDM merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial dan menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang efektif, maka sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kedua, sumber daya manusia juga merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan usahanya.

Pada era industri modern seperti saat ini, sumber daya manusia (*human resources*) semakin penting. Tanpa manusia perusahaan tidak dapat

menjalankan kegiatan operasinya. Dalam suatu perusahaan rekening atau seperti kas dan aktiva tetap dikendalikan oleh manusia. Tanpa manusia maka sumber daya perusahaan itu tidak ada yang bisa menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manusalah yang mengatur dan mengendalikan suatu perusahaan serta manusialah yang menciptakan nilai tambah itu.

Peran sumber daya manusia sangat besar bagi peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini karena dalam mengoperasikan bisnis, perusahaan memerlukan pemikiran-pemikiran inovatif dalam segala aspek. Kreativitas, integritas, dan peningkatan kemampuan secara terus menerus adalah modal dasar utama bagi perusahaan. Perlunya perhatian akan sumber daya manusia dalam perusahaan tidak lepas dari masalah bagaimana cara menghargai kemampuannya, menilai prestasinya, mengukur untuk biaya seleksi, pengangkatan, pelatihan dan pengembangannya, yang pada akhirnya diinformasikan kepada pihak internal dan pihak eksternal.

Berkaitan dengan akuntansi, tentunya bagaimana peran akuntansi untuk memberikan informasi kepada pihak luar akan kemampuannya perusahaan. Apakah akuntansi tetap bertahan pada sebatas informasi keuangan yang lebih banyak menekankan pada kekayaan fisik semata, seperti praktik saat ini, atau akuntansi akan mengembangkan konsep informasi yang mampu memberikan informasi kekayaan perusahaan yang lebih realistis, termasuk di dalamnya informasi sumber daya manusia.

Akuntansi sumber daya manusia (ASDM) didefinisikan oleh Belkaoui (Harahap, 2007: 418) sebagai suatu proses mengidentifikasi, mengukur data

tentang SDM dan mengkomunikasikan informasi ini kepada pihak yang berkepentingan. Dari definisi tersebut terlihat bahwa tujuan dari akuntansi sumber daya manusia yaitu: mengidentifikasi nilai sumber daya manusia; mengukur biaya dan nilai manusia yang dikontribusikan kepada perusahaan; serta mengkaji pengaruh pemahaman informasi tersebut dan dampaknya pada perilaku manusia.

Berdasarkan pemikiran yang menunjukkan bahwa SDM merupakan aktiva perusahaan, maka seharusnya aktiva SDM tersebut dilaporkan dalam neraca. Hal ini karena SDM memiliki nilai atau harga di dalam organisasi, artinya individu mempunyai potensi jasa yang dikontribusikan ke perusahaan. Pengakuan sumber daya manusia sebagai asset perusahaan didasarkan pada kemampuan sumber daya manusia untuk memberikan manfaat ekonomis bagi perusahaan. Untuk dapat diterima sebagai konsep suatu aktiva, SDM harus memiliki karakteristik sama dengan aktiva. Karakteristik SDM tidak sepenuhnya sama dengan aktiva, terutama dalam hal hak kepemilikan. Perusahaan tidak dapat memiliki secara hukum seperti dalam aktiva. Perusahaan hanya memiliki hak operasional untuk menggunakan kemampuan SDM dalam pengoperasian faktor produksi, tetapi tidak dapat memiliki SDM secara fisik.

Ditambahkan oleh Sugiri dan Nursasmito (1994:133), bahwa untuk mencantumkan SDM sebagai aktiva dalam neraca harus memenuhi 4 kriteria, yaitu definisi, kemampuan mengukur, relevansi, dan keandalan. Dari keempat kriteria tersebut, SDM sebenarnya dapat diakui sebagai aktiva. Namun,

karena belum ada kesepakatan dalam dasar yang digunakan untuk pengukuran, maka SDM tersebut belum diakui sebagai aktiva. Namun demikian, SDM sangat mungkin di-neraca-kan apabila sudah ada kesepakatan dalam pengukuran.

Meskipun demikian, setidaknya untuk kepentingan manajemen dapat dibuat laporan keuangan yang memuat SDM, khususnya bagi perusahaan yang menganggap pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam proses menghasilkan laba. Oleh karena itu biaya-biaya sebaiknya diakui sebagai suatu aset yang harus diamortisasi, agar laporan keuangan menyajikan informasi yang lebih realistis. Lebih lanjut, Rahayu (1998:100), menjelaskan bahwa SDM dalam laporan keuangan dapat dimasukkan dalam pos tersendiri, yaitu Investasi Sumber Daya Manusia.

Laporan keuangan menurut IAI dalam Kerangka dasar Penyusunan Dan Penyajian Laporan Keuangan bertujuan menyediakan informasi yang menyangkut posisi keuangan, kinerja, serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah besar pemakai dalam pengambilan keputusan ekonomi (SAK, Par.12:2009). Perlakuan akuntansi konvensional atas pengeluaran sumber daya manusia terdiri dari pembiayaan seluruh pengeluaran pembentukan modal yang berupa manusia. Namun di sisi lain karyawan merupakan faktor modal yang sangat mahal, khususnya untuk tenaga terlatih dan berpengalaman. Perlakuan yang lebih valid adalah dengan mengkapitalisasi pengeluaran sumber daya manusia pada bidang yang memperoleh keuntungan di masa mendatang.

Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan memiliki berbagai keterbatasan yang melekat di dalamnya seperti bersifat umum, kuantitatif, historis, dinyatakan dalam unit uang. Meskipun memiliki banyak keterbatasan, penggunaan laporan keuangan tetap diperlukan untuk berbagai kepentingan baik pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan, khususnya menyangkut informasi mengenai SDM. Investor membutuhkan informasi SDM selain para manajer, investor mempunyai kepentingan untuk mempengaruhi nilai aktiva suatu perusahaan. Investor juga ingin mengetahui mengenai investasi organisasi dalam SDM. Informasi ini akan membantu para investor untuk membuat keputusan dalam memperoleh, mempertahankan, atau menjual saham-saham yang mereka miliki. Dengan demikian, pengukuran dan penyajian sumber daya manusia dalam laporan keuangan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai salah satu sarana untuk mengambil keputusan yang berguna bagi perusahaan maupun investor (Islahuzaman 2006:1029). Akuntansi sumber daya manusia pada dasarnya memberikan pandangan berbeda dengan akuntansi konvensional dan memberikan solusi atas kelemahan-kelemahannya dengan memasukkan manusia dalam laporan keuangan sebagai unsur aktiva.

Sebagai sebuah perusahaan, PT Madu Baru dalam rekrutmen karyawan, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berpengaruh pada penyusunan laporan keuangan. SDM mempunyai sifat “unik” dan masalah pengukurannya pun kompleks dan tidak mudah diidentifikasi kepemilikinya,

tetapi pengetahuan yang dimiliki sumber daya ini memiliki peranan yang besar dalam meningkatkan nilai dan kelangsungan hidup perusahaan.

Peningkatan kualitas PT Madu Baru membutuhkan informasi mengenai sumber daya manusia dan biaya-biaya yang terkait di dalamnya, informasi keuangan yang relevan akan memberikan keyakinan yang memadai bagi para pengambil keputusan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengukuran dan Penyajian Sumber Daya Manusia Dalam Laporan Keuangan di PT Madu Baru”.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengukuran sumber daya manusia pada PT Madu Baru bila perusahaan akan mengakui nilai sumber daya manusia?
2. Bagaimana penyajian sumber daya manusia pada PT Madu Baru bila perusahaan akan menyajikan nilai sumber daya manusia?

C. Batasan Masalah

Pada pembahasan ini penulis hanya membatasi pada:

1. Metode pengukuran sumber daya manusia terbatas pada metode historis, dengan alasan metode ini yang paling mendekati akuntansi konvensional.
2. Sumber Daya Manusia adalah calon karyawan yang direkrut perusahaan maupun karyawan tetap, serta karyawan kontrak.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengukuran sumber daya manusia pada PT Madu Baru
2. Untuk mengetahui penyajian SDM dalam laporan laporan keuangan di PT Madu Baru.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan pihak manajemen bahwa akuntansi sumber daya manusia dapat diukur sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen.

2. Bagi Investor

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan pihak investor bahwa akuntansi sumber daya manusia dapat sebagai dasar pengambilan keputusan untuk menginvestasikan uang mereka pada perusahaan.

3. Bagi Penulis dan Pembaca

Menambah pengetahuan penulis terutama mengenai sesuatu yang berhubungan dengan akuntansi sumber daya manusia. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai akuntansi sumber daya manusia, serta menjadi sumber informasi dan bahan untuk masukan penelitian selanjutnya.

4. Bagi Universitas Sanata Dharma

Untuk menambah pembendaharaan karya ilmiah di Universitas Sanata Dharma agar dimanfaatkan untuk menambah pengetahuan bagi yang berkepentingan.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

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

BAB II : Landasan Teori

Bab ini membahas pengertian sumber daya manusia, akuntansi sumber daya manusia, ruang lingkup akuntansi sumber daya manusia, tujuan dan manfaat akuntansi sumber daya manusia, pengakuan sumber daya manusia sebagai aktiva, kendala-kendala akuntansi sumber daya manusia, metode pengukuran sumber daya manusia, metode pengukuran biaya historis, penyajian sumber daya manusia dalam laporan keuangan dan penelitian terdahulu.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini membahas tentang jenis penelitian, waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan

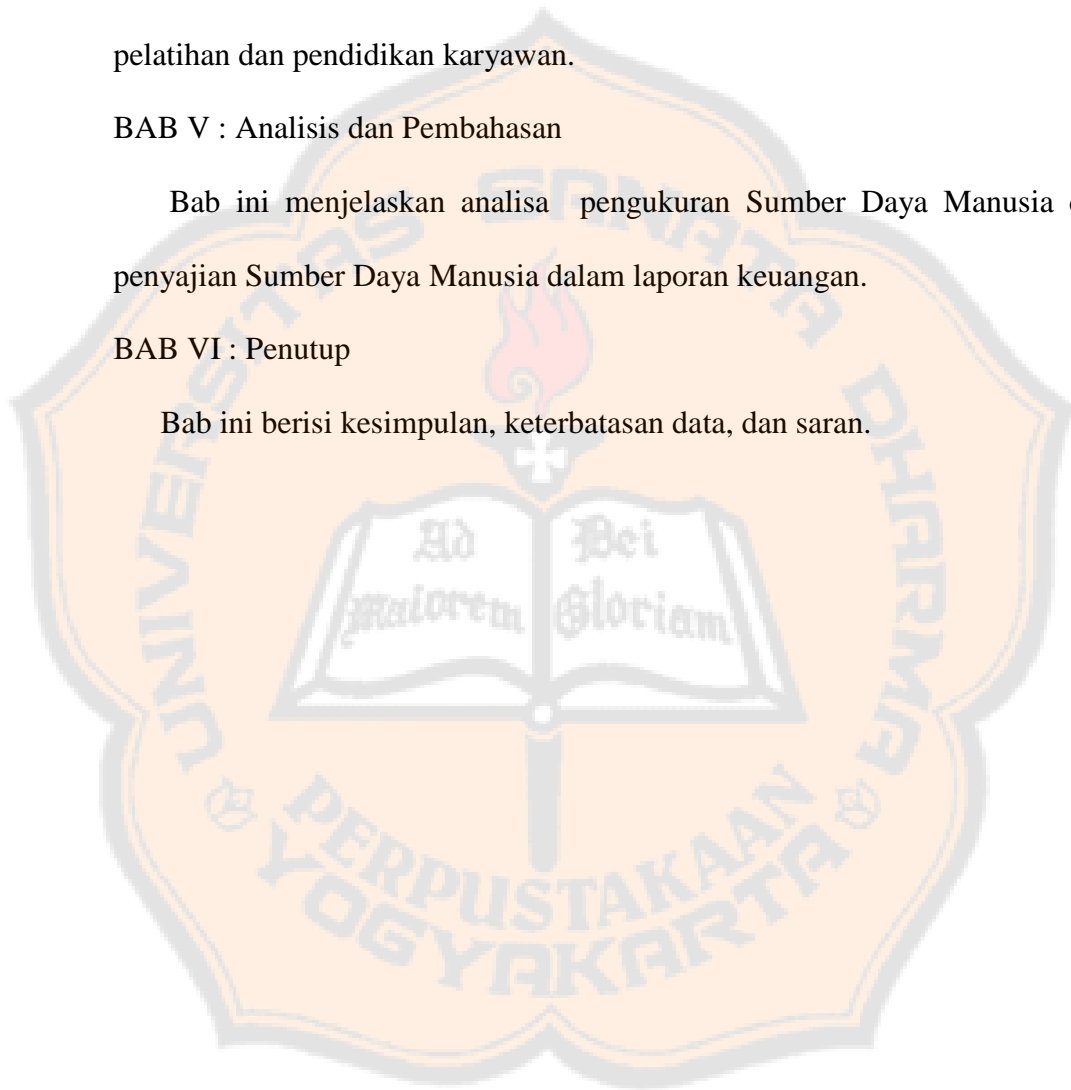
Bab ini berisi tentang gambaran umum mengenai sejarah berdirinya perusahaan, visi dan misi perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, sumber daya manusia, dan pelatihan karyawan serta biaya pelatihan dan pendidikan karyawan.

BAB V : Analisis dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan analisa pengukuran Sumber Daya Manusia dan penyajian Sumber Daya Manusia dalam laporan keuangan.

BAB VI : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan data, dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam arti tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan berguna dalam menghasilkan sesuatu barang maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Susilo dan Sulisyanto 1999:146).

Menurut Ningsih yang dikutip oleh Minawati (2001:140) sumber daya manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan, bekerja untuk perusahaan dalam kerangka kegiatan operasinya. Perusahaan sebenarnya tidak memiliki atau menguasai sumber daya manusia tersebut seperti halnya pemilikan secara fisik seperti aktiva yang lainnya melainkan atas pemilikan hak operasional untuk memperoleh manfaat dari sumber daya manusia dengan menggunakan jasa mereka dalam operasi perusahaan.

Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh seberapa baik sumber daya manusia merencanakan, menjalankan, dan mengendalikan seluruh aktivitas perusahaan, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Perusahaan mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia akan lebih mampu bersaing dan menghasilkan produk yang berkualitas, dengan tingkat efisien dan efektivitas yang baik sesuai dengan keadaan perusahaan tersebut (Minawati 2004:9).

B. Akuntansi Sumber Daya Manusia

1. Definisi Akuntansi Sumber Daya Manusia

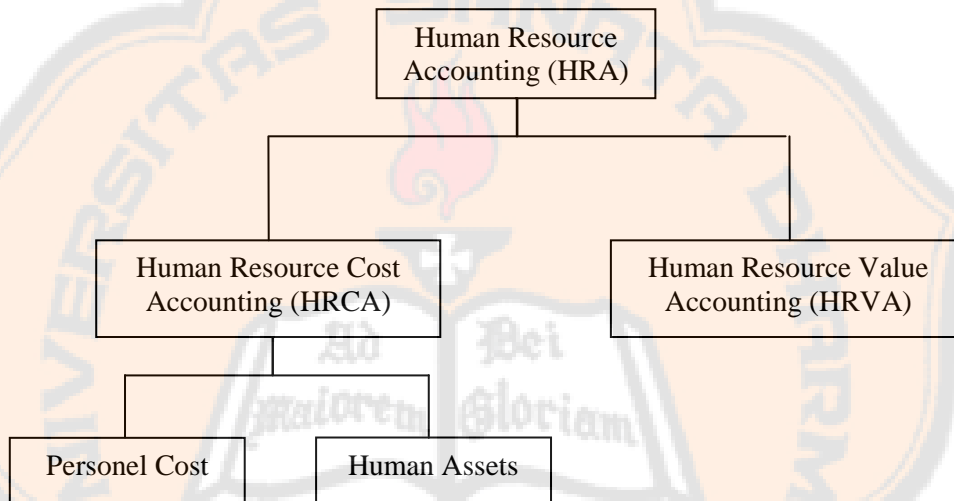
The Committee on Human Resources Accounting dan AAA (Belkaoui, 1985) yang dikutip oleh Harahap (2007:418), mendefinisikan akuntansi sumber daya manusia sebagai proses mengidentifikasi dan mengukur data tentang sumber daya manusia dan menyampaikan informasi ini kepada mereka yang berkepentingan. Ada tiga fungsi akuntansi sumber daya manusia yaitu pertama, sebagai kerangka kerja untuk membantu pengambilan keputusan baik untuk pihak eksternal maupun internal; kedua, memberikan informasi kuantitatif tentang biaya dan nilai sumber daya manusia sebagai unsur organisasi; ketiga, memotivasi manajer mengadopsi informasi sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan yang menyangkut orang.

Dalam pengertian harafiah, akuntansi sumber daya manusia berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber daya organisasional. Hal ini melibatkan pengukuran biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan perusahaan bisnis dan organisasional lainnya untuk merekrut, menyeleksi, mempekerjakan, melatih dan mengembangkan aktiva manusia. Akuntansi sumber daya manusia melibatkan pengukuran terhadap biaya yang akan dikeluarkan untuk menggantikan sumber daya manusia dari suatu organisasi. Akuntansi sumber daya manusia juga melibatkan pengukuran terhadap nilai ekonomi dari manusia bagi organisasi. Dengan demikian, akuntansi sumber daya manusia berarti mengukur investasi yang dibuat

oleh organisasi dalam manusia, biaya untuk mengganti orang-orang tersebut, dan nilai manusia bagi perusahaan itu.

2. Ruang Lingkup Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut Flamholtz (1974) yang dikutip oleh Harahap (2007:420) secara skematis ruang lingkup akuntansi sumber daya manusia mencakup komponen-komponen yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Komponen SDM (Flamholtz, 1974)

Sumber: Harahap (2007:420)

Komponen-komponen tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut (Yunitasari 2003:22):

a. *Human Resource Cost Accounting (HRCA)*

Human resource accounting adalah pengukuran biaya yang timbul untuk pencarian, pengembangan dan penggantian tenaga sebagai sumber daya organisasi.

Ada dua jenis biaya yang berkenaan dengan HRCA yaitu:

1) *Personal Cost Accounting*

Personal cost accounting adalah biaya yang berhubungan dengan fungsi proses manajemen personalia dalam pencarian dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini berkenaan dengan akuntansi untuk personalia dan fungsi-fungsi seperti rekrutmen, seleksi, wawancara dan pelatihan. Biaya-biaya untuk aktivitas tersebut dalam unsur-unsur biaya pencarian dan pengembangan *human assets*.

