

657.8333.
Heg.
a
198

ANALISA PERLAKUAN AKUNTANSI TERHADAP KOS - KOS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI AKTIVA PERUSAHAAN (Studi Kasus Pada PT. Sandi Furni Semarang)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Program Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Soegijapranata
Semarang



PERPUSTAKAAN	
No. INV.	402 / E / CI.
Th. Angg.	Cat : COM98
Disusun Oleh :	PARAP. WAWAN. S TGL. 27 NOV 1998.

NAMA : **BHUONO AGUNG NUGROHO**
NIM : 94.60.120
NIRM : 94.6.111.02030.50015
JURUSAN : AKUNTANSI

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
1998**

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Bhuono Agung Nugroho

NIM : 94 . 60 . 120

NIRM : 94 .6 . 111 . 02030 . 50015

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Akuntansi

Judul Skripsi : "ANALISA PERLAKUAN AKUNTANSI TERHADAP KOS-KOS
SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI AKTIVA PERUSAHAAN".
(Studi Kasus Pada PT. Sandi Furni Semarang).



Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Dra. Lucia Hadi Patworo, Msi)

(Theresia Dwi Hastuti, SE, Akt)

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Bhuono Agung Nugroho

N I M : 94 . 60 . 120

NIRM : 94 . 6 . 111 . 02030 . 50015

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Akuntansi

Judul Skripsi : "ANALISA PERLAKUAN AKUNTANSI TERHADAP KOS-KOS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI AKTIVA PERUSAHAAN". (Studi Kasus Pada PT. Sandi Furni Semarang).

Telah diuji dan dapat diterima sebagai skripsi penelitian dalam sidang pengujian skripsi.

Semarang 28 September 1997

PENGUJI

1. (Drs. ALEX EMYLL, MSP)

2. (Dra. RETNO YUSTINI WP, Msi)

3. (ANDREAS LAKO, SE)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



(KOMILA INGGARWATI, SE, MM)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa , karena dengan kasih dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul :

“Analisa Perlakuan Akuntansi Terhadap Kos-Kos Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva Perusahaan.” (Studi Kasus Pada PT. Sandi Furni Semarang).

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini dimulai dari awal penyusunan sampai mencapai tahap akhir penyelesaian, penulis tidak terlepas dari dukungan dan bimbingan dari semua pihak yang membantu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga terutama kepada :

1. Ibu Komala Inggarwati, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
2. Ibu Dra. Lucia Hadi Patworo, Msi, selaku dosen pembimbing utama yang meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis hingga penyusunan skripsi ini selesai.
3. Ibu Theresia Dwi Hastuti, SE, Akt, selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan hingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.

4. Bapak Andreas Lako, SE, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
5. Bapak Ir. Dono Ardanto selaku Direktur PT. Sandi Furni Semarang yang telah mengizinkan dan membantu dalam mengumpulkan data guna menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
7. Segenap staf PT. Sandi Furni Semarang yang telah membantu dalam mengumpulkan data guna penyusunan skripsi.
8. Bapak, Ibu dan Adik-adik yang tak pernah berhenti memberikan dukungan dan bantuan moral bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku yang terkasih yang telah memberikan bantuan dan dukungan doa yang sangat berarti bagi penulis, serta semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat penulis sebut satu per satu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat terutama untuk rekan-rekan di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, serta pihak-pihak yang membutuhkan skripsi ini guna bahan bacaan atau tambahan informasi.

