Perpustakaan Unika

Bab IV

ANALISA DATA

Berdasarkan landasan teori dan pengumpulan data yang diperoleh dari perusahaan tempat penelitian dilakukan, pada hasil dan pembahasan skripsi ini akan ditelusur kemungkinan penerapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangan perusahaan.

4.1. Identifikasi Masalah Pengakuan dan Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan Perusahaan.

Pada dasarnya kendala dan prospek Akuntansi Sumber Daya Manusia dalam laporan keuangan pada PT. Century Textile Industri, Jakarta sama dengan perusahaan lainnya. Jika diidentifikasi kendala dan prospek tersebut meliputi :

1. Belum ada acuan resmi yang menjelaskan PT. Century Textile Industri mencantumkan nilai sumber daya manusianya sebagai investasi, meskipun perusahaan ini menyadari manfaat yang akan diperoleh dari karyawannya begitu besar dan menentukan kelangsungan hidup perusahaan.
2. Adanya keyakinan bahwa yang dapat dikapitalisasi adalah biaya-biaya untuk pengembangan pabrik dan mesin-mesinnya saja karena aktiva tersebut berwujud nyata. Pada kenyataannya perusahaan telah mengeluarkan biaya untuk pengembangan sumber daya manusia dan manfaatnya dapat dinikmati dalam

Perpustakaan Unika

jangka waktu yang panjang dan ini harus dikapitalisasi, walaupun bentuk fisik manusianya relatif tetap.

3. Diakui bahwa sulit menentukan umur manfaat atau masa kerja seseorang dari perusahaan. Begitu juga nilai manfaat yang diharapkan dari sumber daya manusia pada masa mendatang. Jika hal ini dikaitkan dengan point 1 diatas, terdapat kontroversi didalamnya. Untuk dapat menentukan umur manfaat guna mengkapitalisasi sumber daya manusia, maka perusahaan harus mengadakan kontrak atau perjanjian dengan karyawan (sumber daya manusia). Hal ini akan memudahkan perhitungan nilai sumber daya manusia berdasarkan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Dengan demikian antara perusahaan dan karyawan ada semacam ikatan yang mengharuskan karyawan bekerja pada perusahaan selama masa kontrak.

4.2. Pengakuan Sumber Daya Manusia.

Untuk dapat diakui sebagai elemen laporan keuangan suatu item harus memenuhi empat karakteristik seperti yang diisyaratkan SFAC No. 5, yaitu definisi, keterukuran, relevansi dan reliabilitas (handal).

4.2.1. Definisi.

Financial Accounting Standart Board (FASB) mensyaratkan bahwa suatu item dapat dimasukkan sebagai elemen laporan keuangan apabila item tersebut memenuhi definisi elemen laporan keuangan seperti yang tercantum dalam SFAC No. 6. Maka

Perpustakaan Unika

untuk dapat diakui sebagai aktiva, pengeluaran (*expenditure*) sumber daya manusia juga harus memenuhi definisi sebagai aktiva.

Dari definisi yang telah diterangkan pada bab 2 hal 36, ditetapkan tiga kriteria penentu untuk menggolongkan apakah suatu item memenuhi kriteria sebagai aktiva atau tidak, yaitu :

a. Manfaat Potensial Sumber Daya Manusia.

Suatu item dikatakan mempunyai manfaat potensial masa depan jika ada bukti yang kuat dan medukung bahwa manfaat potensial tersebut akan terjadi meskipun belum dapat dikatakan sebagai suatu kepastian. Ketidakpastian tersebut memang akan mempengaruhi penilaian, tetapi hal tersebut tidak akan mengubah sifat dari aktiva kecuali jika ketidakpastian tersebut sedemikian besar sehingga manfaat potensial masa depan menjadi nihil.

Sumber daya manusia mempunyai manfaat potensial masa depan, disebabkan semakin lama individu bekerja pada suatu perusahaan, maka ia akan semakin berpengalaman dan manfaat potensial yang diterima perusahaan semakin besar pula. Manfaat ini akan semakin besar lagi jika diadakan program pengembangan terhadap sumber daya manusia tersebut. Pada PT. Century Textile Industry telah mengadakan program pengembangan ini melalui program pelatihan yang tiap tahun telah diprogramkan. Program itu antara lain *quality control cycle, industrial engineering*, gugus kendali mutu, bahkan untuk beberapa hal dilakukan training ke Jepang. Dari hasil program pelatihan tersebut terjadi adanya peningkatan dalam PT. Century

Perpustakaan Unika

Textile Industry dalam kualitas produk maupun dalam pemenuhan kebutuhan pasar internasional.

Adanya anggapan bahwa sumber daya manusia hanya memberikan manfaat masa kini saja sangat tidak tepat, sebab sumber daya manusia mempunyai manfaat potensial walaupun pada suatu saat akan terjadi penurunan (faktor usia yang akan mempengaruhi kemampuan sumber daya manusia tersebut).

b. Diperoleh dan dikendalikan oleh Entitas Tertentu.