2) *Human Assets Accounting*

Human assets accounting dapat mengukur berbagai usaha pencarian dan pengembangan. Biaya manusia itu sendiri dimasukkan sebagai *human resource* dari suatu perusahaan. Hal ini berkenaan dengan akuntansi untuk biaya tenaga kerja sebagai asset. Menurut Lako yang dikutip dari Yunitasari (2003:22) *human asset cost* dibedakan menjadi 3 kategori:

a) *Acquisition cost* yaitu kos-kos yang dikorbankan selama perekrutan atau pengadaan karyawan baru. Yang termasuk kos jenis ini adalah kos untuk merekrut, menyeleksi, mempekerjakan, menempatkan karyawan baru dalam posisi tertentu.

b) *Development cost* yaitu kos-kos yang dikorbankan selama pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia seperti kos

orientasi dan pelatihan, biaya latihan dalam pekerjaan (*on-the-job training*), biaya latihan diluar pekerjaan (*of-the-job training*), pendidikan formal dan non formal serta tunjangan-tunjangan selama pelatihan dan pengembangan.

c) *Out-of-pocket cost* yaitu pengeluaran tunai misalnya untuk mengikuti seminar sarasehan atau kegiatan lain untuk menambah pengetahuan.

b. *Human Resource Value Accounting (HRVA)*

Nilai (*value*) secara umum diartikan sebagai *a person has a value*, artinya nilai adalah sesuatu yang ada pada manusia, sesuatu yang ia berikan pada atau dijadikan ukuran baku bagi presepsinya mengenai sesuatu. Tetapi Wiliam mengatakan bahwa nilai adalah kriteria atau standar yang dibuat untuk melakukan suatu penilaian. HRVA merupakan pengukuran nilai sumber daya manusia, yang seperti aktiva lain, sumber daya manusia juga memiliki nilai, karena masing-masing individu memiliki potensi, sifat dan motivasi yang dapat memberikan manfaat ekonomis dimasa mendatang. Nilai sumber daya manusia menurut Flamholtz di pengaruhi faktor ekonomis, sosial, dan psikologis. Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang khas, di samping itu karakter perusahaan juga mempengaruhi penilaian sumber daya manusia seperti struktur organisasi, sistem penggajian, dan tipe manajemen. Pengertian penilaian di dalam akuntansi merupakan pemberian jumlah moneter

kuantitatif yang bermakna pada aktiva. Penilaian yang relevan harus didasarkan nilai tukar atau nilai konversi yang dibagi menjadi:

- 1) Nilai keluaran (*output value*) yaitu nilai yang mencerminkan dana yang diharapkan akan diterima oleh perusahaan dimasa datang, didasarkan terutama pada harga tukar dari produk atau output perusahaan.
- 2) Nilai masukan (*input value*) yaitu nilai yang mencerminkan berbagai ukuran yang berkaitan dengan perolehan yang aktiva yang digunakan oleh perusahaan dalam operasi.

C. Tujuan Dan Manfaat Akuntansi Sumber daya Manusia

1. Tujuan akuntansi sumber daya manusia

Tujuan akuntansi sumber daya manusia adalah memberikan informasi tentang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang berguna bagi pengambilan keputusan. Secara umum fungsi akuntansi sumber daya manusia adalah (Harahap, 2007:419)

- a. Untuk melengkapi informasi tentang nilai sumber daya manusia untuk digunakan dalam pengambilan keputusan tentang perolehan, alokasi, pengembangan, pemeliharaan sumber daya manusia agar tercapai efektivitas tujuan organisasi.
- b. Untuk memberikan informasi kepada manajer personalia agar dia dapat secara efektif memonitor dan menggunakan sumber daya manusia.

- c. Memberikan indikator dalam pengawasan aktiva.
- d. Membantu pengembangan prinsip manajemen dengan menjelaskan akibat keuangan dari berbagai praktik akuntansi sumber daya manusia.

Akuntansi sumber daya manusia mencoba mencatat pengeluaran untuk sumber daya manusia sebagai investasi atau aktiva bukan sebagai biaya. Pengeluaran dicatat sebagai investasi pengeluaran rekrutmen, *hiring*, pelatihan formal dan informal, orientasi, pengembangan. Jumlah investasi dikapitalisasikan dan akan diamortisasi secara periodik menurut taksiran tertentu dari staf yang bersangkutan. Dalam hal ada pengunduran diri dalam staf dicatat sebagai kerugian.

2. Manfaat Akuntansi Sumber daya Manusia

Manfaat akuntansi sumber daya manusia menurut Flamholtz (Harahap, 2007:419) adalah:

- a. Menyediakan kerangka kerja untuk membantu manajer dalam menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.
- b. Menyediakan informasi bagi pemakai dalam memperoleh, mengembangkan, menempatkan, mengkonversi, mengevaluasi dan menghargai sumber daya manusia.
- c. Menyediakan alat pengukuran *cost* dan *value* dari manusia bagi organisasi untuk di gunakan dalam pengambilan keputusan.
- d. Memotivasi manajer untuk menghargai akibat pengambilan keputusan atas sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa akuntansi sumber daya manusia bermanfaat bagi manajemen dalam pengambilan keputusan.

D. Pengakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva

Pengertian aktiva adalah kemungkinan manfaat ekonomi pada masa yang akan datang yang diperoleh dan dikuasai oleh suatu badan usaha sebagai akibat transaksi atau peristiwa masa lalu (Rahayu, 1998:99). Secara umum karakteristik yang harus ada pada aktiva adalah:

1. Probabilitas tinggi bahwa ia memberikan manfaat ekonomi bagi perusahaan pada masa yang akan datang. Artinya Sesuatu tersebut memiliki kemampuan baik secara individu atau dengan aktiva yang lain untuk menghasilkan kas masuk dimasa mendatang. Baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Dimiliki dan dikuasai oleh perusahaan. Artinya penguasaan terhadap aktiva dapat diperoleh sebagai unit usaha melalui pembelian, pemberian, penemuan, perjanjian, dan penukaran, bentuk fisik bukan penentu aktiva. Karakteristik untuk dimiliki perusahaan belum dapat terpenuhi seluruhnya, mengingat sumber daya manusia memiliki kebebasan untuk meninggalkan perusahaan sesuai kehendaknya. Sumber daya manusia tidak sepenuhnya memiliki sifat sama dengan aktiva, khususnya arti dimiliki atau dikuasai, tetapi beberapa pendapat mengatakan bahwa dengan memberi pengertian berbeda pada kata “dimiliki” antara aktiva

dengan sumber daya manusia, maka dapat dimengerti gagasan menganggap sumber daya manusia sebagai elemen aktiva perusahaan.

3. Sebagai akibat transaksi atau kejadian masa lalu. Artinya sesuatu dikatakan aktiva bila telah terjadi transaksi atau peristiwa lain yang menyebabkan suatu entitas memiliki hak terhadap manfaat dari aktiva tersebut. Apabila sumber daya manusia dianggap sebagai aktiva tetap atau aktiva tidak berwujud maka ada kriteria yang tidak dipenuhi dalam sumber daya manusia yaitu arti dimiliki, sehingga perlakuan sumber daya manusia dalam laporan keuangan dapat dimasukkan dalam pos tersendiri yaitu "Investasi Sumberdaya Manusia".

E. Kendala-kendala Akuntansi Sumber Daya Manusia

Akuntansi sumber daya manusia atau *Human Resource Accounting* secara umum dapat digunakan untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang ada pada akuntansi konvensional. Meskipun akuntansi sumber daya manusia menawarkan keunggulan-keunggulan dibandingkan akuntansi konvensional, namun gagasan mengenai akuntansi sumber daya manusia masih meninggalkan kontroversi dan polemik, terutama pada masalah pengukurannya. Belum adanya kesepakatan mengenai kriteria pengukuran sumber daya manusia yang objektif merupakan salah satu sebab belum dikeluarkannya prinsip akuntansi yang mengatur perlakuan akuntansi sumber daya manusia (Hidayah dalam Indriaswati, 2001:54).

Akuntansi sumber daya manusia sampai sekarang belum dapat diterima sebagai suatu GAAP atau prinsip yang berlaku umum. Hal ini disebabkan karena adanya syarat untuk pengukuran suatu item tertentu sebagai asset diatur oleh FASB No. 5, yaitu (Islahuzaman, 2006:1035):

1. Definisi (*definition*)

Menurut FASB definisi aset adalah *probable future economic benefit obtained or controlled by particular entity as a result of past transaction or event*. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan tiga komponen aktiva yang penting:

- a. Manfaat ekonomi masa mendatang.
- b. Diperoleh atau dikendalikan oleh kesatuan usaha tertentu.
- c. Akibat transaksi masa lalu.

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa sebagai suatu aktiva, sumber daya manusia telah memiliki syarat pertama dan ketiga, tetapi syarat kedua tidak dapat dipenuhi, karena sumber daya manusia tidak dapat diperoleh atau dikendalikan, artinya aset tersebut tidak dapat dimiliki perusahaan.

2. Dapat diukur (*measurement*)

FASB No. 5 menjelaskan bahwa ada 5 atribut yang digunakan dalam mengukur aktiva yaitu:

a. *Historical Cost*

Yaitu sebesar jumlah kas atau setara kas yang dikeluarkan untuk memperoleh aktiva atau kewajiban tersebut pada tanggal perolehannya.

b. *Current Cost*

Yaitu jumlah kas atau setara kas yang seharusnya dibayar bila aktiva yang sama atau setara aktiva diperoleh sekarang.

c. *Current Market Value*

Yaitu harga barang di pasar penjualan.

d. *Net Realizable Value*

Nilai yang dinyatakan dalam jumlah kas atau setara kas yang dapat diperoleh sekarang dengan menjual aktiva dalam pelepasan normal.

e. *Persent Value Of Future Cash Flow*

Yaitu nilai yang dinyatakan dalam arus kas masuk bersih di masa yang akan datang, yang didiskontokan ke nilai sekarang, dari pos yang diharapkan memberikan hasil dalam operasi normal.

Dari atribut yang telah disebutkan di atas, konsep pengukuran SDM telah memenuhi kriteria di atas. Walaupun SDM diakui sebagai asset akan mengalami kesulitan dalam pengamortisasian secara rasional dalam penyajian laporan keuangan.

3. Relevansi (*relevance*)

Informasi yang terkandung dalam suatu pos mempunyai daya untuk membuat suatu perbedaan dalam keputusan pemakai laporan. Dikatakan bahwa relevansi dari suatu informasi akuntansi dapat dievaluasi dengan cara menghubungkan informasi akuntansi tersebut dengan tujuan laporan keuangan dan dengan pertimbangan bagaimana pengakuan terhadap item tertentu memberi sumbangan manfaat terhadap pengambilan keputusan.

Agar informasi itu relevan maka harus memenuhi tiga sifat yang merupakan kualitas utama relevan yaitu nilai prediksi, nilai umpan balik, nilai tepat waktu. Nilai prediksi adalah kemampuan informasi untuk membantu pemakai dalam mengikatkan probabilitas bahwa harapan-harapan pemakai yang akan muncul atau hasil suatu kejadian masa lalu atau datang akan terjadi. Nilai umpan balik adalah kemampuan informasi untuk membantu pemakai dalam mengkonfirmasi dan mengoreksi harapan-harapan pemakai di masa lalu. Nilai tepat waktu adalah tersediannya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kekuatan untuk mempengaruhi keputusan. Dalam hal ini mempunyai satu kendala berupa subjektifitas dalam pengukuran nilai prediksi dan *estimate useful*.

4. Keandalan (*reliability*)

Informasi yang dapat diandalkan merupakan informasi yang harus memenuhi kriteria: dapat diperiksa, netral, dan menyajikan yang sebenarnya. Informasi akuntansi dapat dikatakan andal, jika pengaruh penyajiannya bebas dari kesalahan dan bias yang dapat digunakan para pengambil keputusan yang lain. Hal inilah yang dirasakan sebagai kendala karena SDM pengukurannya banyak menggunakan estimasi yang bersifat subjektif.

F. Metode Pengukuran Sumber Daya Manusia

Pengukuran adalah penentuan jumlah rupiah yang harus dilekatkan pada suatu objek yang terlibat dalam suatu transaksi keuangan. Jumlah rupiah dicatat ini dicatat untuk dijadikan data dasar dalam penyusunan statemen keuangan (Suwardjono, 2005:133).

Metode pengukuran sumber daya manusia dibagi menjadi dua macam yaitu:

1. Metode atas dasar biaya (*cost*)

Pengertian kos dalam akuntansi sumber daya manusia sama dengan pengertian akuntansi dalam konvensional yaitu pengorbanan ekonomis yang dinyatakan dalam bentuk uang untuk memperoleh suatu aktiva atau sekelompok aktiva tertentu (Rahayu 1998:106).

- a. Metode pengukuran biaya historis (*the historical cost model*)

Dalam metode ini nilai sumber daya manusia dihitung berdasarkan akumulasi biaya yang telah dikeluarkan untuk melakukan rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan dan pembinaan personalia yang bersangkutan. Akumulasi ini merupakan harga kos yang akan diamortisasikan selama masa kerja bersangkutan (Harahap, 2007: 431).

- b. Metode pengukuran biaya pengganti (*the replacement cost model*)

Dalam metode ini nilai sumber daya manusia diukur dengan menaksir berapa biaya yang akan dikeluarkan untuk mendapatkan pegawai yang sama. Atau dapat dihitung dengan menaksir berapa

biaya yang dikeluarkan untuk merekrut, menyeleksi, melatih, menempatkan dan mengembangkan pegawai yang sama kualitasnya dengan yang ada sekarang.

c. Metode pengukuran biaya kesempatan (*the opportunity cost model*)

Dalam metode ini, nilai sumber daya manusia diukur melalui proses penawaran yang bersifat kompetitif yang dilakukan secara intern dengan didasarkan konsep *opportunity cost*. Dalam hal ini manajer pusat investasi menawarkan pegawai yang dinilai langka sehingga hanya mereka yang menjadi dasar pengukuran.

2. Metode Pengukuran atas Dasar Nilai

Permasalahan dalam akuntansi nilai SDM berbeda dengan pengukuran kos SDM. Nilai SDM diartikan sebagai nilai sekarang dari jasa SDM yang akan diberikan pada perusahaan dimasa yang akan datang. Pengukuran nilai SDM dibagi dalam pengukuran moneter dan non-moneter.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa metode pengukuran sumber daya manusia terbagi menjadi metode pengukuran atas dasar biaya dan atas dasar nilai. Pada metode pengukuran atas dasar biaya, terdapat 3 metode pengukuran, yaitu pengukuran biaya historis, biaya pengganti, dan biaya kesempatan. Dalam penelitian ini pengukuran SDM dilakukan menggunakan metode biaya historis. Metode ini dipilih karena metode ini paling mendekati dengan akuntansi konvensional.

G. Metode Pengukuran Biaya Historis

Metode pengukuran biaya historis merupakan metode pengukuran yang dilakukan dengan menghitung dan mengkapitalisasi seluruh biaya yang berkaitan dengan penerimaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan yang selanjutnya diadakan pengamortisasian biaya-biaya tersebut selama estimasi umur manfaat yang diharapkan dari aktiva tersebut, dan dengan mengakui kerugian dalam hal penghapusan aktiva atau mempertinggi nilai aktiva bila terdapat tambahan biaya apapun yang dapat memperbesar manfaat potensi aktiva.

1. Kelebihan dan Kelemahan Metode Biaya Historis

Metode pengukuran biaya historis mempunyai keunggulan yaitu perlakuan perhitungan untuk menghitung nilai sumber daya manusia yang konsisten dengan akuntansi konvensional, memungkinkan untuk menghitung biaya yang sebenarnya termasuk dalam usaha perolehan pegawai dan metode *historical cost* ini praktis dan dapat diuji kebenaran datanya (Williana 2004:44).

Namun pada metode ini juga terdapat beberapa kelemahan antara lain: pertama, nilai ekonomis suatu aktiva sumber daya manusia tidak harus sama dengan biaya historisnya. Kedua, setiap apresiasi atau amortisasi bersifat subyektif tanpa harus berhubungan dengan kenaikan dan penurunan produktifitas aktiva sumber daya manusia. Ketiga, biaya yang berkaitan dengan perekrutan, penerimaan, pelatihan, perencanaan, penempatan dan pengembangan tiap individu berbeda-beda, maka *historical cost* tidak memberikan nilai *human resource* yang dapat diperbandingkan.

2. Komponen Metode Historis

Konsep biaya historis sumber daya manusia didefinisikan sebagai sumber-sumber yang telah dikeluarkan atau pengorbanan yang terjadi untuk memperoleh dan mengembangkan karyawan (manusia). Dengan kata lain, biaya historis atau biaya mula-mula merupakan pengeluaran yang sesungguhnya terjadi dalam rangka pengadaan, pelatihan dan pengembangan karyawan (Tulit 1999:46).

Dalam metode biaya historis, biaya atau pengorbanan meliputi biaya-biaya untuk merekrut menyeleksi, mempekerjakan, menempatkan, promosi pelatihan dan pendidikan lanjutan, *on-the-job training* dan biaya-biaya terjadi karena penurunan produktivitas serta pelatihan.

Biaya untuk merekrut, menyeleksi mempekerjakan dan menempatkan di kelompokkan sebagai biaya langsung, sedangkan biaya untuk promosi atau penempatan pada posisi tertentu di kelompokkan sebagai biaya tidak langsung tersebut adalah pembentuk biaya perolehan (*acquisition cost*).

Biaya-biaya yang dikeluarkan selama pelatihan formal dan orientasi serta *on-job-training* dikategorikan sebagai biaya langsung, sedangkan biaya yang terjadi selama waktu pelatihan dan penurunan produktivitas selama pelatihan, dikelompokkan sebagai biaya tidak langsung. Biaya-biaya tidak langsung dan tidak langsung ini merupakan pembentuk biaya pengembangan (*learning cost*). Perpaduan antara biaya perolehan (*acquisition cost*) dan biaya pengembangan (*learning cost*) akan menentukan besarnya biaya historis.