Semarang, Agustus 1998

Penulis

DAFTAR ISI

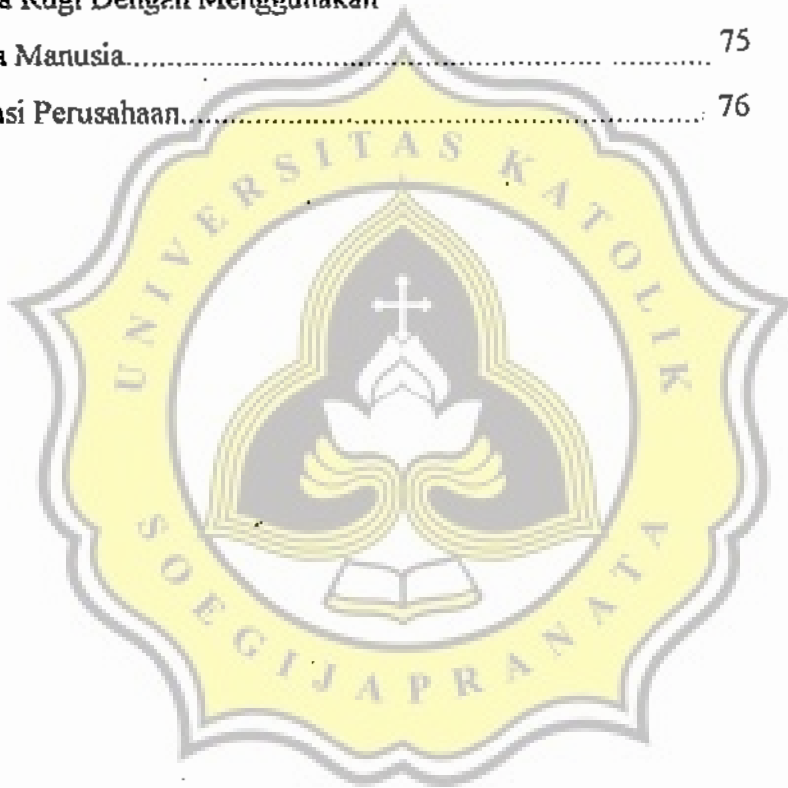
	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAKSI.....	xi
B A B I PENDAHULUAN.....	1
I. 1 Latar Belakang Masalah.....	1
I. 2 Permasalahan.....	3
I. 3 Tujuan Penelitian.....	4
I. 4 Manfaat Penelitian.....	4
I. 5 Kerangka Pikir.....	5
I. 6 Metodologi Penelitian.....	7
I. 7 Sistematika Pembahasan.....	10
B A B II LANDASAN TEORI.....	12
2.1 Pengertian Umum Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Tujuan Dan Ruang Lingkup Akuntansi Sumber,Daya Manusia.....	13
2.3 Peranan Akuntansi Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Profesional.....	15
2.3.1 Aquisition human resource (Perolehan sumber daya manusia).....	15

2.3.2	Development human resource (Pengembangan sumber daya manusia).....	16
2.3.3	Allocation human resource (Alokasi sumber daya manusia).....	16
2.3.4	Conservation human resource (Mempertahankan sumber daya manusia).....	17
2.3.5	Utilization human resource (Penggunaan sumber daya manusia).....	17
2.3.6	Evaluation and Compensation (Penilaian dan Pemberian Ganjaran).....	17
2.4	Tujuan Umum Dan Tujuan Kualitatif Laporan Keuangan	18
2.5	Pengakuan Suatu Item dalam Akuntansi Konvensional.....	20
2.5.1	Definisi (Definition).....	21
2.5.2	Pengukuran (Measurability).....	21
2.5.3	Relevan dan Dapat Diandalkan (Relevance / Reliability).....	23
2.6	Pengakuan Suatu Item Sebagai Aktiva Dalam Akuntansi Konvensional.....	24
2.7	Perlakuan Unum Sebagai Biaya Pembentuk Aktiva Atau Biaya Sebagai Beban.....	26
2.7.1	Pengukuran Biaya Orisinil Yang Terkandung Dalam Sumber Daya Manusia.....	28
2.7.1.1	Biaya Akuisisi (Acquisition Costs).....	29
2.7.1.2	Biaya Belajar (Learning Costs).....	30
2.7.1.3	Out of Pocket Cost (kos-kos tunai).....	34