Hal ini masih sering menjadi bahan perdebatan. Suatu hak baru merupakan aktiva apabila hak tersebut tertutup bagi pihak lain dan berada dibawah pengendalian suatu organisasi (Theodorus M. Tuanakotta, 1984, hal 239) . Namun pengendalian dapat diartikan secara luas, termasuk kemampuan organisasi tersebut untuk menjalankan haknya.

Dikaitkan dengan status kepemilikan dan pengendalian sumber daya manusia oleh perusahaan, hal ini merupakan keunikan sumber daya manusia dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Status kepemilikan perusahaan terhadap aktiva sumber daya non manusia sangat jelas, karena perusahaan dapat menguasainya secara fisik atau mempunyai bukti yang sah tentang kepemilikan terhadap sumber daya tersebut. Pada sumber daya manusia hal yang menjadi perdebatan adalah sumber daya manusia tidak dapat dimiliki oleh perusahaan secara fisik, sehingga sumber daya manusia tidak memenuhi karakteristik aktiva.

Hermanson, (dalam bukunya Eric G. Flamholtz, 1977) memberikan pendapatnya bahwa yang dimaksud dengan memiliki sebenarnya bukan hak

Perpustakaan Unika

pemilikan secara hukum seperti halnya sumber daya perusahaan yang lain tetapi lebih merupakan hak operasional yang dimiliki perusahaan untuk memperoleh keuntungan atau manfaat dari sumber daya manusia tersebut. Penekanannya lebih pada hak kepemilikan yang berupa hak operasional, yaitu hak untuk menggunakan seluruh kemampuan dan kecakapan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam mengoperasikan seluruh faktor produksi perusahaan. Atau dengan kata lain, perusahaan hanya memiliki hak operasional dan bukan memiliki secara fisik seperti aktiva lain.

Sumber daya manusia dapat dianggap memenuhi kriteria manfaat ekonomis, walaupun arti dimiliki pada sumber daya manusia berbeda dengan arti dimiliki pada aktiva lain. Karena dalam hal ini penekanan sumber daya manusia bukan pada arti memiliki atau dikuasai perusahaan secara fisik melainkan pada manfaat ekonomis yang dapat diberikan sumber daya manusia kepada perusahaan di masa mendatang.

Pada perusahaan ini menetapkan adanya peraturan mengenai hari dan jam kerja yang ketat, yang bertujuan agar dapat meningkatkan tingkat disiplin para tenaga kerjanya sehingga kinerja perusahaan dapat berjalan dengan baik. Perusahaan ini manajemennya dipegang oleh orang Jepang, dimana mereka menetapkan tingkat disiplinnya lebih ketat. Adanya sanksi bagi karyawan yang melanggarnya, misalnya bagi karyawan yang terlambat maka ia akan dikenai peringatan dan dipotong gajinya sesuai peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu bagi tenaga kerja yang tidak langsung dikenai peraturan untuk tidak diperbolehkan bekerja pada perusahaan lain diluar PT. Century Textile Industry. Apabila ia ketahuan maka akan dikenai sangsi

Perpustakaan Unika

berupa peringatan dan bahkan dapat dipula dipecat dari perusahaan. Bagi tenaga kerja langsungnya, ia diperbolehkan mencari pendapatan diluar jam kerjanya tetapi tidak boleh mengurangi kinerjanya pada perusahaan. Selain itu perusahaan akan memberikan penghargaan dan bonus bagi tenaga kerja langsung maupun tenaga kerja tidak langsungnya yang berprestasi.

c. **Akibat Transaksi atau Peristiwa Masa Lalu.**

Manfaat ekonomi haruslah merupakan akibat dari transaksi atau peristiwa masa lalu. Aktiva tidak boleh mencakup manfaat yang belum ada atau tidak dikendalikan kesatuan-kesatuan usaha pada saat ini. Atau manfaat ekonomis tersebut harus benar-benar ada dan sudah harus timbul dari transaksi atau peristiwa masa lalu.

Pengembangan kemampuan dan kecakapan sumber daya manusia diperlukan untuk mengelola perusahaan dengan baik. Oleh sebab itu, manajemen memiliki kebijaksanaan yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusianya. Secara teoritis, pengembangan sumber daya manusia tersebut lebih tepat dianggap sebagai suatu bentuk investasi pada sumber daya manusia, karena nilai investasi tersebut akan memberi manfaat bagi perusahaan tidak hanya sekarang tetapi juga di masa depan. Atau dengan kata lain, nilai manfaat investasi sumber daya manusia dapat dirasakan perusahaan untuk masa lebih dari satu periode akuntansi.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dihubungkan manfaat ekonomi sumber daya manusia di masa depan. Manfaat tersebut selanjutnya dapat diapresiasi atau diamortisasi, selama masa manfaat yang dapat dinikmati perusahaan, tergantung dari kebijaksanaan manajemen.