Biaya perolehan (*acquisition cost*) merupakan pengorbanan yang harus terjadi untuk mendapatkan karyawan yang akan menduduki jabatan tertentu. Biaya-biaya perolehan terdiri dari semua biaya langsung untuk merkruitment, pemilihan dan lainnya serta biaya tidak langsung tertentu. Biaya-biaya tersebut adalah sebagai berikut (Tulit 1999:48):

- a. Biaya pengerahan (*recruitment*) adalah yaitu biaya yang terjadi untuk mengidentifikasi sumber-sumber dari sumber daya manusia. Atau dengan kata lain, biaya yang secara langsung mempengaruhi perolehan sumber daya manusia seperti biaya penarikan karyawan. Misalnya biaya penarikan pada lembaga pendidikan, biaya iklan lowongan kerja dan biaya administrasi yang berkaitan.
- b. Biaya seleksi (*selection*) adalah biaya yang dikeluarkan berkaitan dengan pemilihan calon karyawan untuk menentukan karyawan yang akan dipekerjakkan. Misalnya biaya pengujian atau tes, biaya wawancara, dan biaya administrasi untuk memproses pelamar.
- c. Biaya penerimaan (*hiring*) adalah biaya yang dikeluarkan untuk menerima calon karyawan menjadi anggota organisasi. Misalnya biaya perjalanan, biaya tempat tinggal, tunjangan perpindahan.
- d. Biaya penempatan (*placement*) adalah biaya yang dikeluarkan untuk menempatkan calon karyawan diposisi tertentu. Misalnya biaya administrasi untuk menempatkan seseorang pada pekerjaan.

Biaya pengembangan SDM adalah biaya yang dikeluarkan untuk menambah kecakapan dan kemampuan karyawan sehingga berprestasi dalam jabatan tertentu. Adapun komponen dari biaya pengembangan terdiri dari:

- a. Biaya pengenalan (*formal training and orientation*) adalah biaya yang berkaitan dengan proses penyesuaian karyawan dalam situasi dan kondisi kerja sehingga karyawan dapat menikmati pekerjaannya.
- b. Biaya latihan di dalam pekerjaan (*on-the-job-training*) adalah biaya yang dikeluarkan dalam pelatihan berhubungan erat dengan pekerjaannya.
- c. Biaya latihan di luar pekerjaan (*off-the-job training*) adalah biaya pelatihan yang bersifat umum dan tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan seseorang, tetapi memiliki juga manfaat bagi karyawan tersebut.
- d. Biaya penurunan produktivitas selama pelatihan (*lost productivity during training*) adalah biaya yang terjadi karena adanya pelatihan biaya yang menyebabkan turunnya produktivitas. Misalnya selama periode belajar dari seseorang yang baru suatu lini perakitan, orang tersebut mungkin beroperasi lebih lambat dan dapat mengganggu pekerjaan yang lain. Ini menyebabkan dari beberapa orang menurun di bawah normal. Hal ini merupakan suatu biaya produktivitas yang hilang karena pelatihan.
- e. Biaya waktu pelatihan adalah biaya yang disebabkan karena waktu pelatihan. Artinya waktu yang seharusnya digunakan untuk

menghasilkan sesuatu bagi perusahaan, harus digunakan untuk pelatihan.

Untuk memperjelas pembahasan ini, berikut ini disajikan contoh perhitungan investasi sumber daya manusia menggunakan metode biaya historis.

Contoh:

Zidan Corp pada tahun 2006 telah mengeluarkan biaya *recruiting*, dan *selecting* Rp5000.000,00 dan biaya *training* Rp15.000.000,00 biaya-biaya tersebut diharapkan mempunyai masa manfaat (*useful life*) sekitar 8 tahun, maka:

Investasi sumber daya manusia:

Acquisition cost Rp5.000.000,00

Development cost 15.000.000,00 +

Total cost of human resource Rp20.000.000,00

Armortization expenses = $\frac{\text{Total cost of human resource}}{\text{Useful life}}$

= $\frac{\text{Rp } 20.000.000,00}{8}$

= Rp2.500.000,00

Human resource Invesment net = Rp20.000.000,00 – Rp2.500.000,00

= Rp17.500.000,00

3. Amortisasi Sumber Daya Manusia

Biaya-biaya yang berkaitan dengan SDM dikapitalisasi, maka nilai atau kos aktiva SDM harus diamortisasi untuk menentukan berapa jumlah

yang harus dibebankan pada periode sekarang dan beberapa nilai atau kos yang akan dibawa ke periode berikutnya. Amortisasi dapat dihitung dengan menggunakan metode garis lurus (*straight line method*). Perhitungan ini didasarkan pada SAK No. 19 yang menyatakan metode aktiva tidak berwujud metode garis lurus, kecuali ada metode yang lebih sesuai dengan kondisi perusahaan (Rahmawati 2006: 1158).

Pada umumnya masa manfaat suatu aset tidak berwujud tidak akan melebihi 20 tahun sejak tanggal siap digunakan. Amortisasi harus mulai dihitung saat aset siap untuk digunakan (SAK No 19).

Untuk menghitung investasi SDM dalam perusahaan. Investasi diamortisasi dalam waktu n:

Tahun xxxx: $\frac{\text{acquisition cost} + \text{development}}{n \text{ tahun}}$	xxxx
Tahun xxxx: dari tahun sebelumnya	xxxx
$\frac{(\text{acquisition cost} + \text{development})}{n \text{ tahun}}$	<u>xxxx</u> +
Total amortisasi	xxxx

H. Penyajian Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan

1. Penyajian Laporan Keuangan

Penyajian (*persentation*) menetapkan tentang cara-cara melaporkan elemen atau pos dalam seperangkat laporan keuangan agar elemen atau pos tersebut cukup informatif. Secara umum aturan tentang penyajian

laporan keuangan adalah posisi keuangan disajikan dalam neraca, hasil usaha dalam laporan laba rugi dan arus kas dalam laporan arus kas.

PSAK mengatur masalah penyajian ini dengan ketentuan: penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku di Indonesia mencakup dimuatnya pengungkapan informatif yang memadai atas hal-hal material. Hal-hal tersebut mencakup bentuk, susunan, dan isi laporan keuangan.

Dalam penyajian keuangan manajemen harus menyajikan laporan keuangan dengan jujur dan wajar.

a. Penyajian Jujur

Agar dapat diandalkan, informasi harus menggambarkan dengan jujur transaksi serta peristiwa lainnya yang seharusnya disajikan atau secara wajar dapat diharapkan untuk disajikan. Informasi keuangan pada umumnya tidak luput dari risiko dari penyajian yang dianggap kurang jujur dari pada yang seharusnya digambarkan. Hal ini bukan disebabkan karena kesengajaan untuk menyesatkan, tetapi lebih merupakan kesukaran yang melekat dalam mengidentifikasi transaksi serta peristiwa lainnya yang dilaporkan.

b. Penyajian Wajar

Laporan keuangan sering dianggap menggambarkan pandangan yang wajar dari menyajikan dengan wajar, posisi keuangan, kinerja serta perubahan posisi keuangan suatu perusahaan.

Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan diakui sebagai aktiva atau asset dan dapat diukur nilainya dengan menggunakan pengukuran berdasarkan kos atau berdasarkan nilai.

2. Penyajian Sumber Daya Manusia Dalam Laporan Keuangan

Menurut Sumaryono yang dikutip oleh Minawati (2004:15) terdapat tiga kecenderungan laporan sumber daya manusia dalam laporan keuangan yaitu:

- a. Investasi dalam sumber daya manusia (*investment in human resource accounting*)
- b. Kelompok aktiva tidak berwujud (*intangibile assets*)
- c. Kelompok beban yang ditangguhkan (*deffered charges*)

Nilai sumber daya manusia juga harus diamortisasi atau dihapus selama masa taksiran umur ekonomis sumber daya manusia tersebut. Taksiran umur ekonomis ditetapkan berdasarkan diperolehnya manfaat ekonomis yang diterima perusahaan dari sumber daya manusia tersebut. Penghapusan atau amortisasi dilakukan untuk mempertemukan biaya yang dikeluarkan untuk investasi dan pendapatan yang diperoleh dari investasi tersebut.

Menurut Tunggal yang dikutip oleh Islahuzaman (2006:1032) ada empat macam pendekatan yang memungkinkan investasi dalam aktiva manusia di laporan keuangan:

- a. Surat direksi dari laporan tahunan perusahaan sering termasuk informasi mengenai pengeluaran pengeluaran dalam sumber daya manusia yang

mungkin cukup signifikan dan mungkin secara relatif lebih penting dari pada pengeluaran fisik. Sebagai suatu tolak ukur intern terhadap akuntansi penuh untuk aktiva manusia, surat direksi dapat melaporkan pengeluaran pengeluaran yang dilakukan sebagai investasi dalam bentuk aktiva manusia selama periode yang berjalan.

- b. Menyajikan informasi mengenai investasi dalam aktiva tidak berwujud (*a statement of intangibles*). Pendekatan ini diusulkan oleh kantor akuntan Arthur Anderson & Co sebagai suatu metode yang berkaitan dengan semua yang dinamakan *intangibles*, termasuk aktiva sumber daya manusia (*human assets*). Arthur Anderson & Co mengusulkan bahwa pengeluaran-pengeluaran utama untuk *intangibles*, termasuk sumber daya manusia, harus disajikan sebagai klasifikasi yang terpisah dalam perhitungan laba rugi. Lebih lanjut, kantor akuntan ini mengatakan bahwa perusahaan yang melakukan pengeluaran yang besar untuk penciptaan *intangibles*, jadi perusahaan harus menyajikan suatu *statement of intangibles*. Laporan tersebut harus menunjukkan pengeluaran yang dilakukan berbagai kelompok aktiva tidak berwujud untuk periode yang berjalan maupun untuk periode sebelumnya.
- c. Menyajikan informasi mengenai investasi dalam sumber daya manusia dalam laporan keuangan yang belum diaudit. Perusahaan dapat menyusun sekumpulan laporan keuangan yang menunjukkan investasi dalam aktiva manusia dengan konvensi akuntansi sumber daya manusia yang diusulkan

dan memasukkan laporan ini sebagai informasi tambahan dalam laporan tahunan mereka.

- d. Pendekatan dengan metode menyajikan investasi dengan aktiva manusia dalam laporan tahunan perusahaan dengan mencatatnya kedalam laporan keuangan konvensional. Metode ini mencakup kapitalisasi investasi dalam aktiva manusia dan mengamortisasi dari investasi tersebut selama masa manfaat yang diharapkan.

Dari empat macam pendekatan tersebut, penulis akan menggunakan pendekatan keempat yaitu menyajikan investasi dengan aktiva manusia dalam laporan tahunan perusahaan dengan mencatatnya kedalam laporan keuangan konvensional.

I. Penelitian Terdahulu

Pada saat ini akuntansi sumber daya manusia sangat berguna bagi perusahaan, banyak penelitian mengenai akuntansi sumber daya manusia di berbagai negara. Beberapa penelitian terdahulu yang sudah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Christina (2003) melakukan penelitian mengenai kemungkinan penerapan akuntansi sumber daya manusia (studi kasus pada percetakan CV. Sahabat Klaten). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Kesimpulan akhir yang dihasilkan pertama, penyajian informasi akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangan perusahaan belum dilakukan karena masih terdapat kendala berupa adanya prinsip konservatif dari

akuntansi konvensional yang menganggap semua pengeluaran untuk semua dibiayai pada periode terjadinya dan tidak memberikan manfaat di masa mendatang. Kedua, pencatatan CV. Sahabat dapat menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangannya dengan alasan: informasi yang dihasilkan relevan sebagai alat pengambilan keputusan, sebagai alat motivasi bagi manajer, penyedia kos dan *value* personalia lebih jelas bagi perusahaan, laba yang dihasilkan lebih besar.

2. Tullit (1999) melakukan penelitian mengenai pengukuran dan pengakuan sumber daya manusia sebagai aktiva perusahaan dilihat dari akuntansi sumber daya manusia (studi empiris). Penelitian ini membahas permasalahan akuntansi sumber daya manusia salah satunya mengenai gagasan memasukkan sumber daya manusia sebagai aktiva (*assets*) perusahaan. Kesimpulan hasil penelitian akuntansi sumber daya manusia merupakan konsep baru dalam ilmu akuntansi yang belum diakui dalam standar akuntansi, walaupun akuntansi sumber daya manusia telah dikembangkan pada tahun 1960an. Pada awal mula perkembangannya, isu penekanannya adalah pada pengakuan sumber daya manusia sebagai aktiva perusahaan. Alasannya adalah manusia atau sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk memberikan manfaat dimasa yang akan datang bagi perusahaan.

Meskipun akuntansi sumber daya manusia telah dikembangkan sekitar tahun 1960an, tetapi hingga saat ini belum ada kesepakatan mengenai metode pengukuran yang tepat untuk mengakui sumber daya manusia

sebagai aktiva perusahaan. Metode yang dikembangkan oleh para ilmuwan saat ini masih pada tahap “kerangka teoritis”. Kesulitan ini karena kompleksitas dan karakter “unik” dari sumber daya manusia.

Pengukuran sumber daya manusia dilakukan melalui dua pendekatan yaitu pendekatan biaya dan pendekatan nilai. Pendekatan biaya dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan mengukur biaya-biaya yang telah dikorbankan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia. Sedangkan pendekatan nilai dimaksudkan untuk mengestimasi nilai sumber daya manusia dengan cara memperhitungkan dan mempertimbangkan faktor penentu nilai individu atau nilai kelompok.

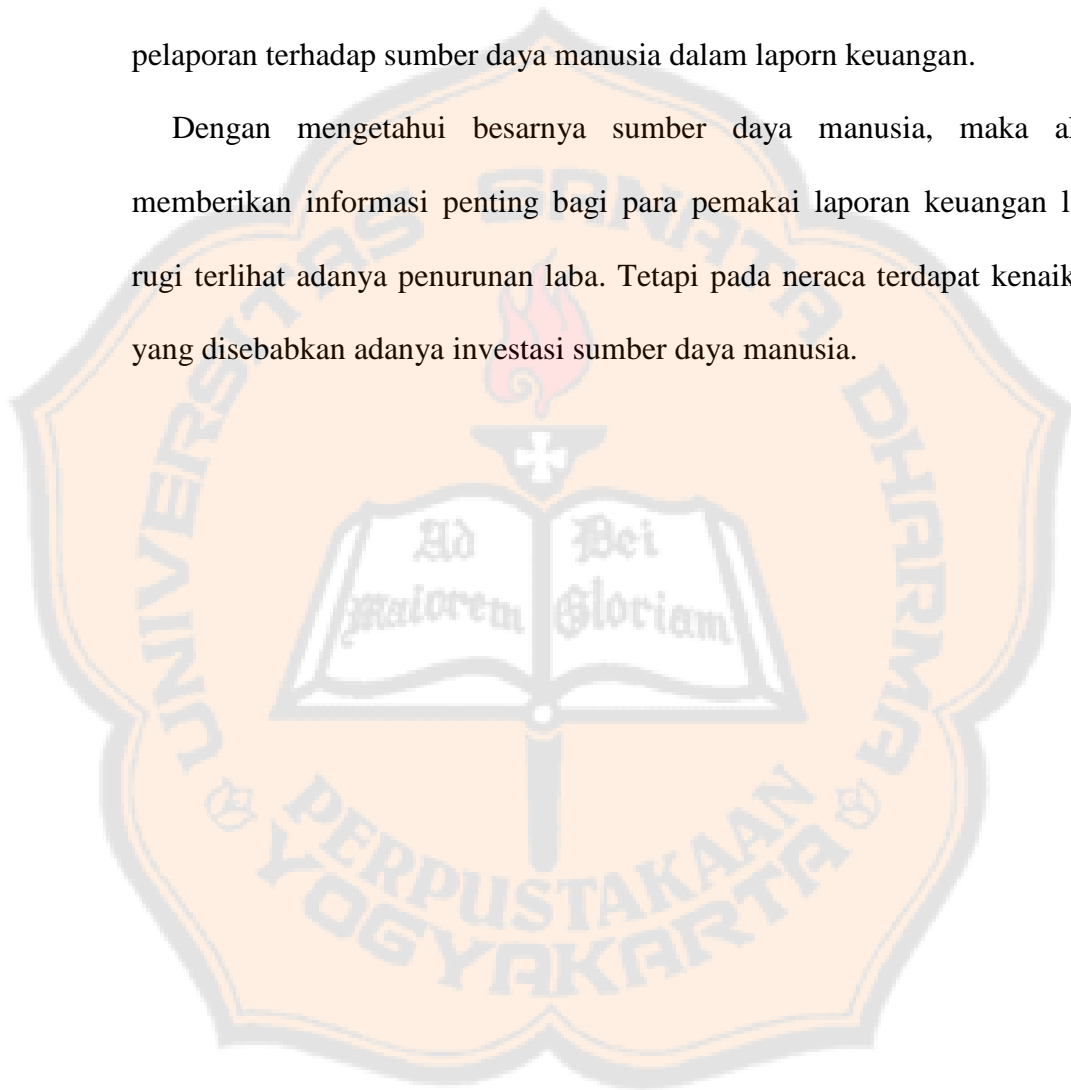
Keakuratan mengenai informasi keuangan dengan melibatkan faktor manusia dalam perusahaan, akan bermanfaat bagi para pemakai laporan keuangan yang sangat bermanfaat bagi semua pihak yang sangat membutuhkannya.

3. Marcelina (2005) melakukan penelitian mengenai kemungkinan penerapan akuntansi sumber daya manusia pada perusahaan (studi kasus pada PT Bitung Utama Rangkas Bitung). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT Bitung Utama Rangkas Bitung, maka terlihat bahwa kriteria-kriteria pengakuan pokok penerapan sumber daya manusia telah terpenuhi dengan 89% dari ketersediaan data.

Hasil analisis yang telah dilakukan terlihat juga bahwa PT Bitung Utama Rangkas Bitung memandang bahwa sumber daya manusia memiliki peran

penting untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Namun sampai saat ini perusahaan belum mempunyai suatu kebijakan untuk sumber daya manusia pada pos neraca. Hal ini tidak menutup kemungkinan bagi PT Bitung Utama Rangkas Bitung untuk melakukan suatu pencatatan dan pelaporan terhadap sumber daya manusia dalam laporan keuangan.