2.7.2 Kecenderungan Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva.....	34
B A B III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	38
3.1 Sejarah Perkembangan Perusahaan.....	38
3.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	39
3.3 Metode Pelatihan dan Pengebangan Perusahaan.....	42
B A B IV ANALISA DATA.....	53
4.1 Pengakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva.....	53
4.1.1 Pengertian Dan Kriteria.....	53
4.1.2 Keterukuran (Measurability).....	55
4.1.3 Relevan dan Reliabilitas.....	59
4.2 Kecenderungan Perlakuan Aktiva Sumber Daya Manusia Sebagai Investasi.....	60
4.3 Penyusutan Investasi Dalam Sumber Daya Manusia.....	62
4.4 Perlakuan Sumber Daya Manusia Yang Berhenti Bekerja.....	63
4.5 Masalah Sumber Daya Manusia Pada PT. Sandi Furni.....	64
4.5.1 Perhitungan biaya yang merupakan beban perusahaan setiap periode akuntansi yang berjalan.....	64
4.5.2 Penambahan Karyawan.....	67
4.5.3 Perhitungan Investasi Sumber Daya Manusia Pada PT. Sandi Furni.....	68
4.5.4 Menghitung Prestasi Perusahaan.....	75
B A B V KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaraan
4 - 1. Perhitungan Gaji dan Tunjangan PT. Sandi Furni Semarang.....	65
4 - 2. Perhitungan Investasi Sumber Daya Manusia PT. Sandi Furni Semarang.....	68
4 - 3. Investasi Sumber Daya Manusia dan Amortisasi.....	69
4 - 4. Neraca Konvensional dengan menggunakan Investasi Sumber Daya Manusia.....	74
4 - 5. Laporan Laba Rugi Dengan Menggunakan Sumber Daya Manusia.....	75
4 - 6. Selisih Prestasi Perusahaan.....	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2-1. Pengukuran Original Costs Human Resource	32
2-2. MILWAUKEE BRAVES, INC Income Statement and Balance Sheet.....	36
3-1. Struktur Organisasi PT. Sandi Furni Semarang 1997.....	40



ABSTRAKSI

Pelatihan sendiri merupakan suatu tugas yang tidak pernah berakhir, karena kepandaian karyawan selalu berubah, pekerjaan selalu berubah, dan perusahaan harus bisa menempatkan karyawan mereka sesuai dengan pekerjaannya, hal ini diperlukan untuk memperoleh kepuasan atas pekerjaannya. Perusahaan lebih sering mengeluarkan uang untuk merekrut, memilih, menerima dan melatih karyawan, dan uang tersebut merupakan suatu investasi dalam manusia. Perusahaan sering mengeluarkan lebih banyak dalam investasi manusia dari pada investasi di dalam peralatan.

Apabila perusahaan membutuhkan penambahan karyawan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan, perusahaan mungkin harus melakukan perencanaan individu secara nasional, memasang iklan dalam koran, mengeluarkan biaya untuk membawa calon kandidat mengunjungi fasilitas perusahaan dan mewawancarainya, dan mungkin harus membayar konsultan pencari pekerja sebesar sekian persen dari kompensasi yang telah ditetapkan. Pengeluaran perusahaan dalam rangka pengadaan dan pelatihan karyawan tersebut mungkin melebihi harga perolehan seperangkat komputer atau aktiva fisik perusahaan lainnya.

Di dalam akuntansi konvensional saat ini perlakuan terhadap investasi didalam peralatan-peralatan yang dibeli maupun dimiliki oleh perusahaan diperlakukan sebagai aktiva (*asset*), sedangkan pengeluaran-pengeluaran untuk kepentingan sumber daya manusia perusahaan di perlakukan sebagai biaya (*expense*) dan dibebankan terhadap penghasilan periode berjalan.

Mengingat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan memiliki manfaat dari waktu ke waktu dan akan memberi keuntungan bagi perusahaan di masa yang akan datang, sebaiknya investasi dalam manusia diperlakukan sama dengan investasi dalam peralatan, sehingga pembebanan terhadap kos yang dikeluarkan dalam investasi terhadap sumber daya manusia dapat diamortisasi selama karyawan dapat memberikan kontribusi jasa/tenaga kepada perusahaan, atau masa manfaat ditentukan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti memberi judul penelitian ini dengan judul : **“ANALISA PERLAKUAN AKUNTANSI TERHADAP KOS-KOS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI AKTIVA PERUSAHAAN “ (STUDI KASUS PADA PT. SANDI FURNI SEMARANG).**