Dengan mengetahui besarnya sumber daya manusia, maka akan memberikan informasi penting bagi para pemakai laporan keuangan laba rugi terlihat adanya penurunan laba. Tetapi pada neraca terdapat kenaikan, yang disebabkan adanya investasi sumber daya manusia.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

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

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di lokasi PT Madu Baru. Waktu penelitian pada bulan Januari sampai Februari 2012 .

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pihak-pihak yang terlibat dalam pemberian informasi terkait dengan penelitian, yaitu pimpinan bagian Akuntansi, serta pimpinan bagian personalia.

2. Objek Penelitian

Data yang dikumpulkan berasal dari laporan perusahaan seperti neraca, laporan laba rugi perusahaan selama tahun 2009, dan 2010.

D. Data yang diperlukan

1. Gambaran umum PT Madu Baru.
2. Laporan keuangan PT Madu Baru tahun 2009-2010.
3. Data-data yang berkaitan dengan pengeluaran perusahaan untuk pengembangan karyawan.

E. Teknik Pengumpulan data

1. Wawancara (Interview)

Mengumpulkan data dengan tanya jawab pada pimpinan perusahaan atau karyawan yang telah ditunjuk yang dapat memberikan data dalam hubungannya dengan masalah sumber daya manusia terkait biaya yang telah dikeluarkan perusahaan untuk merekrut karyawan baru, seperti biaya perekrutan, biaya pelatihan, serta biaya pendidikan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan mencatat data-data yang mendukung penelitian baik dokumen-dokumen yang bersifat keuangan maupun non-keuangan seperti struktur organisasi perusahaan, data karyawan, data biaya terkait biaya perekrutan (*acquisition cost*) serta biaya pengembangan (*development cost*).

F. Teknik Analisis Data

Langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisa yaitu:

1. Pengukuran Sumber Daya Manusia

Pengukuran sumber daya manusia dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode biaya historis.

Langkah-langkah dalam pengukuran sumber daya manusia, yaitu:

- a. Mengumpulkan data keuangan perusahaan yang berkaitan dengan data untuk merekrut, seleksi, *hiring* dan pelatihan karyawan.
- b. Kapitalisasi biaya aktiva sumber daya manusia (SDM), amortisasi sumber daya manusia, investasi bersih sumber daya manusia:
 - 1) Menghitung biaya sumber daya manusia yaitu dengan cara menjumlahkan biaya perekrutan, biaya seleksi, dan pelatihan karyawan yang dikeluarkan oleh perusahaan.
 - 2) Selanjutnya, biaya amortisasi sumber daya manusia selama umur manfaat kegunaan amortisasi sumber daya manusia yang dihitung dengan cara:

$$\text{Armortization expenses} = \frac{\text{Total cost of human resource}}{\text{useful life}}$$

3) Menghitung investasi sumber daya manusia

Untuk menghitung investasi SDM dalam perusahaan. Investasi diamortisasi dalam waktu n:

Tahun xxxx:	$\frac{\text{acquisition cost} + \text{development}}{n \text{ tahun}}$	xxxx
Tahun xxxx:	dari tahun sebelumnya	xxxx
	$(\frac{\text{acquisition cost} + \text{development}}{n \text{ tahun}})$	xxxx +
	Total amortisasi	xxxx

Kemudian, investasi sumber daya manusia bersih dihitung dengan cara:

$$\text{Human resource Investment net} = \text{total cost of human resource} - \text{armotization expence}$$

2. Penyajian Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan

Berdasarkan pengukuran sumber daya manusia dengan menggunakan metode biaya historis, kemudian dapat ditampilkan tabel penyajian sumber daya manusia dalam laporan keuangan. Dengan memasukkan biaya historis kedalam tabel tersebut, maka dapat dibandingkan mengenai penyajian laporan keuangan konvensional dengan penyajian laporan keuangan yang memasukkan nilai sumber daya manusia.

BAB IV

GAMBARAN PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Pada zaman pemerintahan Belanda, di sekitar Daerah Istimewa Yogyakarta terdapat 17 Pabrik Gula (PG) yang semuanya diusahakan oleh Pemerintah Belanda, di antaranya Pabrik Gula Melati, Pabrik Gula Padokan, Pabrik Gula Ganjuran, Pabrik Gula Gesikan, Pabrik Gula Kedaton, Pabrik Gula Cebokan, Pabrik Gula Medari.

Pada saat tentara Jepang masuk ke wilayah Republik Indonesia tahun 1942, maka seluruh pabrik gula tersebut diambil alih oleh pemerintah Jepang. Pemerintah Jepang tidak dapat mengusahakan sepenuhnya karena situasi masih berada dalam kondisi perang yang menyebabkan 5 dari 17 pabrik gula yang ada tutup sehingga tinggal 12 pabrik saja.

Setelah diproklamasikannya kemerdekaan Republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, Pemerintah Republik Indonesia berhasil merebut semua pabrik gula dari tangan Jepang dan 5 pabrik gula dibumihanguskan. Nasib yang sama juga dialami oleh PG Padokan. PG ini menjadi PG terakhir yang dibumihanguskan. Maklum di tempat ini diduduki Belanda untuk menghubungkan dengan pasukannya yang ada di Bantul. Ketika Belanda mundur, pabrik dijarah oleh rakyat dan muncul fenomena Gula Hitam. Gula yang belum jadi diambil dan dijarah oleh rakyat. Dalam waktu yang relatif singkat pabrik gula sudah rata dengan tanah. Namun nasib memang agak

berbeda untuk PG Padokan. Di tempat yang sama dan telah dibumihanguskan itu kemudian dibangun kembali PG Madukismo.

Gagasan pendirian Pabrik Gula Madukismo berasal dari Sri Sultan Hamengku Buwono IX. Tujuannya adalah semula untuk menolong rakyat yang banyak kehilangan pekerjaan karena dibumihanguskannya pabrik-pabrik gula waktu itu. Pendirian pabrik gula diyakini mampu menampung banyak orang untuk bekerja. Banyak petani akan terlibat dalam proses penanaman, pemeliharaan tanaman, panen serta menyerap banyak tenaga kerja istimewa pada waktu masa giling. Berbagai stasiun gilingan, puteran, kristalisasi akan banyak sekali menampung putra-putra Yogyakarta untuk bekerja di pabrik gula.

Pada waktu berdirinya, pabrik ini merupakan perusahaan swasta yang berbentuk perseroan terbatas. Saham-saham dari perusahaan ini merupakan gabungan antara saham milik Sri Sultan Hamengku Buwono IX dengan milik pemerintah RI. Pada awal berdirinya, saham terbesar dimiliki oleh Sri Sultan Hamengku Buwono IX sebesar 75%, sedangkan milik pemerintah RI (Departemen Pertanian RI) sebesar 25%.

Pada tahun 1962 Pemerintah RI mengambil alih semua perusahaan yang ada di Indonesia, baik milik asing, swasta maupun semi swasta maka mulai tahun 1962 PG. Madukismo berubah status menjadi perusahaan negara. Pemerintah membentuk suatu badan yang diberi nama "Badan Pimpinan Umum Perusahaan-Perusahaan Negara" (BPU-PPN) untuk memimpin pabrik-

pabrik gula, dengan demikian semua pabrik gula berada di bawah kepengurusan BPU-PPN.

Pada tahun 1966 BPU-PPN bubar dan pemerintah memberi kesempatan kepada pabrik-pabrik yang ingin menarik diri dari perusahaan perkebunan negara. Pada tanggal 3 September 1968 status pabrik kembali menjadi perseroan terbatas dan dinamakan PT Madu Baru yang memiliki 2 unit usaha yakni Pabrik Gula Madukismo dan Pabrik Alkohol Spiritus Madukismo. Sejak tanggal 4 Maret 1984 dengan persetujuan Sri Sultan Hamengku Buwono IX selaku pemilik terbesar PT. Madu Baru, pabrik gula kembali dikelola oleh pemerintah RI yakni PT Rajawali Nusantara Indonesia (PT RNI), berdasarkan *Contract Management* yang ditandatangani oleh direktur utama PT Rajawali Nusantara Indonesia (Muhammad Yusuf) dan Sri Sultan Hamengku Buwono IX selaku pemegang saham terbesar.

Sejak 24 Februari 2004 kontrak manajemen PT Madu Baru dengan PT Rajawali Nusantara Indonesia (RNI) dan tidak diperpanjang lagi. Dengan demikian sejak saat itu PT. Madu Baru dikelola secara mandiri. PT Rajawali Nusantara Indonesia masih memiliki sebesar 35% dari PT. Madu Baru, sedangkan 65 % dimiliki oleh Sri Sultan Hamengku Buwono X.

B. Lokasi Perusahaan

PT Madu Baru dibangun di atas lokasi PG. Padokan, 5 km sebelah selatan kota Yogyakarta, yang terletak di Desa Padokan di Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

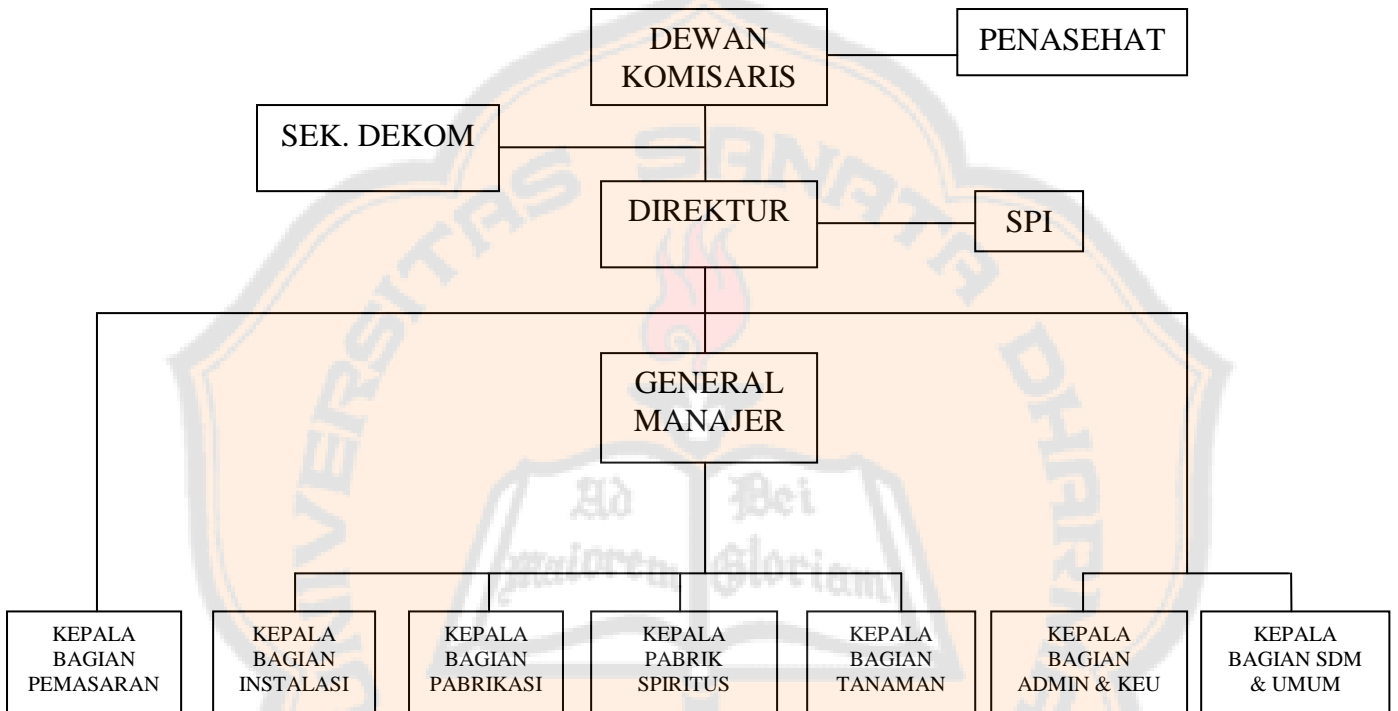
C. Visi dan Misi

Adapun visi yang ingin dicapai PT Madu Baru adalah yaitu ingin menjadi perusahaan Agro Industri yang unggul di Indonesia dengan petani sebagai mitra sejati. Sedangkan misi dari PT. Madu Baru adalah

1. Menghasilkan gula dan *ethanol* yang berkuantitas untuk memenuhi permintaan masyarakat dan industri di Indonesia.
2. Menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, dikelola secara professional dan inovatif, memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani.
3. Mengembangkan produk atau bisnis baru yang mendukung bisnis inti.
4. Menempatkan karyawan dan *stake holders* lainnya sebagai bagian terpenting dalam proses penciptaan keuntungan perusahaan dan pencapaian *share holder values*.

D. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dibentuk untuk menentukan posisi, wewenang, kewajiban, tanggung jawab, serta hubungan antara manajerial di dalam perusahaan. Struktur organisasi PT Madu Baru sebagai berikut:



Gambar 2 : Struktur Organisasi

Sumber: PT Madu Baru

Berikut ini akan dijelaskan secara singkat mengenai fungsi, tugas, wewenang dari berbagai tingkat pada PT Madu Baru:

1. Direktur

Fungsi direktur adalah mengelola perusahaan secara keseluruhan untuk melaksanakan kebijakan rapat umum pemegang saham.

Tugas dan wewenang:

- a. Merumuskan tujuan perusahaan
- b. Menetapkan strategi untuk mencapai tujuan
- c. Menyusun rencana jangka panjang perusahaan
- d. Merumuskan kebijakan-kebijakan dan pedoman penyusunan anggaran tahunan.
- e. Memilih dan menetapkan tujuan yang terbaik bagi perusahaan.

2. Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan

Fungsi kepala bagian administrasi dan keuangan adalah melaksanakan kebijakan dan ketentuan yang ada dalam bidang anggaran, bidang personalia, bidang akuntansi dan umum serta memimpin bagian administrasi dan keuangan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Tugas dan wewenang:

- a. Melaksanakan pengolahan data akuntansi untuk menghasilkan laporan keuangan.
- b. Menetapkan strategi untuk mencapai sasaran perusahaan.
- c. Memilih dan menetapkan strategi untuk mencapai sasaran perusahaan.
- d. Menyajikan laporan keuangan baik untuk kepentingan intern perusahaan maupun pihak ekstern perusahaan.

3. Kepala Bagian Tanaman

Fungsi kepala bagian tanaman adalah melaksanakan kebijakan direksi dalam bidang penanaman dan penyediaan bibit tebu, penyuluhan tebu, rencana tebang dan angkutan tebu.

Tugas dan wewenang:

- a. Melakukan pengawasan dan pembinaan, sinder-sinder rayon dalam membimbing petani tebu.
- b. Menyusun laporan rutin tentang kegiatan tanaman.
- c. Mengawasi pelaksanaan bibit tebu, dan tebu giling.

4. Kepala Bagian Instalasi

Fungsi kepala bagian instalasi adalah melaksanakan kebijakan direksi dalam pengoperasian, pemeliharaan dan resparasi mesin, dan perlengkapan pabrik.

Tugas dan wewenang:

- a. Melaksanakan perencanaan penggunaan instalasi untuk melayani pabrik.
- b. Bekerja sama dengan bagian umum melakukan pengelolaan, pemeliharaan dan reparasi kendaraan.
- c. Mempertahankan operasi instalasi untuk menjaga kontinuitas penyediaan jasa untuk memenuhi kebutuhan pabrik.
- d. Mengatur penggunaan instalasi dan untuk melayani pabrik.
- e. Dalam masa giling dapat memberhentikan proses kerja instalasi jika dipandang perlu dan segera melaporkan pemberhentian tersebut kepada kepala divisi gula dan pabrik.

5. Kepala Bagian Pabrikasi

Fungsi kepala bagian pabrik adalah melaksanakan kebijakan direksi pengelolaan gula dan pengeloaan spritus.

Tugas dan wewenang:

- a. Bertugas melaksanakan kebijakan dan ketentuan yang ada, pemeliharaan, reparasi, perluasan instalasi dalam pabrik gula dan pabrik spiritus.
- b. Membawahi bagian instalasi pabrik gula dan pabrik spiritus.
- c. Mengawasi, mutu penimbangan dan pembungkusan gula.
- d. Bertugas menjalankan kebijakan direksi dan ketentuan administrasi dalam bidang produksi gula dan spiritus, serta menyusun rencana anggaran bagian pabrikasi.

6. Kepala Bagian SDM dan Umum

Fungsi kepala bagian SDM dan umum adalah melaksanakan kebijakan direksi dalam bidang SDM, penggunaan kendaraan dan keamanan fisik perusahaan.

Tugas dan wewenang:

- a. Memelihara hubungan baik dengan organisasi karyawan, yayasan pensiunan dan koperasi karyawan.
- b. Menilai karyawannya untuk diusulkan promosi atau demosi.
- c. Menandatangani dokumen-dokumen yang berlaku.

E. Sumber Daya Manusia PT Madu Baru

PT Madu Baru yang terletak di daerah Kabupaten Bantul Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai usaha pokok Pabrik Gula Dan Pabrik Spiritus. Perusahaan ini banyak membutuhkan SDM (karyawan) dalam kegiatan operasinya. Karyawan di PT. Madu Baru sangat besar manfaatnya terhadap maju mundurnya perusahaan.

PT Madu Baru memiliki karyawan dengan jumlah keseluruhan sekitar 1050 karyawan. Karyawan tersebut terdiri dari dua bagian yaitu karyawan tetap dan karyawan PKWT (Pekerja Kontrak Waktu Tertentu). Menurut mereka per Desember 2011 ada sekitar 435 karyawan yang terdiri dari 59 karyawan pimpin dan 376 karyawan pelaksana. Karyawan PKWT saat ini ada sekitar 249 karyawan, pada saat musim produksi karyawan PKWT ada sekitar 934 sampai 1000 lebih karyawan.

Pabrik memberikan kesejahteraan pada karyawan-karyawannya dengan tujuan agar karyawan bekerja dengan rasa tanggung jawab sehingga produktivitas kerja meningkat. Untuk mewujudkan kesejahteraan tersebut maka perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas antara lain: program JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), hak pensiun untuk karyawan tetap, Koperasi karyawan dan pensiunan PT. Madu Baru, perumahan dinas untuk karyawan tetap, poliklinik dan klinik KB perusahaan untuk semua karyawan, taman kanak-kanak perusahaan untuk karyawan dan umum, tempat ibadah, sarana olah raga untuk karyawan tetap dan kesenian, pakaian

dinas untuk karyawan tetap dan karyawan PKWT, biaya pengobatan, kesempatan rekreasi karyawan dan keluarga.

Perekrutan dan seleksi karyawan merupakan tanggung jawab dari bagian SDM. PT Madu Baru melakukan perekrutan dan seleksi karyawan tetap dari PKWT atau para pelamar pekerjaan. Perusahaan menyeleksi PKWT atau pelamar kerja untuk diangkat menjadi karyawan tetap di perusahaan tersebut. Proses seleksi SDM adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan pelamar diterima atau ditolak. Proses seleksi ini penting dilakukan karena dalam proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat.

F. Pelatihan Karyawan

PT Madu Baru setiap tahunnya selalu mengadakan pelatihan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan perusahaan.

1. Pelatihan (*training*)

PT Madu Baru mengadakan *training* bertujuan agar karyawan memiliki keahlian yang memadai untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya.

2. Seminar, Lokarya, Workshop, dll.

Untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan bagi karyawan, PT Madu Baru setiap tahunnya mengikut sertakan para karyawan untuk mengikuti seminar-seminar, lokarya, dan workshop.

3. P2K (Pelatihan Pengakatan Karyawan)

P2K bertujuan untuk mengangkat karyawan tetap atau PKWT menjadi pimpinan karyawan pelaksana. PT Madu Baru melakukan pelatihan ini selama dua minggu.

4. BMDP (*Based Management Development Program*)

PT Madu Baru melakukan pelatihan BMDP bertujuan untuk mengangkat karyawan tetap menjabat sebagai kepala seksi. PT Madu Baru melakukan pelatihan ini selama dua minggu.

5. MMDP (*Middle Management Development Program*)

PT Madu Baru melakukan pelatihan BMDP bertujuan untuk mengangkat karyawan tetap menjabat sebagai kepala bagian. PT Madu Baru melakukan pelatihan ini selama dua minggu.

G. Biaya Pelatihan Dan Pendidikan Karyawan

Untuk mengadakan pelatihan-pelatihan diperlukan biaya yang cukup besar. PT Madu Baru setiap tahunnya selalu menganggarkan biaya yang akan digunakan untuk pelatihan dan juga pengembangan karyawan. PT Madu Baru mengeluarkan biaya untuk pelatihan dan pendidikan karyawan sebesar Rp214.832.080,00 pada tahun 2009. Sementara pada tahun 2010 PT Madu Baru mengeluarkan biaya untuk pelatihan dan pendidikan karyawan sebesar Rp86.742.413,00.

BAB V

ANALISIS DATA

A. Pengukuran Sumber Daya Manusia

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia dalam kerangka dasar penyusunan laporan keuangan dan penyajian laporan keuangan “Pengukuran adalah proses penetapan jumlah uang untuk mengakui dan memasukkan setiap unsur laporan keuangan dalam neraca dan laporan laba rugi.” (SAK, Par 99:2009).

Metode pengukuran sumber daya manusia dengan pendekatan biaya historis menunjukkan biaya yang telah dikeluarkan untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia. Metode biaya historis dianggap valid jika dimaksudkan untuk melihat jumlah biaya untuk memperoleh (mengakuisi) dan mengembangkan karyawan sumber daya manusia yang belum dibebankan dalam pendapatan. Yang dimaksud dengan beban adalah penurunan manfaat ekonomi selama satu periode akuntansi dalam bentuk arus keluar atau berkurangnya aktiva atau kewajiban yang mengakibatkan penurunan ekuitas yang tidak menyangkut pembagian modal. Hasil yang diperoleh dengan metode ini mempunyai makna substansial, sehingga pengukuran ini dapat diverifikasi oleh pihak lain. Verifikasi berarti proses memastikan bahwa laporan keuangan berdasarkan fakta. Metode pengukuran sumber daya manusia dengan pendekatan biaya historis bersifat netral karena pengukuran historis sumber daya manusia hanya melaporkan kegiatan-

kegiatan ekonomi dalam mengakuisisi, mengembangkan sumber daya manusia (Sueb dan Suryani 2009).

1. Mengumpulkan Data Keuangan Perusahaan yang Berkaitan dengan Data Merekrut, Seleksi, *Hiring*, dan Pelatihan Karyawan

PT Madu Baru merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi gula dan produksi spiritus. PT Madu Baru melakukan pelatihan-pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan SDM. Cara perusahaan menentukan karyawan mana yang perlu dilatih dari sekian banyak jabatan yang dibutuhkan. Pelatihan karyawan diadakan karena alasan yaitu pertama, untuk tujuan promosi atau mutasi dipilih karyawan yang paling potensial untuk dikembangkan. Kedua, untuk peningkatan standar kerja, maka dipilih karyawan yang paling rendah prestasi kerjanya. Ketiga, untuk kebutuhan dasar perusahaan diberlakukan untuk semua karyawan perusahaan tersebut.

Dari hasil dokumentasi, PT Madu Baru mengeluarkan biaya untuk merekrut dan menyeleksi karyawan sebesar Rp15.531.500,00 pada tahun 2009 dan Rp16.223.265,00 pada tahun 2010. Sedangkan untuk pelatihan, perusahaan mengeluarkan biaya sebesar Rp214.832.080,00 pada tahun 2009 dan Rp86.742.413,00 pada tahun 2010. Namun, pengeluaran biaya untuk merekrut, menyeleksi, mengembangkan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan tidak dianggap oleh PT Madu Baru sebagai investasi atau diakui sebagai aktiva sumber daya manusia dalam laporan keuangan mereka.

2. Kapitalisasi Biaya Aktiva Sumber Daya Manusia (SDM), Amortisasi Sumber Daya Manusia, Investasi Bersih Sumber Daya Manusia

PT Madu Baru mengakui biaya untuk akuisi (rekrut dan seleksi) dan pelatihan karyawan sebagai beban, maka biaya-biaya yang dikeluarkan untuk meningkatkan kualitas SDM tidak dapat menjadi suatu investasi yang dikuasai oleh PT Madu Baru.

Oleh sebab itu, penulis akan mengakui biaya akuisisi dan pelatihan yang telah dikeluarkan oleh PT Madu Baru pada tahun 2009 dan tahun 2010 sebagai investasi, biaya-biaya tersebut akan dikapitalisasi dan diamortisasi menggunakan metode garis lurus, yang umur manfaat ekonomisnya 20 tahun, kemudian akan dijadikan investasi bersih aktiva sumber daya manusia yang nantinya sebagai aktiva sumber daya manusia.

Untuk mengukur sumber daya manusia pada PT Madu Baru dapat dilakukan dengan metode pendekatan biaya. Pendekatan biaya dibagi menjadi tiga: pendekatan biaya historis (*the historical cost model*), pendekatan biaya pengganti (*the replacement cost model*), biaya kesempatan (*the opportunity cost model*).

Dalam penelitian ini, pengukuran sumber daya manusia pada PT Madu Baru dilakukan dengan metode biaya historis sebagai salah satu bagian pendekatan biaya. Metode pengukuran sumber daya manusia dengan menggunakan metode biaya historis pada PT Madu Baru tahun 2009 dan 2010.

- 1) Pengukuran sumber daya manusia pada PT Madu Baru menggunakan biaya historis untuk tahun 2009 adalah sebagai berikut:

<i>Acquisition cost</i>	: Rp15.531.500,00
<i>Development cost</i>	: <u>214.832.080,00</u> +
<i>Total cost of human resource</i>	Rp230.363.580,00

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan metode biaya historis diketahui bahwa biaya total sumber daya manusia yang dikeluarkan oleh PT Madu Baru pada periode tahun 2009 sebesar Rp230.363.580,00.

Tahun 2010

<i>Acquisition cost</i>	: Rp16.223.265,00
<i>Development cost</i>	: <u>86.742.413,00</u> +
<i>Total cost of human resource</i>	Rp102.965.678,00

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan metode biaya historis diketahui bahwa biaya total sumber daya manusia yang dikeluarkan oleh PT Madu Baru pada periode tahun 2010 sebesar Rp102.965.678,00.

- 2) Selanjutnya, menghitung amortisasi sumber daya manusia selama umur manfaat ekonomis. Amortisasi sumber daya manusia yang dihitung dengan cara:

Tahun 2009

$$\textit{Armortization expenses} = \frac{\textit{Total cost of human resource}}{\textit{Usefull Life}}$$

$$\textit{Armortization expenses} = \frac{\textit{Rp230.363.580,00}}{20 \textit{ tahun}}$$

$$\textit{Armortization expenses} = \textit{Rp11.518.179,00}$$

Sementara itu, *amortization expenses* (beban amortisasi) pada perhitungan ini berarti bahwa selama umur manfaat ekonomis 20 tahun, ada pengurangan biaya sebesar Rp11.518.179,00.

Berdasarkan wawancara dengan bagian akuntansi PT Madu Baru, umur manfaat ekonomis karyawan yang diharapkan oleh PT Madu Baru adalah pada saat calon karyawan diterima oleh PT Madu Baru sampai masa karyawan pensiun, kecuali ada karyawan yang mengundurkan diri. Penulis menentukan masa manfaat ekonomis 20 tahun, karena sesuai dengan pernyataan SAK No. 19 “Jumlah yang dapat diamortisasi dari aset tidak berwujud harus dialokasikan secara sistematis berdasarkan perkiraan terbaik dari masa manfaatnya. Pada umumnya masa manfaat suatu aset tidak berwujud tidak akan melebihi 20 tahun sejak tanggal aset digunakan. Amortisasi harus mulai dihitung saat aset siap untuk digunakan.”

Tahun 2010

$$\text{Amortization expenses} = \frac{\text{Total cost of human resource}}{\text{Usefull Life}}$$

$$\text{Amortization expenses} = \frac{\text{Rp102.965.678,00}}{20 \text{ tahun}}$$

$$\text{Amortization expenses} = \text{Rp5.148.284,00}$$

Sementara itu, *amortization expenses* pada perhitungan ini berarti bahwa selama umur manfaat ekonomis 20 tahun, ada pengurangan biaya sebesar Rp5.148.284,00.

3) Menghitung investasi sumber daya manusia

Investasi sumber daya manusia bersih dihitung dengan cara:

Tahun 2009

Human resource Investment net = total cost of human resource -

armotization expenses

$$= \text{Rp}230.363.580,00 - \text{Rp}11.518.179,00$$

$$= \text{Rp}218.845.401,00$$

Pada perhitungan investasi sumber daya manusia bersih sebesar Rp218.845.401,00.

Tahun 2010

Untuk menghitung investasi bersih, pertama perlu diketahui total atau akumulasi amortisasi sumber daya manusia dengan cara:

Tahun 2009:	<u>Rp230.363.580,00</u>	Rp11.518.179,00
	20 tahun	

Tahun 2010: dari tahun 2009		Rp11.518.179,00
-----------------------------	--	-----------------

<u>Rp102.965.678,00</u>	<u>5.148.284,00 +</u>
20 tahun	

Total amortisasi tahun 2010	Rp16.666.463,00
-----------------------------	-----------------

Kemudian, menghitung investasi bersih sumber daya manusia dengan cara:

Human resource Investment net = total cost of human resource -

armotization expenses

$$= \text{Rp}321.811.079,00 - \text{Rp}16.666.463,00$$

$$= \text{Rp}305.144.616,00$$

Pada perhitungan investasi sumber daya manusia bersih sebesar Rp305.144.616,00.

Berikut ini disajikan tabel investasi bersih sumber daya manusia:

Tabel 5.1
Investasi Bersih Sumber Daya Manusia

Tahun	Nilai Investasi SDM		Amortisasi SDM		Nilai Buku
	2009	2010	2009	2010	
2009	230.363.080	0	11.518.179	0	218.845.401
2010	218.845.401	102.965.678	11.518.179	5.148.284	305.144.616
2011	207.327.222	97.817.394	11.518.179	5.148.284	288.478.153
2012	195.809.043	92.669.110	11.518.179	5.148.284	271.811.690
2013	184.290.864	87.520.826	11.518.179	5.148.284	266.663.406
2014	172.772.685	82.374.542	11.518.179	5.148.284	261.515.122

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan dari tabel investasi sumber daya manusia di atas diketahui pengukuran investasi bersih sumber daya manusia dilakukan selama enam tahun. Hal tersebut dilakukan untuk melihat pergerakan nilai investasi bersih sumber daya manusia selama enam tahun sebesar nilai buku, dengan asumsi pada tahun 2011, 2012, 2013, 2014 PT Madu Baru tidak melakukan investasi dalam sumber daya manusia (perekrutan dan seleksi, serta pelatihan karyawan).

Pada tahun 2009 dan 2010 telah terjadi perekrutan karyawan di PT Madu Baru, pada tahun 2009 terdapat nilai buku sebesar Rp218.845.401,00 dan pada tahun 2010 terdapat nilai buku sebesar Rp305.144.616,00. Data yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah nilai investasi bersih sumber daya manusia selama 2 tahun yakni tahun 2009 dan 2010.

B. Penyajian Nilai Sumber Daya Manusia Dalam Laporan Keuangan

1. Penyajian Nilai Sumber Daya Manusia dalam Neraca PT Madu Baru 2009 dan 2010

Unsur-unsur yang berkaitan dengan penyajian nilai sumber daya manusia dalam laporan neraca adalah:

a. Aktiva sumber daya manusia (SDM)

Penyajian pos aktiva disajikan setelah pos aktiva tetap. Aktiva sumber daya manusia merupakan pos baru, karena di neraca konvensional pos ini tidak ada. Aktiva sumber daya manusia terdiri dari beberapa akun yaitu akun investasi sumber daya manusia, akun akumulasi amortisasi sumber daya manusia, dan akun investasi bersih aktiva sumber daya manusia.

1) Investasi sumber daya manusia

Akun investasi sumber daya manusia disajikan dalam pos aktiva sumber daya manusia. PT Madu Baru telah melakukan investasi sumber daya manusia melalui perekrutan, seleksi, pelatihan dan pendidikan bagi karyawan. Investasi sumber daya manusia merupakan total dari biaya-biaya yang telah dikeluarkan oleh PT Madu Baru untuk mengakuisi dan mengembangkan karyawan.

2) Akumulasi amortisasi sumber daya manusia

Akun akumulasi amortisasi sumber daya manusia disajikan dalam pos aktiva sumber daya manusia. Nilai akumulasi amortisasi sumber daya manusia di PT Madu Baru pada tahun 2009 berasal dari nilai yang ada pada tahun tersebut, sedangkan nilai akumulasi amortisasi sumber daya manusia di PT Madu Baru pada tahun 2010 berasal dari penambahan nilai amortisasi pada tahun 2009 dengan nilai amortisasi pada tahun 2010.

3) Investasi bersih aktiva sumber daya manusia

Akun investasi bersih aktiva sumber daya manusia disajikan dalam pos aktiva sumber daya manusia. Nilai akun investasi bersih PT. Madu baru sebesar nilai buku yang ada pada tabel 5.1.

b. Modal manusia

Penyajian modal manusia disajikan dalam pos passiva. Nilai modal manusia sebesar nilai investasi bersih aktiva sumber daya manusia. PT Madu Baru mempunyai modal manusia yang nanti di masa depan akan meningkatkan kinerja perusahaan tersebut.

Penyajian nilai sumber daya manusia dalam neraca PT Madu Baru sebagai berikut:

Tabel 5.2 PT MADUBARU NERACA PER 31 DESEMBER 2009		
Keterangan	Konvensional	Akuntansi Sumber Daya Manusia
AKTIVA		
AKTIVA LANCAR	78.776.065.345	78.776.065.345
AKTIVA TETAP	92.031.411.017	92.031.411.017
AKUMULASI PENYUSUTAN AKTIVA TETAP	(37.657.043.350)	(37.657.043.350)
AKTIVA SDM		
Investasi SDM	0	230.363.580
Akumulasi Amortisasi SDM	0	(11.518.179)
Investasi Bersih Aktiva SDM	0	218.845.401
AKTIVA LAIN-LAIN	13.566.156.765	13.566.156.765
JUMLAH AKTIVA	146.716.589.777	146.935.435.178
KEWAJIBAN DAN EKUITAS		
KEWAJIBAN		
KEWAJIBAN LANCAR	85.886.585.419	85.886.585.419
KEWAJIBAN PAJAK TANGGUHAN	3.277.419.261	3.277.419.261
KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	7.444.411.698	7.444.411.698
EKUITAS		
Modal Disetor	6.925.000.000	6.925.000.000
Modal Manusia	0	218.845.401
Agio Saham	4.081.670.000	4.081.670.000
Cadangan Penilaian Kembali Aktiva Tetap	448.255.504	448.255.504
Cadangan Umum	24.116.466.100	23.855.446.897
Laba (Rugi) Tahun Berjalan	14.536.781.795	14.797.800.998
Jumlah Ekuitas	50.108.173.399	50.327.018.800
JUMLAH PASSIVA	146.716.589.777	146.935.435.178

Sumber: PT Madu Baru dan data yang sudah diolah

Berdasarkan tabel di atas yang menggunakan pendekatan sumber daya manusia diketahui pada tahun 2009 terdapat akun investasi bersih aktiva sumber daya manusia sebesar Rp218.845.401,00, hasil ini diperoleh dari akun investasi sumber daya manusia dikurangi akun akumulasi amortisasi

sumber daya manusia, sehingga jumlah aktiva menjadi Rp146.935.435.178,00. Nilai laba (rugi) tahun berjalan yang menggunakan pendekatan sumber daya manusia sebesar Rp14.797.800.998,00.