Untuk menerapkan suatu akuntansi sumber daya manusia dalam perusahaan perlu diklasifikasikan terlebih dahulu mana yang termasuk biaya pembentuk aktiva (*human asset costs*) dan juga yang terkelompok pada beban yang ditanggung pada periode berjalan (*human expenses*), *human asset costs* dibentuk karena biaya-biaya tersebut akan di amortisasi sesuai dengan manfaat dan taksiran umur ekonomis yang dikehendaki oleh perusahaan, yang termasuk dalam *human asset costs* terbagi menjadi tiga kelompok antara lain : *acquisition costs* yaitu kos-kos selama pengadaan dan perekrutan karyawan baru, *development costs* yaitu kos-kos yang dikeluarkan selama pelatihan dan

pengembangan sumber daya manusia, *out of pocket costs* yaitu pengeluaran tunai/ langsung dengan tujuan menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman sumber daya manusia. Sedangkan pengeluaran untuk kepentingan-kepentingan sumber daya manusia yang ditanggung/dikeluarkan perusahaan karena tidak memiliki masa manfaat ekonomi di kelompokkan pada *human expenses*.

FASB melalui SFAC No. 6 menetapkan tiga kriteria suatu item dapat diakui sebagai aktiva, yaitu : (1). Memiliki kemampuan untuk memberikan manfaat ekonomi atau jasa-jasa potensial yang cukup pasti di masa datang . (2). Unit-unit usaha tertentu dapat menggunakan dan menguasai manfaat ekonomi tersebut, serta mengendalikan akses pihak lain terhadap manfaat ekonomi tersebut. (3). Penguasaan atau pengendalian atas manfaat ekonomi atau jasa-jasa potensial tersebut adalah sebagai akibat dari transaksi atau peristiwa masa lalu.

Sumber daya manusia telah dapat memenuhi dua dari tiga kriteria yaitu : (1) memberikan manfaat ekonomi atau jasa-jasa potensialnya kepada perusahaan baik masa sekarang maupun masa yang akan datang, (2) dan sumber daya manusia sebagai *man power* perusahaan, jasa-jasa maupun manfaat ekonomi diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, dapat diperoleh, diatur, dinikmati dan dikendalikan sesuai dengan kebutuhan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi terhadap kriteria ke tiga (3) belum bisa sepenuhnya dipenuhi oleh sumber daya manusia, hal ini dikarenakan sumber daya manusia bukan sumber daya berbentuk fisik, benda maupun peralatan, dan tidak dapat dikuasai, dikendalikan, dan dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan hanya bisa mengendalikan dan memiliki jasa-jasa potensial yang dimiliki dan diberikan sumber daya manusia kepada perusahaan. Dengan demikian, sumber daya manusia memenuhi definisi sebagai aktiva, tetapi aktiva tersebut tidak dapat dimiliki oleh perusahaan secara fisik manusia (badan/tubuh).

Sumber daya manusia dapat diukur dengan atribut-atribut yang berbeda sejauh tujuannya sama, yaitu menentukan objektivitas, tingkat relevansi dan reliabilitas. Cara untuk mengatasi beberapa kesulitan dalam mengukur aktiva sumber daya manusia adalah dengan memisahkan kos-kos sumber daya manusia pada dasarnya kos sumber daya manusia digolongkan menjadi empat bagian, yaitu: (1) kos dalam rangka memperoleh atau mengadakan (*acquisition costs*), (2) kos dalam rangka pengembangan dan pelatihan (*learning and development costs*), (3) kos-kos tunai dalam rangka menambah wawasan (*out of pocket*), (4) kos operasional (*operasional costs*), (5) kos dalam rangka pemeliharaan (*maintenance costs*).

Dari keempat kos tersebut, perlakuan akuntansi terhadap kos-kos tersebut adalah memisahkan antara kos harus dikapitalisasikan dan kos yang langsung dibebankan sebagai *expenses* (beban). Menurut tiga kriteria yang telah ditetapkan oleh IASC (*International Accounting Standards Committee*) No. 9 mengenai kapitalisasi kos, maka perlakuan kos-kos tersebut sebagai berikut : (1). kos dalam rangka perolehan karyawan (*acquisition costs*), kos dalam rangka pengembangan dan pelatihan (*learning and development costs*), dan kos-kos tunai dalam rangka menambah wawasan (*out of pocket costs*) memenuhi kriteria kapitalisasi, kas-kos tersebut akan diamortisasi atau ditunda