Penyajian nilai sumber daya manusia dalam neraca PT Madu Baru sebagai berikut:

Tabel 5.3 PT MADU BARU NERACA PER 31 DESEMBER 2010		
Keterangan	Konvensional	Akuntansi Sumber Daya Manusia
AKTIVA		
AKTIVA LANCAR	93.366.726.881	93.366.726.881
AKTIVA TETAP	96.842.291.130	96.842.291.130
AKUMULASI PENYUSUTAN AKTIVA TETAP	(42.453.373.380)	(42.453.373.380)
AKTIVA SDM		
Investasi SDM	0	321.811.079
Akumulasi Amortisasi SDM	0	(16.666.463)
Investasi Bersih Aktiva SDM	0	305.144.616
AKTIVA LAIN-LAIN	17.328.646.482	17.328.646.482
JUMLAH AKTIVA	165.084.291.113	165.389.435.729
KEWAJIBAN DAN EKUITAS		
KEWAJIBAN		
KEWAJIBAN LANCAR	96.860.027.331	96.860.027.331
KEWAJIBAN PAJAK TANGGUHAN	3.927.015.469	3.927.015.469
KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	7.335.845.627	7.335.845.627
EKUITAS		
Modal Disetor	6.925.000.000	6.925.000.000
Modal Manusia	0	305.144.616
Agio Saham	4.081.670.000	4.081.670.000
Cadangan Penilaian Kembali Aktiva Tetap	448.255.504	448.255.504
Cadangan Umum	30.512.650.090	30.272.358.621
Laba (Rugi) Tahun Berjalan	14.993.827.092	15.234.118.561
Jumlah Ekuitas	56.961.402.686	57.266.547.302
Jumlah PASSIVA	165.084.291.113	165.389.435.729

Sumber: PT Madu Baru dan data yang sudah diolah

Berdasarkan tabel di atas yang menggunakan pendekatan sumber daya manusia diketahui pada tahun 2010 terdapat akun investasi bersih aktiva sumber daya manusia sebesar Rp305.144.616,00, hasil ini diperoleh dari akun investasi sumber daya manusia dikurangi akun akumulasi amortisasi sumber daya manusia, sehingga jumlah aktiva menjadi Rp165.389.435.729,00. Nilai laba (rugi) tahun berjalan yang menggunakan pendekatan sumber daya manusia sebesar Rp15.234.118.561,00.

2. Penyajian Nilai Sumber Daya Manusia Dalam Laporan Keuangan Laporan Laba Rugi PT Madu Baru 2009 Dan 2010

Unsur yang berkaitan dengan laporan laba rugi PT Madu Baru menggunakan pendekatan sumber daya manusia adalah:

Amortisasi sumber daya manusia

Penyajian akun amortisasi sumber daya manusia disajikan dalam pos beban usaha. Nilai amortisasi sumber daya manusia di PT Madu Baru pada tahun 2009 berasal dari nilai yang ada pada tahun tersebut, sedangkan nilai amortisasi di PT Madu Baru pada tahun 2010 berasal dari penambahan nilai amortisasi pada tahun 2009 dengan nilai amortisasi pada tahun 2010. Akun amortisasi sumber daya manusia ini mempengaruhi nilai laba rugi akhir periode.

Penyajian nilai sumber daya manusia dalam laporan laba rugi sebagai berikut:

Tabel 5.4 PT MADU BARU LAPORAN LABA (RUGI) UNTUK PERIODE YANG BERAKHIR 31 DESEMBER 2009		
Keterangan	Konvensional	Akuntansi Sumber Daya Manusia
Penjualan (terlampir)	121.452.661.289	121.452.661.289
Harga Pokok Penjualan (terlampir)	(95.463.895.047)	(95.463.895.047)
Laba (Rugi) Kotor	25.988.766.242	25.988.766.242
Beban Usaha (terlampir)	(1.840.020.553)	(1.609.656.973)
Amortisasi SDM	0	(11.518.179)
Laba Usaha sebelum Bunga	24.148.745.689	24.367.591.090
Beban Bunga (terlampir)	(4.493.843.778)	(4.493.843.778)
Laba Usaha Setelah Bunga	19.654.901.911	19.873.747.312
Penghasilan Diluar Usaha (terlampir)	1.675.459.645	1.675.459.645
Beban Diluar Usaha (terlampir)	(409.491.247)	(409.491.247)
Jumlah Penghasilan dan Beban Diluar Usaha	1.265.968.398	1.265.968.398
Laba (Rugi) Sebelum Pajak	20.920.870.309	21.139.715.710
Taksiran Pajak Penghasilan		
Pajak Kini	(5.447.894.480)	(5.496.326.084)*
Pajak Tangguhan	(936.194.034)	(845.588.628)*
Jumlah Taksiran Pajak Penghasilan	(6.384.088.514)	(6.341.914.712)
Laba Bersih Setelah Pajak	14.536.781.795	14.797.800.998

Sumber: PT Madu Baru dan data yang sudah diolah

* Catatan: diasumsikan Pajak Kini (PK) 26%, Pajak Tangguhan (PT) 4%

$$PK = \frac{Rp5.447.894.480,00}{Rp20.920.870.309,00} \times 100\% \quad \text{dan} \quad PT = \frac{Rp936.194.034,00}{Rp20.920.870.309,00} \times 100\%$$

Supaya metode biaya historis dianggap valid, maka penyajian beban usaha yang menggunakan pendekatan sumber daya manusia ini telah dikurangi biaya perekrutan, biaya seleksi, biaya pelatihan dan biaya pendidikan karyawan PT Madu Baru sebesar Rp230.363.580,00, sehingga nilai beban usaha disajikan sebesar Rp1.609.656.973,00.

Berdasarkan tabel di atas laporan laba rugi menggunakan pendekatan sumber daya manusia diketahui pada tahun 2009 terdapat nilai akun amortisasi sumber daya manusia sebesar Rp11.518.179,00, sehingga laba bersih yang diperoleh menjadi Rp14.797.800.998,00.

Penyajian nilai sumber daya manusia dalam laporan laba rugi sebagai berikut:

Tabel 5.5
PT MADU BARU
LAPORAN LABA (RUGI)
UNTUK PERIODE YANG BERAKHIR 31 DESEMBER 2010

Keterangan	Konvensional	Akuntansi Sumber Daya Manusia
Penjualan (terlampir)	113.505.316.896	113.505.316.896
Harga Pokok Penjualan (terlampir)	(84.719.374.164)	(84.719.374.164)
Laba (Rugi) Kotor	28.785.942.732	28.785.942.732
Beban Usaha (terlampir)	(2.136.166.913)	(2.033.201.235)
Amortisasi SDM	0	(16.666.463)
Laba Usaha sebelum Bunga	26.649.775.819	26.736.075.034
Beban Bunga (terlampir)	(3.421.701.268)	(3.421.701.268)
Laba Usaha Setelah Bunga	23.228.074.551	23.314.373.766
Penghasilan Diluar Usaha (terlampir)	2.186.964.571	2.186.964.571
Beban Diluar Usaha (terlampir)	(4.044.833.323)	(4.044.833.323)
Jumlah Penghasilan dan Beban Diluar Usaha	(1.857.868.752)	(1.857.868.752)
Laba (Rugi) Sebelum Pajak	21.370.205.799	21.456.505.014
Taksiran Pajak Penghasilan		
Pajak Kini	(5.726.782.500)	(5.578.691.303)*
Pajak Tangguhan	(649.596.207)	(643.695.150)*
Jumlah Taksiran Pajak Penghasilan	(6.376.378.707)	(6.222.386.453)
Laba Bersih Setelah Pajak	14.993.827.092	15.234.118.561

Sumber: PT Madu Baru dan data yang sudah diolah

* Catatan: diasumsikan Pajak Kini (PK) 26 %, Pajak Tangguhan (PT) 3%

$$PK = \frac{Rp5.726.782.500,00}{Rp21.370.205.799,00} \times 100\% \quad \text{dan} \quad PT = \frac{Rp649.596.207,00}{Rp21.370.205.799,00} \times 100\%$$

Supaya metode biaya historis dianggap valid, maka penyajian beban usaha yang menggunakan pendekatan sumber daya manusia ini telah dikurangi biaya perekrutan, biaya seleksi, biaya pelatihan dan biaya pendidikan karyawan PT Madu Baru sebesar Rp102.965.678,00, sehingga nilai beban usaha disajikan sebesar Rp2.033.201.235,00.

Berdasarkan tabel di atas laporan laba rugi menggunakan pendekatan sumber daya manusia diketahui pada tahun 2010 terdapat nilai akun amortisasi sumber daya manusia sebesar Rp16.666.463,00 (Rp11.518.179,00 + Rp5.148.284,00), sehingga laba bersih yang diperoleh sebesar Rp15.234.118.561,00.

3. Analisis Perbandingan Laporan Neraca dan Laporan Laba Rugi Konvensional dengan Pendekatan Menggunakan Sumber Daya Manusia dalam Neraca dan Laporan Laba Rugi Laba PT Madu Baru

a. Perbandingan Neraca konvensional dengan Menggunakan Pendekatan Sumber Daya Manusia dalam Neraca PT Madu Baru 2009 dan 2010

Tabel 5.6				
Perbandingan Neraca Konvensional dengan Akuntansi Sumber Daya Manusia				
Tahun	Keterangan	Konvensional	Akuntansi Sumber Daya Manusia	Selisih
2009	Jumlah aktiva	146.716.589.777	146.935.435.178	218.845.401
2010	Jumlah aktiva	165.084.291.113	165.389.435.729	305.144.616

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan tabel perbandingan neraca di atas diketahui pada tahun 2009 terjadi selisih jumlah aktiva antara neraca konvensional

dan neraca menggunakan pendekatan sumber daya manusia sebesar Rp218.8845.401,00, hal ini diakibatkan ada penambahan nilai akun investasi bersih aktiva sumber daya manusia sebesar Rp218.845.401,00 pada jumlah aktiva, maka nilai jumlah aktiva yang menggunakan pendekatan sumber daya manusia akan naik menjadi Rp146.935.435.178,00. Dengan bertambahnya aktiva tersebut, hal ini akan berpengaruh terhadap modal manusia pada pos passiva. Nilai modal manusia sebesar Rp218.845.401,00, maka diperlukan penyesuaian terhadap laba rugi tahun berjalan pada neraca. Selisih laba (rugi) tahun berjalan pada neraca konvensional dengan neraca menggunakan pendekatan sumber daya manusia sebesar Rp261.019.203,00 ($Rp218.845.401,00 + Rp42.173.802,00$), selisih ini mengurangi cadangan umum di neraca. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 5.2.

Berdasarkan tabel perbandingan neraca di atas diketahui pada tahun 2010 terjadi selisih antara neraca konvensional dan neraca menggunakan pendekatan sumber daya manusia sebesar Rp305.144.616,00, hal ini diakibatkan ada penambahan akun investasi bersih aktiva sumber daya manusia sebesar Rp305.144.616,00 pada jumlah aktiva, maka nilai jumlah aktiva yang menggunakan pendekatan sumber daya manusia akan naik menjadi Rp165.389.435.729,00. Dengan bertambahnya aktiva tersebut, hal ini akan berpengaruh terhadap modal manusia pada pos passiva. Nilai

modal manusia sebesar Rp305.144.616,00, maka diperlukan penyesuaian terhadap laba (rugi) tahun berjalan pada neraca. Selisih laba rugi tahun berjalan pada neraca konvensional dengan neraca menggunakan pendekatan sumber daya manusia sebesar Rp240.291.469,00 (Rp86.299.215,00 + Rp153.992.254,00), selisih ini mengurangi cadangan umum di neraca. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 5.3.

Dari hasil perbandingan neraca di atas, neraca konvensional menyajikan nilai jumlah aktiva lebih kecil dari pada nilai jumlah aktiva yang sebenarnya harus ada atau tercatat di neraca PT Madu Baru. PT Madu Baru tidak memasukkan aktiva sumber daya manusia dalam laporan neraca mereka, karena perusahaan tersebut masih menganggap pengeluaran biaya rekrutmen, biaya seleksi, biaya pelatihan serta biaya pendidikan sebagai beban.

Hal ini akan mempengaruhi pihak manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan, seperti pihak manajemen PT Madu Baru akan menganggarkan biaya-biaya tersebut pada tahun depan lebih besar atau lebih kecil dari tahun sebelumnya, sehingga apakah ada peningkatan atau penurunan kinerja PT Madu Baru di masa depan. Peningkatan atau penurunan kinerja PT Madu Baru akan tercermin di laporan laba rugi yaitu pada laba bersih yang diperoleh selama satu periode.

Sementara, di pihak eksternal seperti investor membutuhkan laporan keuangan perusahaan khususnya neraca untuk mengetahui nilai aktiva yang ada sekarang di PT Madu Baru. Investor juga ingin mengetahui investasi sumber daya manusia yang dikeluarkan oleh PT Madu Baru akan mendatangkan laba yang cukup besar di masa mendatang.

- b. Perbandingan Laporan Laba Rugi Konvensional dengan Laporan Laba Rugi Menggunakan Pendekatan Sumber Daya Manusia PT Madu Baru 2009 dan 2010.

Tabel 5.7 Perbandingan Laporan Laba Rugi Konvensional dengan Laporan Laba Rugi Konvensional dan Akuntansi Sumber Daya Manusia				
Tahun	Keterangan	Konvensional	Akuntansi Sumber Daya Manusia	Selisih
2009	Laba bersih	14.536.781.795	14.797.800.998	261.019.203
2010	Laba bersih	14.993.827.092	15.234.118.561	240.291.469

Sumber: Data yang sudah diolah

Berdasarkan tabel perbandingan laporan laba rugi tersebut diketahui pada tahun 2009 terjadi selisih antara nilai laba bersih pada laporan laba rugi konvensional dengan nilai laba bersih menggunakan pendekatan sumber daya manusia sebesar Rp261.019.203,00, hal ini disebabkan ada beban akun amortisasi sumber daya manusia sebesar Rp11.518.179,00 dalam laporan laba rugi PT Madu Baru, dengan asumsi bahwa pada laporan laba rugi menggunakan pendekatan sumber daya manusia nilai taksiran pajak kini dan pajak tangguhan sebesar Rp5.496.325.954,00 dan Rp845.588.608,00.

Berdasarkan tabel perbandingan laporan laba rugi diketahui pada tahun 2010 terjadi selisih antara nilai laba bersih pada laporan laba rugi konvensional dengan nilai laba bersih menggunakan pendekatan sumber daya manusia sebesar Rp240.291.469,00, hal ini disebabkan ada beban akun amortisasi sumber daya manusia sebesar Rp16.666.463,00 dalam laporan laba rugi PT Madu Baru, dengan asumsi bahwa pada laporan laba rugi menggunakan pendekatan sumber daya manusia nilai taksiran pajak kini dan pajak tangguhan sebesar Rp5.578.691.303,00 dan Rp643.695.150,00.

Dari hasil perbandingan laporan laba rugi di atas, laporan laba rugi konvensional laba bersih yang dihasilkan sebesar Rp14.536.781.795,00 pada tahun 2009 dan Rp14.993.827.092,00 pada tahun 2010, sedangkan laporan laba rugi menggunakan pendekatan sumber daya manusia laba bersih yang dihasilkan sebesar Rp14.797.800.648,00 pada tahun 2009 dan Rp15.234.118.561,00 pada tahun 2010. Laporan laba rugi dua tahun terakhir tersebut diketahui laporan laba rugi konvensional menghasilkan laba lebih kecil dari pada laporan laba rugi menggunakan pendekatan sumber daya manusia.

Ketidakkuratan dalam menyajikan informasi laporan keuangan laba rugi dan neraca akan menyebabkan tidak akuratnya pengukuran *Return On Investment* (Hiariej 2010: 134). *Return On Investment* (ROI) digunakan untuk mengukur tingkat kembalian investasi yang telah dilakukan oleh perusahaan, baik dengan menggunakan total aktiva yang dimiliki oleh

perusahaan tersebut maupun menggunakan dana yang berasal dari pemilik (modal).

4. Kegunaan Informasi Sumber Daya Manusia Dalam Laporan Keuangan

Kegunaan informasi sumber daya manusia dalam laporan keuangan adalah:

- a. Informasi Sumber Daya Manusia sebagai kerangka kerja untuk mempermudah dalam pengambilan keputusan sumber daya manusia bagi manajemen perusahaan. Dengan mengetahui posisi investasi bersih aktiva sumber daya manusia di dalam neraca dapat digunakan pihak manajemen sebagai bahan pertimbangan dalam merekrut, menyeleksi, menerima, menempatkan, mengembangkan karyawan untuk kegunaan keputusan di masa mendatang sehingga efisiensi sumber daya manusia dapat tercapai (Hitten 2008: 456).
- b. Dalam neraca menggunakan pendekatan sumber daya manusia PT. Madu Baru terdapat jumlah aktiva sebesar Rp146.935.435.178,00 pada tahun 2009 dan Rp165.389.435.729,00 pada tahun 2010. Neraca tersebut dapat digunakan oleh pihak *stakeholders* dalam mendapatkan informasi mengenai nilai aktiva dan mengenai investasi organisasi dalam aktiva sumber daya manusia di perusahaan. Sehingga dengan adanya aktiva yang tidak terdistorsi maka penyesuaian dalam aktiva manusia dapat terukur, sehingga membantu investor dalam membuat

keputusan untuk memperoleh, mempertahankan atau saham-saham yang mereka jual (Hitten 2008: 456).

5. Kesulitan Pengukuran Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan

Informasi yang diperoleh dari pengukuran biaya historis dapat dipakai sebagai bahan dalam pengambilan keputusan oleh pihak intern PT. Madu Baru. Selama ini PT Madu Baru tidak melakukan pengukuran sumber daya manusia karena dalam pengukuran sumber daya manusia (karyawan) masih terdapat kesulitan-kesulitan dalam pengukuran tersebut. Beberapa faktor yang menyebabkan sumber daya manusia sulit diukur yaitu pertama, kreativitas karyawan, karyawan satu dengan karyawan lain memiliki daya kreativitas (pemikiran-pemikiran menciptakan sesuatu yang baru) yang berbeda-beda dengan yang lain; kedua, kemampuan karyawan, kemampuan dari dua macam yaitu kemampuan akademik (teknis) adalah kemampuan yang diperoleh dari pendidikan formal dan kemampuan non akademik seperti kemampuan berkomunikasi, kemampuan memecahkan masalah; Ketiga, pengalaman karyawan. Dari ketiga faktor tersebut tidak dapat diketahui berapa nilai yang sebenarnya ada dalam manusia. Jadi nilai yang sebenarnya ada pada karyawan sulit diukur. Tidak semua yang ada dalam karyawan dapat dikuantitatifkan dalam bentuk uang.

Pengukuran sumber daya manusia menggunakan metode biaya historis, karyawan di PT Madu Baru hanya diukur dari biaya rekrut, seleksi, pelatihan dan pendidikan. Nilai sumber daya manusia diukur dari

pelatihan, nilai yang ada pada karyawan tidak semuanya berasal dari pelatihan, total biaya rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pendidikan dapat disebut dengan investasi sumber daya manusia, arti investasi sumber daya manusia adalah pengorbanan yang dinilai dalam bentuk uang dan kesempatan memperoleh penghasilan dari sumber daya manusia tersebut.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data bab V, maka penulis menyimpulkan:

1. Sumber daya manusia di PT Madu Baru dapat diukur menggunakan metode atas dasar biaya yaitu dengan menggunakan metode pengukuran biaya historis, karena metode tersebut yang paling mendekati akuntansi konvensional. Biaya-biaya yang dikeluarkan oleh PT. Madu Baru untuk merekrut, menyeleksi karyawan, pelatihan dan pendidikan karyawan akan menjadi investasi bagi PT Madu Baru yang nantinya diakui sebagai suatu aktiva perusahaan, karena investasi tersebut akan menghasilkan manfaat di masa mendatang. Pengukuran metode biaya historis sudah dianggap valid karena karena biaya yang telah dikeluarkan oleh PT Madu Baru untuk merekrut, menyeleksi, pelatihan dan pendidikan karyawan atau manusia belum dibebankan terhadap pendapatan. Total biaya yang di keluarkan PT Madu Baru untuk merekrut, menyeleksi, pelatihan dan pendidikan karyawan diamortisasi berdasarkan masa manfaat karyawan tersebut di PT Madu Baru.
2. Untuk menyajikan nilai sumber daya manusia dalam laporan neraca, maka perlu ada penambahan pos baru yaitu pos aktiva sumber daya manusia. Pos aktiva sumber daya manusia disajikan setelah pos aktiva tetap, unsur-unsur aktiva sumber daya manusia yaitu terdiri dari akun

investasi sumber daya manusia, akun akumulasi sumber daya manusia, dan akun investasi bersih aktiva sumber daya manusia. Sementara, untuk menyajikan nilai sumber daya manusia dalam laporan laba rugi PT Madu Baru ada penambahan pos atau akun baru yaitu amortisasi sumber daya manusia.

B. Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengukur dan menyajikan nilai sumber daya manusia dalam laporan keuangan hanya menggunakan data neraca, laporan laba rugi, serta biaya perekrutan, seleksi, pelatihan serta pendidikan karyawan selama 2 tahun terakhir yaitu tahun 2009 dan 2010.

C. Saran

1. PT Madu Baru perlu melakukan pengukuran sumber daya manusia, karena PT Madu Baru perlu mengetahui seberapa besar asset yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Pengukuran sumber daya manusia sebaiknya menggunakan metode biaya historis.
2. Bagian akuntansi di PT Madu Baru juga perlu menyajikan nilai sumber daya manusia dalam laporan keuangan PT. Madu Baru sebagai informasi tambahan bagi pihak manajemen perusahaan dan investor PT. Madu Baru dalam pengambilan keputusan khusus mengenai karyawan perusahaan, karena karyawan yang terlatih, berkompeten akan mendatangkan manfaat di masa depan bagi PT Madu Baru.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Hardiansyah (2009). Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Perbandingan Kinerja Laporan Keuangan Pada Bank Panin. http://gunadarma.ac.id/liberary/articles/graduate/economy/2009/artikel_2025558.pdf. Diakses 5 Desember 2011.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2007. Teori Akuntansi. Jakarta: Rajagrafindo Persda.
- Hiariej, Nicoline (2010). Akuntansi sumber daya manusia: pengukuran dan pelaporan. http://isjd.pdii.lipi.go.id/admind/jurnal/4210127135_1978-2403.pdf. Diakses 20 Agustus 2011.
- Hitten, Akhmad (2008). Analisis Tentang Penerapan *Human Resources Accounting*. [http:// isjd.pdii.lipi.go.id/admind/jurnal/520844358.Pdf](http://isjd.pdii.lipi.go.id/admind/jurnal/520844358.Pdf). Diakses 5 Oktober 2010.
- Ikatan Akuntan Indonesia, SAK 2009, Penerbit Salemba Empat, 2009.
- Indrastuti (2006). Kemungkinan Penerapan Dan Perlakuan Biaya pengembangan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Akuntansi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Kopma UGM, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Ikhsan, Arfan (2008). Akuntansi Sumber Daya Manusia Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Isgiyarta, Jaka (2004). Akuntansi Sumber Daya Manusia : Bagaimana Bentuk Pengungkapan Informasinya. *Jurnal Usahawan No.09 ThXXXIII*.
- Islahuzaman (2006). Akuntansi Sumber Daya Manusia Dan Kendala Dalam Penerapannya. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi, Volume 8 Nomor 1 Agustus*. Hal: 1026–1038. <http://dspace.widyatama.ac.id:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1481/content.pdf?sequence=1>. Diakses 20 Agustus 2011.
- Minawati, Katarina Sandra (2004). Kemungkinan Pengakuan Biaya Akuisisi Dan Pengembangan Biaya Pelatihan perusahaan Ditinjau Dari Akuntansi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada Yayasan pelayanan Kasih Ketapang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Mukisiyah (2005). Perlakuan Dan Penyajian Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Laporan Keuangan (Studi Kasus PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang), *Skripsi Tidak Diterbitkan*, Malang Universitas Negeri Malang.

- Muwarni, Ani (2003). Analisis Hubungan Antara Sumber Daya Manusia, Strategi, dan Kinerja: Perubahan Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- D, Prastowo dan Juliaty, Rifka (2002). Analisis Laporan Keuangan Konsep Dan Aplikasi, Edisi 2., AMP YKPN, Yogyakarta.
- Rahayu, Trisnawati (1998). Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Majalah Widya Dharma*, Edisi September, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta. Hal: 97-109.
- Rachmawwati, Rima (2006). Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT.X. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, Volume 8 Nomor 2 November. Hal: 1148-1167.
<http://dspace.widyatama.ac.id/jspui/bitstream/123456789/1565/1/content.pdf>. Diakses 20 Agustus 2011.
- Memed, dan Suryani (2009). Human Resource Accounting : Recognition Of Human Resource Accounting Criteria As Assets In Corporation. http://ppa.fe.unpad.ac.id/uploads/files/wp-aac_13.pdf. Diakses 20 September 2010.
- Sugiri, dan Nursasmito (1994). Dapatkah SDM di-Neracakan-kan. *Jurnal Kelola*, No.6/III/Mei. Yogyakarta, Penerbit Universitas Gajah Mada.
- Susilo, dan Sulistyanto (1999). Pengaruh Pengeluaran Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Antisipasi* Volume 3, No.1 Tahun 1999.
- Suwardjono (2005). Teori Akuntansi Perekayasaan Pelaporan Keuangan, BPFE Yogyakarta.
- Tulit, Ambrosia (1999). Pengukuran Dan Pengakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva Dilihat Dari Akuntansi Sumber Daya Manusia, *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Williana dan kawan-kawan (2004). Surve Mengenai Penilaian Usaha Terhadap Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*. Vol.2, No1, Maret, hal 41-57.
- Yudianti, Ninik (2000). Pengungkapan Modal Intelektual Untuk Meningkatkan Kualitas Keterbukaan Pelaporan Keuangan. *Jurnal Binis Dan Akuntansi*.
- Yunitasari, Sophya (2003). Kemungkinan Penerapan Akuntansi sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Studi Kasus PT. Ladunni Globalindo Yogyakarta, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.

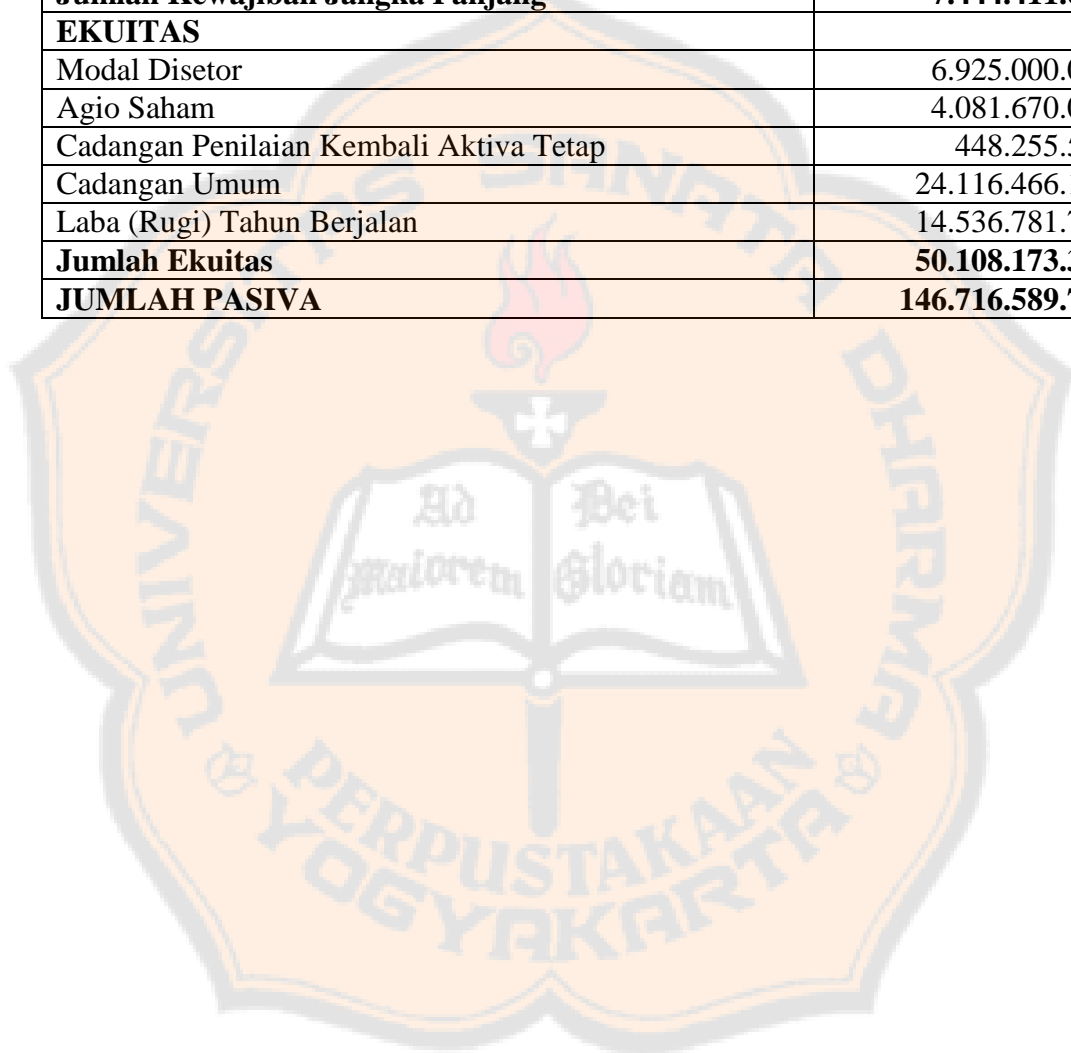
LAMPYRA



LAMPIRAN 1

PT MADU BARU NERACA PER 31 DESEMBER 2009 (Dalam Rupiah)	
KETERANGAN	TAHUN 2009 AUDITED
AKTIVA	
AKTIVA LANCAR	
Kas dan Setara Kas	7.555.591.437
Piutang Usaha	6.880.573.476
Piutang Pajak	1.808.175.224
Piutang Lain-lain	7.371.744.339
Persediaan	47.772.106.415
Uang Muka	763.254.571
Biaya dibayar Di Muka	6.624.619.883
Penghasilan yang Akan Diterima	0
Jumlah Aktiva Lancar	78.776.065.345
AKTIVA TETAP	
Tanah	816.581.342
Gedung dan Penataran	12.029.069.609
Mesin dan Instalasi	70.278.835.331
Jalan dan Jembatan	536.712.009
Angkutan Motor dan Draisine	2.245.882.317
Alat-alat Pertanian	4.533.599.505
Inventaris kantor dan Rumah	1.590.730.904
Jumlah Aktiva Tetap	92.031.411.017
AKUMULASI PENYUSUTAN AKTIVA TETAP	
Akumulasi Penyusutan Aktiva Tetap	(37.657.043.350)
Nilai Buku Aktiva Tetap	54.374.367.667
AKTIVA LAIN-LAIN	
Aktiva Dalam Penyelesaian	186.907.110
Beban Ditangguhkan	3.277.841.920
Piutang Kemitraan dan Proyek Percobaan	10.101.407.735
Jumlah Aktiva Lain-lain	13.566.156.765
JUMLAH AKTIVA	146.716.589.777
KEWAJIBAN DAN EKUITAS	
KEWAJIBAN	
KEWAJIBAN LANCAR	
Kewajiban Usaha	3.152.212.198
Kewajiban Bank	25.339.623.458
Kewajiban Pajak	339.151.010

Kewajiban yang Masih Harus Dibayar	408.317.909
Kewajiban Lain-lain	56.647.280.844
Jumlah Kewajiban Lancar	85.886.585.419
KEWAJIBAN PAJAK TANGGUHAN	3.277.419.261
KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
Kewajiban Imbalan Masa / Pasca kerja	7.444.411.698
Kewajiban Bank	0
Jumlah Kewajiban Jangka Panjang	7.444.411.698
EKUITAS	
Modal Disetor	6.925.000.000
Agio Saham	4.081.670.000
Cadangan Penilaian Kembali Aktiva Tetap	448.255.504
Cadangan Umum	24.116.466.100
Laba (Rugi) Tahun Berjalan	14.536.781.795
Jumlah Ekuitas	50.108.173.399
JUMLAH PASIVA	146.716.589.777



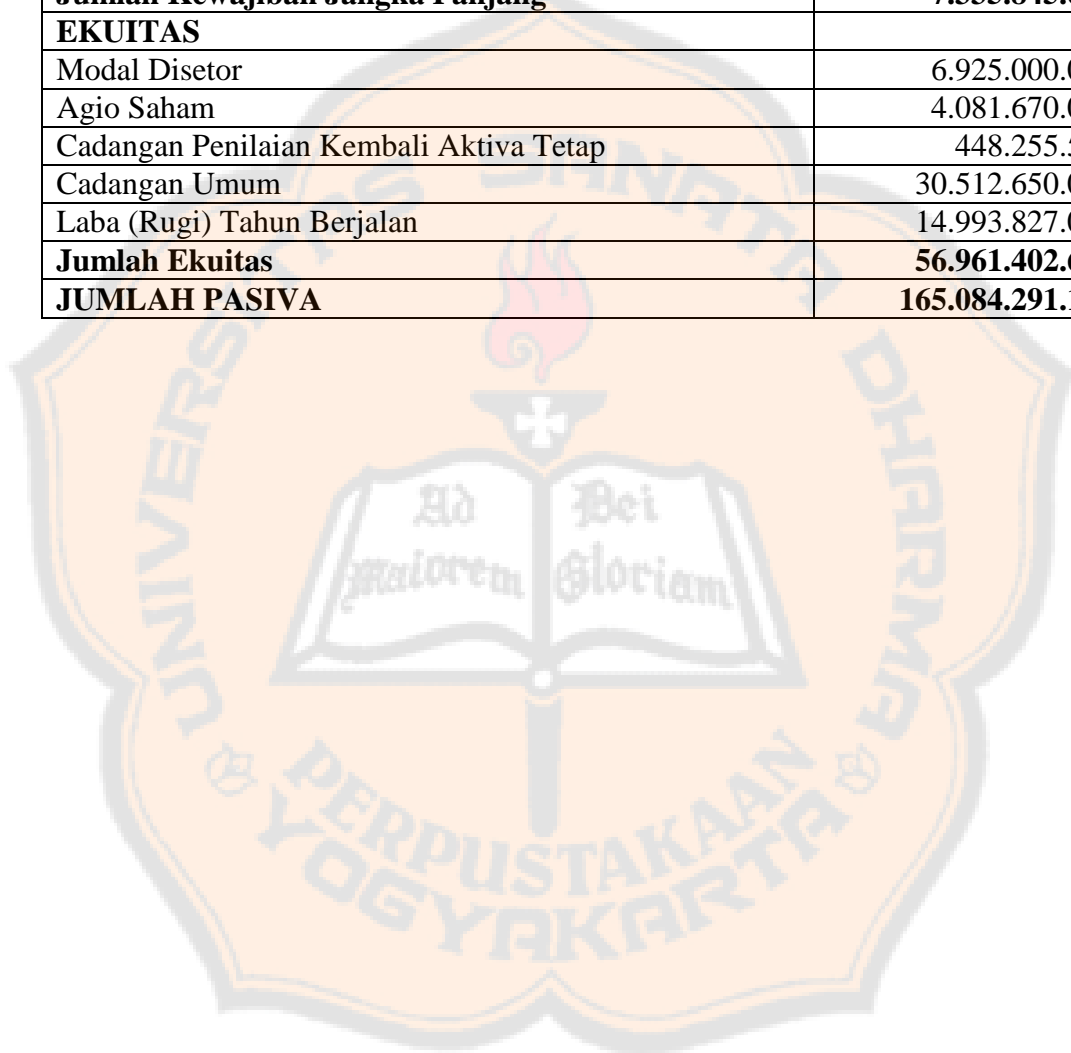
LAMPIRAN 2

PT MADU BARU	
LAPORAN LABA (RUGI)	
UNTUK PERIODE YANG BERAKHIR 31 DESEMBER 2009	
KETERANGAN	TAHUN 2009
AUDITED	
Penjualan	121.452.661.289
Harga Pokok Penjualan	(95.463.895.047)
Laba (Rugi) Kotor	25.988.766.242
Beban Usaha	(1.840.020.553)
Laba Usaha sebelum Bunga	24.148.745.689
Beban Bunga	(4.493.843.778)
Laba Usaha Setelah Bunga	19.654.901.911
Penghasilan dan Beban Diluar Usaha	
Penghasilan Diluar Usaha	1.675.459.645
Beban Diluar Usaha	(409.491.247)
Jumlah Penghasilan dan Beban Diluar Usaha	1.265.968.398
Laba (Rugi) Sebelum Pajak	20.920.870.309
Taksiran Pajak Penghasilan:	
Pajak Kini	5.447.894.480
Pajak Tangguhan	(936.194.034)
Jumlah Koreksi Positif	6.384.088.514
Laba Bersih Setelah Pajak	14.536.781.795