pembebananya ke periode-periode berikutnya. Alasannya adalah : kos-kos tersebut akan memberikan manfaat ekonomi kepada perusahaan pada periode ke periode berikutnya, sebab karyawan yang direkrut, dipekerjakan dan dilatih akan bekerja pada perusahaan lebih dari satu periode, bahkan ada yang selama beberapa periode waktu yang tidak terbatas. Lama bekerja seseorang disesuaikan dengan umur pensiun yang ditetapkan sesuai undang-undang yang berlaku. (2). kos operasional (*operational costs*), diperlakukan sebagai *expenses* (beban), karena kos tersebut adalah pengeluaran rutin yang merupakan beban yang ditanggung perusahaan untuk membayar gaji dan upah karyawan, atau tunjangan-tunjangan lainnya. (3). kos dalam rangka pemeliharaan (*maintenance costs*), diperlakukan sebagai *expenses* (beban), pengeluaran ini adalah beban dalam rangka memelihara sumber daya manusia perusahaan yang jumlahnya tidak dapat ditentukan secara pasti.

Informasi mengenai sumber daya manusia memenuhi kriteria relevan dan reliabilitas, karena informasi mengenai sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk membuat perbedaan keputusan oleh para pemakai informasi, seperti pihak manajemen perusahaan maupun pihak-pihak yang ada diluar perusahaan. Dengan adanya informasi mengenai sumber daya manusia sebagai aktiva, maka para pemakai informasi akuntansi dapat mengetahui seberapa jauh aktiva sumber daya manusia perusahaan telah bertambah atau berkurang dalam suatu periode.

Informasi sumber daya manusia dapat dikatakan relevan karena informasi tersebut dapat membantu para pengambil keputusan untuk memprediksi mengenai hasil atau akibat dari peristiwa yang terjadi di masa lalu, sekarang maupun masa yang akan datang. Dan informasi ini dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau membuat koreksi terhadap prediksi yang dibuat sebelumnya. Informasi sumber daya manusia dikatakan reliabilitas karena kebenaran dari informasi ini diperoleh melalui pengujian yang dilakukan dengan pengukuran moneter dan non moneter, atau kombinasi dari keduanya.

Perlakuan akuntansi terhadap sumber daya manusia sebagai aktiva memiliki kecenderungan sebagai : investasi, sumber daya manusia dimasukan ke dalam pos investasi memiliki alasan sebagai berikut : sumber daya manusia menentukan beroperasi atau tidak suatu unit usaha serta menentukan efektivitas dan efesiensi dalam mencapai tujuan perusahaan dan kos-kos dalam rangka pengadaan, pelatihan dan pengembangan karyawan ditujukan untuk mempersiapkan karyawan agar mampu mengorganisir, mengendalikan, mendayagunakan dan mengarahkan aktiva-aktiva lain atau sumber-sumber ekonomi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan pada saat seseorang direkrut untuk menjadi karyawan, ia telah memiliki nilai mula-mula, yaitu nilai yang terkandung pada seseorang karena tingkat pendidikan, keahlian, ketrampilan dan kemampuan lainnya, serta sebagai hasil dari pengorbanan ekonomi maka perusahaan akan menikmati manfaat ekonomi atau jasa-jasa potensial pada masa datang.

Investasi dalam sumber daya manusia sebagai komponen aktiva perusahaan tentunya harus disusutkan sesuai dengan masa manfaat ekonominya seperti halnya dengan aktiva-aktiva perusahaan lainnya.

Pada aktiva sumber daya manusia penghentian pemakaian yang dimaksud adalah penghentian jasa-jasa potensial yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Penghentian tersebut dapat di karena : 1) dipecat, 2) di PHK oleh perusahaan, 3) meninggal dunia, 4) mengundurkan diri atas permintaan sendiri (karena suatu hal), 5) memasuki masa pensiun pada usia yang ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja., maka seluruh sisa biaya penerimaan karyawan dan biaya pelatihan pengembangan karyawan yang belum diamortisasi dan masih melekat pada karyawan tersebut akan diakui sebagai kerugian perusahaan atas investasi dalam sumber daya manusia, karena sumber daya tersebut sudah tidak dapat memberikan jasa-jasa potensialnya kepada perusahaan. Kerugian tersebut harus dilaporkan dan disajikan dalam laporan laba rugi pada periode terjadinya penghentian aktiva tersebut.