LAMPIRAN 3

PT MADU BARU NERACA PER 31 DESEMBER 2010 (Dalam Rupiah)	
KETERANGAN	TAHUN 2010 AUDITED
AKTIVA	
AKTIVA LANCAR	
Kas dan Setara Kas	11.162.380.368
Piutang Usaha	2.931.877.929
Piutang Pajak	185.614.124
Piutang Lain-lain	9.289.325.728
Persediaan	65.746.320.998
Uang Muka	742.510.221
Biaya dibayar Di Muka	3.008.697.513
Penghasilan yang Akan Diterima	300.0000.000
Jumlah Aktiva Lancar	93.366.726.881
AKTIVA TETAP	
Tanah	961.581.342
Gedung dan Penataran	12.399.069.609
Mesin dan Instalasi	74.152.649.186
Jalan dan Jembatan	536.712.009
Angkutan Motor dan Draisine	2.504.174.817
Alat-alat Pertanian	4.654.435.263
Inventaris kantor dan Rumah	1.633.668.904
Jumlah Aktiva Tetap	96.842.291.130
AKUMULASI PENYUSUTAN AKTIVA TETAP	
Akumulasi Penyusutan Aktiva Tetap	(42.453.373.380)
Nilai Buku Aktiva Tetap	54.388.917.750
AKTIVA LAIN-LAIN	
Aktiva Dalam Penyelesaian	32.000.000
Beban Ditangguhkan	3.172.006.483
Piutang Kemitraan dan Proyek Percobaan	10.602.711.724
Persediaan Tidak Produktif	3.521.928.275
Jumlah Aktiva Lain-lain	17.328.646.482
JUMLAH AKTIVA	165.084.291.113
KEWAJIBAN DAN EKUITAS	
KEWAJIBAN	
KEWAJIBAN LANCAR	
Kewajiban Usaha	4.803.624.060
Kewajiban Bank	24.795.392.408
Kewajiban Pajak	1.895.944.515

Kewajiban yang Masih Harus Dibayar	149.629.131
Kewajiban Lain-lain	65.215.437.217
Jumlah Kewajiban Lancar	96.860.027.331
KEWAJIBAN PAJAK TANGGUHAN	3.927.015.469
KEWAJIBAN JANGKA PANJANG	
Kewajiban Imbalan Masa / Pasca kerja	7.335.845.627
Kewajiban Bank	0
Jumlah Kewajiban Jangka Panjang	7.335.845.627
EKUITAS	
Modal Disetor	6.925.000.000
Agio Saham	4.081.670.000
Cadangan Penilaian Kembali Aktiva Tetap	448.255.504
Cadangan Umum	30.512.650.090
Laba (Rugi) Tahun Berjalan	14.993.827.092
Jumlah Ekuitas	56.961.402.686
JUMLAH PASIVA	165.084.291.113



LAMPIRAN 4

PT MADU BARU LAPORAN LABA (RUGI) UNTUK PERIODE YANG BERAKHIR 31 DESEMBER 2010	
KETERANGAN	TAHUN 2010
	AUDITED
Penjualan	113.505.316.896
Harga Pokok Penjualan	(84.719.374.164)
Laba (Rugi) Kotor	28.785.942.732
Beban Usaha	(2.136.166.913)
Laba Usaha sebelum Bunga	26.649.775.819
Beban Bunga	(3.421.701.268)
Laba Usaha Setelah Bunga	23.228.074.551
Penghasilan dan Beban Diluar Usaha	
Penghasilan Diluar Usaha	2.186.964.571
Beban Diluar Usaha	(4.044.833.323)
Jumlah Penghasilan dan Beban Diluar Usaha	(1.857.868.752)
Laba (Rugi) Sebelum Pajak	21.370.205.799
Taksiran Pajak Penghasilan	
Pajak Kini	5.726.782.500
Pajak Tangguhan	(649.596.208)
Jumlah Koreksi Positif	6.376.378.707
Laba Bersih Setelah Pajak	14.993.827.092

LAMPIRAN 5

1. Penjualan Bersih

Penjualan bersih terdiri dari:

Tahun 2010	Unit	Harga Satuan	Rupiah
Gula Kontrak / Bulk	72.648,13 Ku	804.896,60	58.474.232.786
Gula Kemasan	27.352,46 Ku	868.597,73	23.758.284.553
Alkohol	3.283.920,00 ltr	8.840,81	20.032.525.000
Spritus	320.597 ltr	6.987,82	2.40.274.557
Jumlah Penjualan Bersih			113.505.316.896

Tahun 2009	Unit	Harga Satuan	Rupiah
Gula Kontrak / Bulk	115.336,33 Ku	580.674,68	66.972.886.737
Gula Kemasan	31.280,85 Ku	684.925,76	21.425.060.112
Karung Pabrik	479,68 lbr	2.475,00	1187.209
Tetes	56, 80 ku	160.531,36	9.118.181
Alkohol	3.826.400 ltr	7.730,75	29.580.940,00
Spritus	509.900 ltr	6.859,71	3.463.469.050
Jumlah Penjualan Bersih			121.452.661.289

2. Beban Pokok penjualan

Tahun 2010	Gula (RP)	Tetes (RP)	Alkohol / Spritus	Jumlah
Persediaan Awal	15.075.060.057	3.328.600.461	16.576.968.253	34.980.628.771
Beban Produksi	69.407.974.028	10.398.861.530	27.010.986.512	106.817.822.076
	69.407.974.028	10.398.861.530	27.010.986.512	106.817.822.076
Barang Siap Jual	84.483.304.085	13.727.461.997	43.587.954.765	141.798.450.847
Persediaan Akhir	(22.144.448.117)	(15.607.023.253)	(19.327.605.313)	(57.079.076.683)
Beban Pokok Penjualan	62.338.505.968	1.879.561.256	24.260.349.452	84.71719.374.104

Tahun 2009	Gula (RP)	Tetes (RP)	Alkohol/ Spritus	Jumlah
Persediaan Awal	31.493.724.699	1.991.603.009	2.189.948.683	35.076.276.481
Beban Produksi	52.484.089.057	8.357.150.164	42.615.597.972	95.368.247.337
Tetes dipakai PS	-	(8.088.589.851)	-	(8.088.589.856)
	52.484.089.057	268.680.308	42.615.597.972	95.368.247.337
Barang Siap Jual	83.978.813.756	1.660.163.407	44.805.546.655	130.444.523.818
Persediaan Akhir	(15.075.060.057)	(3.328.600.461)	(16.576.968.253)	(34.980.628.771)
Beban Pokok Penjualan	68.903.753.699	(1.668.437.054)	28.228.578.402	95.463.895.047

3. Beban Usaha

BEBAN USAHA	2010	2009
Pimpinan dan direksi	389.202.090	317.764.457
Dewan komisaris	960.550.787	948.804.212
Kantor direksi	374.540.928	115.969.961
Penjualan	31.276.977	432.130.220
Lain-lain	380.496.131	25.315.703
Jumlah Beban Usaha	2.136.166.913	1.840.020.553
Beban Bunga		
Beban Kredit BRI Bantul	2.478.001.884	2.729.536.610
Bunga Kredit Bukopin	55.797.174	375.793.731
Bunga Kredit Modal Kerja- RNI	887.908.210	1.388.513.437
Jumlah Beban Bunga	3.421.701.268	4.493.778

4. Penghasilan (Beban) di Luar usaha

PENGHASILAN (BEBAN) DI LUAR USAHA	2010	2009
Penghasilan sewa gudang	78.325.323	27.469.219
Sewa gedung madu candya	169.895.420	190.090.926
Sewa rumah dinas	8.392.500	76.797.160
Sewa mess	60.059.814	70.739.304
Penghasilan bunga deposito dan jasa giro	103.466.161	52.653.894
Restitusi angkutan alcohol atau spritus	29.531.600	29.125.200

Penghasilan agrowisata	40.184.585	45.610.321
Penjualan drum besi tua, barang bekas dan lain-lain	32.080.474	66.175
Denda dan klaim	77.354.054	29.125.200
Laba selisih kurs	1.156.128.600	-
Penjualan karung	29.999.997	890.346.014
Laba penjualan tetap	401.546.043	1.675.459.645
Penghasilan lain-lain	2.186.964.571	(408.254.955)
Jumlah penghasilan diluar usaha	(88.164.682)	-
Sumbangan bencana alam dan gempa bumi	(16.733.709)	-
Beban dan denda PPH psl 21 th 2008	(1.880.733.709)	-
Beban dan denda psl 23 th 2008	(1.880.137.691)	-
Beban usaha psl 25 th 2008	(330.464.535)	-
Pembetulan spt badan dan stp tahun 2009	(637.994.456)	-
Pembetulan spt pph badan dan spt 2006	(344.103.552)	-
Pembetulan spph badan thn 2005	(150.274.020)	-
Rugi selisih kurs	(20.157.774)	-
Beban lain-lain di luar usaha bersih	(473.146.304)	-
Jumlah beban diluar usaha	(4.044.833.232)	(1.236.292)
Penghasilan (beban) diluar usaha bersih	(1.857.868.752)	(409.491.2470)

5. Pajak Penghasilan

LABA (RUGI) KOMERSIL	2010	2009
Koreksi perbedaan temporer		5.477.894.480
Penyusutan menurut fiscal	5.726.782.500	-
Penyusutan menurut momersil	5.726.782.500	5.447.894.480
Jumlah koreksi negatif		
Koreksi perbedaan tetap		
Koreksi positif		
Beban manfaat (dana 87ension) diakui tahun berjalan	(4.152.122.166)	(4.513.343.588)
Beban manfaat (dana 87ension) diakui tahun berjalan	-	
Beban pemeliharaan rumah dinas	5.993.112	-
Beban telpon resepsi dan tamu	5.116.470	-
Beban sumbangan	18.664.370	-
Beban pengobatan	34.712.431	-
Beban sanksi administrative pajak	3.551.529.345	-
Beban sumbangan gempa bumi	-	-
Beban kerugian non opsional	469.489.317	-
Beban pindah	37.720.140	-
Beban lain-lain (uang duka dan biaya	15.145.212	-

bubur)		
Beban pendidikan	46.959.045	-
Beban buku Koran dan majalah	13.207.500	-
Beban kantor (pemberian natura)	144.332.335	-
Beban lain-lain (uang makan hut,satpam)	3.244.000	-
beban lain-lain (uang makan)	5.902.070	-
Jumlah koreksi positif	4.665.015.045	-
Koreksi negative		
Bunga deposito dan jasa giro	(103.466.161)	-
Sewa gudang	(78.325.323)	-
Pendapatan sewa rumah dinas	(8.392.500)	-
Pendapatan sewa wisma tamu	(60.059.814)	-
Pendapatan sewa gedung madu candya	(169.895.420)	-
Beban manfaat karyawan	(108.556.071)	-
Jumlah koreksi negative	(528.705.289)	-
Laba (rugi) fiscal	22.907.289	-
Taksiran pajak penghasilan	-	5.447.894.480
28% x 19.456.766.000	5.726.728.500	-
25% x 22.907.130.000	-	5.447.894.480
Taksiran pajak penghasilan	5.726.728.500	-
Kredit pajak		
PPH psl 22	(4.152.122.166)	-
PPH psl 25	-	-
PPH psl 25 di bayar januari 09		(4.513.343.588)
Restitusi selisih denda kep 21 wjp. 23/ BD. 060/2010		
Jumlah kredit pajak		
Kurang (lebih) bayar		
Perhitungan penghasilan/ beban pajak/tanggungan & aktiva/kewajiban pajak tanggungan		
Perbedaan temporer	2.598.384.830	-
Perhitungan penghasilan/ beban pajak/tanggungan & aktiva/kewajiban pajak tanggungan		
Pajak tanggungan	-	936.194.034
Tahun 28% x 2009		
Tahun 25 % x 2010	649.596.208	-
Keewajiban pajak tanggungan awal	3.227.419.261	2.341.225.227
Kewajiban pajak tanggungan akhir	3.927.015.468	1.142.319.799

LAMPIRAN 6

BIAYA-BIAYA PELATIHAN DAN PENDIDIKAN

TAHUN 2010

BULAN	KETERANGAN	RUPIAH
Januari	Uang saku kursus P2K	1.384.500
	Uang saku kursus chemiker	415.800
		1.799.500
Febuari	Uang saku pas teknik dan pas tan	554.400
		554.400
Maret	Sosialisasi pajak	780.000
	Pelak P2K angk 12	8.466.380
		9.246.380
April	Uang saku kursus kristalisasi	277.200
	Kursus kompt chemiker	6.900.000
		8.177.200
Mei	Training performance appraisal	950.000
		950.000
Juni	Kursus kristalisasi	5.000.000
	Uang pelatihan kec kerja, bimtek K3	338.800
	In house training PKWT Pabrik	12.557.000
		17.895.800
Juli	Pelatihan operator boiler klas 2	2.500.000
	Pelatihan hama	2.375.790
	Thp II P2K angk 12	18.223.621
	MMDP angk 15	5.427.270
	Pelak forum keuangan	5.073.352
		33.600.033
Agustus	Uang saku pelat bimtek kebakaran dan PKBN	107.800
		107.800
September	Uang saku pelat operasional boiler	92.400
		92.400
Oktober	Uang saku kursus chemiker PG, P2K, bimtek K3	1.593.900
		1.593.900
November	Kursus chemiker PG	12.725.000
		12.725.000
Desember		0
Jumlah biaya pelatihan dan pendidikan		86.742.413

BIAYA REKRUTMEN DAN SELEKSI (BIAYA PEROLEHAN)

TAHUN 2010

BULAN	KETERANGAN	RUPIAH
Juli	Psikotes Apotek PT Madu Baru	1.224.490
	Psikotes cln karpel dan cln karpim	11.938.775
November	Calon karyawan apotek	3.060.000
Jumlah rekrutmen dan seleksi		16.223.265

BIAYA-BIAYA PELATIHAN DAN PENDIDIKAN

TAHUN 2009

BULAN	KETERANGAN	RUPIAH
Januari		0
Febuari	Pelatihan kursus website dan uang BBM untuk kursus website. 2 orang	1.570.000
	Uang Saku kusus Kristalisasi. 1 orang	210.000
	Diklat Dasar-2 Audit	5.250.000
	Pengetikan dan lain-lain, makalah peaserta P2K	988.000
	Peserta ladies prog disnatalis LPP	2.000.000
	Uang saku P2K, 7 orang.	1.764.000
		11.782.000
Maret	Akomodasi paket meeting dan transport seminar eksek.	4.253.847
	Training in training pabrikasi dan uang transportasi	5.310.000
	Seminar executive "change managemen TMP"	2.594.964
	Seminar eksek SDM	725.933
		12.884.744
April	Seminar hukum ketenaga kerjaan	800.000
	Kursus laboran gula di LPP	6.416.000
		7.216.000
Mei	Pelatihan penanganan piutang, dll. 2 orang	4.000.000
	In house traning and tramp	1.710.000
	Seminar peningkatan kualitas gula	3.000.000
	In house training PKWT pabrik	11.535.400
	Uang saku kursus BMDP. 4 orang	2.352.000
	Subsidi Ir. Haryono. C. di Stiper	6.500.000
	Subsidi 80 % Drs. Irwan RR	6.200.000
		35.297.400
Juni	Lokakarya varietas tebu	1.750.000

		1.750.000
Juli		0
Agustus	Pelatihan kewirausahaan menjelang pension	12.323.800
	Pendaftaran worshop perpajakan	475.000
	Kursus kristalisasi	3.605.000
	Uang saku lokarya	322.600
	Workshop perpajakan	500.000
		17.226.400
September	Pemakaian BBM untuk seminar SPI, dll.	267.968
	Seminar internal auditor. 6 orang	1.948.260
	Akm diklat bagian ins dan pembuatan bubur kacang hijau	683.500
		2.899.728
Oktober	Pelatihan las listrik. 8 orang	2.400.000
		2.400.000
November	Pelatihan manajemen perawatan gedung dan uang saku	842.400
	Uang saku MMDP angk. XV	508.200
	Uang saku pelatihan BMOP. 2 orang	1.293.600
		2.644.200
Desember	Uang saku pelatihan las listrik. 8 orang	4.435.200
	Konsfrens SKW di malang.	8.132.500
	Peserta workshop UU PPN terbaru	450.000
	Seminar Nasional pergulaan	600.000
	Uang saku pelatihan laboran gula	431.200
	Forum SDM dan keuangan di Surabaya	9.825.486
	Pelaks. BMDP angkt XIV	430.904
	Thp I (50%) P2K angkt X agro	17.186.750
	Penguji P2K angkt X agro	2.520.000
	Workshop bidang SDM	878.779
	Penyelenggara & insentif eks. Karya inovasi	15.216.869
	Forum keuangan	421.875
	Thp 2 (50%) P2K angkt X agro	32.936.750
	Thp I eks. Karya inovasi	13.333.333
	Konfrensi sinder PT. RNI kafsul,dll.	24.528.840
	Pelaks. MMDP angkt XV di gudang RNI	104.822
	Thp I MMDP angkt. XV, dll.	4.965.909
	Ujian P2K angkt XII agro	1.337.931
		137.958.017
Jumlah biaya pelatihan dan pendidikan		214.832.080

BIAYA REKRUTMEN DAN SELEKSI (BIAYA PEROLEHAN)
TAHUN 2009

BULAN	KETERANGAN	RUPIAH
Febuari	Psikotes pontensial review calon karyawan 3 orang, snack psikotes akt, psikotes calkapim	2.903.500
Maret	Psikotes calon karyawan, pemeriksaan calon karyawan	2.845.000
Mei	Psikotes calon pkwt dan mandor, dll	3.109.000
Juli	Calon karyawan pelaksana 18 orang	5.400.000
Agustus	Calon karyawan 4 orang	1.000.000
September	Calon karyawan pemasaran,sie,dll	274.000
Jumlah rekrutmen dan seleksi		15.531.500





PT MADUBARU

PG/PS MADUKISMO

No. : 71/y /DIR/MB/XII/2011
Hal : Ijin Penelitian

**Kepada Yth.
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi
Universitas Sanata Dharma
YOGYAKARTA**

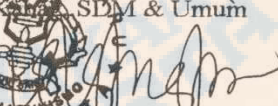
Dengan hormat,

Menjawab surat No 31.Kaprodi Akt/052/XII/2011 tertanggal 20 Desember 2011 perihal Ijin Penelitian untuk :

N a m a : Pria Angga Kesuma.
No. Mhs. : 0522114102

Dengan ini kami beritahukan bahwa perusahaan dapat memenuhi permohonan untuk ijin Penelitian di Bagian Akuntansi & Keuangan PT Madubaru Yogyakarta mulai tanggal 9 Januari 2012

Demikian untuk menjadikan periksa, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 28 Desember 2011.
A/n Direktur PT Madubaru
Kantor SPM & Umum

Retna Isharsriyani