Perpustakaan Unika

Hal ini terjadi pula pada PT. Century Textile Industry, setelah dilakukan pengembangan dan pelatihan karyawannya dilakukan ikatan kerja dengan perusahaan yang jangka waktu ikatan kerjanya telah diatur sebelumnya (2n +1) disesuaikan dengan jabatan dan pelatihan. Selain itu perusahaan menetapkan masa pensiun bagi tenaga kerja tidak langsung dengan usia 55 tahun, sedangkan untuk tenaga kerja langsung (buruh pabrik) ditetapkan usia 50 tahun. Tenaga kerja langsung ini dapat diperpanjang masa pensiunnya apabila dalam masa kerjanya menunjukkan prestasi yang tinggi dibandingkan dengan yang lainnya (maksimal usia 55 tahun).

4.2.2. Keterukuran.

Menurut kriteria *measurability*, suatu item akan memenuhi makna dan dapat dikuantifisir dalam unit moneter dengan reliabilitas (keandalan) yang tinggi apabila item tersebut dapat diukur. FASB mengatur lima metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur suatu aktiva, tetapi pada penelitian ini lebih ditekankan pada *historical cost*, karena saat ini metode pengukuran yang diakui secara umum dalam akuntansi adalah metode *historical cost*.

Dalam penjelasan FASB juga memberikan kebebasan untuk menggunakan metode pengukuran yang lain. Lebih lanjut FASB menyatakan bahwa item yang akan disajikan dalam laporan keuangan dapat diukur dengan metode yang berbeda tergantung pada esensi dari item tersebut serta relevansi dan reliabilitas dari item yang diukur.

Perpustakaan Unika

Terdapat dua aspek pokok dalam konsep akuntansi sumber daya manusia, yaitu *human resource cost accounting* (akuntansi *cost* sumber daya manusia) dan *human value resource accounting* (akuntansi nilai sumber daya manusia). Akuntansi cost sumber daya manusia berhubungan dengan akuntansi mengenaiinvestasi perusahaan dalam bentuk sumber daya manusia. Dalam hal ini tidak hanya *cost* perolehan dan pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga *cost* pengganti sumber daya manusia yang telah ada saat ini. Sedangkan akuntansi nilai sumber daya manusia berkaitan dengan pengukuran nilai sumber daya manusia sebagai sumber daya ekonomi yang dimiliki perusahaan.

a. Metode Pengukuran dengan Dasar *Cost*

Akuntansi Sumber Daya Manusia adalah pengukuran dan pelaporan *cost* yang terjadi untuk memperoleh, mengembangkan dan mengganti manusia sebagai sumber daya perusahaan. Dalam hal ini ada dua kategori *cost*, yaitu *cost* dari manusia sebagai sumberdaya dan *cost* yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya personalia dalam proses perolehan dan pengembangan sumber daya manusia.

Pada penelitian ini kategori yang kedua yang akan digunakan, yaitu *cost* yang terjadi untuk aktivitas personalia seperti rekruitmen, seleksi, alokasi dan pelatihan. Pengeluaran tersebut menjadi elemen *cost* kategori ini. Metode ini disebut *human assets accounting*. *Cost* untuk aktivitas diatas menjadi persyaratan untuk penerapan akuntansi *cost* sumber daya manusia. *Cost* ini disebut juga dengan *personnel cost accounting*. Metode pengukuran berdasarkan *cost* yang termasuk dalam kategori ini adalah cost historis (*historical cost*) dan cost pengganti (*replacement cost*).

Perpustakaan Unika

Historical cost.

Historical cost dari sumber daya manusia adalah pengorbanan yang dilakukan dalam rangka memperoleh dan mengembangkan karyawan, termasuk didalamnya rekruitmen, seleksi, alokasi dan penempatan. Jadi konsep *historical cost* pada pencatatan sumber daya manusia sama dengan pencatatan aktiva tetap lainnya.

Historical cost dari sumber daya manusia merupakan kapitalisasi dari semua *cost* yang diatas. *Cost* tersebut selanjutnya akan diamortisasi sesuai umur kegunaannya, mengakui kerugian jika ada penurunan nilai dan meningkatkan nilainya jika ada tambahan cost yang dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia tersebut. Jadi, perlakuan ini sama dengan perlakuan terhadap aktiva-aktiva lainnya.

4.2.3. Relevansi.

Suatu informasi dikatakan relevan jika informasi tersebut memiliki kemampuan untuk membuat suatu perbedaan keputusan oleh investor, kreditor dan para pembuat keputusan lainnya. Agar suatu informasi memenuhi kriteria tersebut ada tiga sifat yang harus dipenuhi, yaitu memiliki nilai prediksi, memiliki umpan balik, dan tepat waktu dalam penyajian.

Informasi sumber daya manusia dapat dikatakan memenuhi kriteria relevansi jika informasi sumber daya manusia dapat dipergunakan untuk memprediksi langkah-langkah di masa depan yang akan dibuat dengan informasi tersebut. Dalam hal ini, informasi sumber daya manusia dipergunakan manajemen untuk memprediksi

Perpustakaan Unika

usahanya di masa depan dalam kaitannya untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pihak eksternal perusahaan memerlukan informasi sumber daya manusia untuk lebih mengetahui potensi karyawan dan berhasil tidaknya manajemen dalam mengelola sumber daya manusia. Pihak-pihak tersebut dapat mengetahui nilai sumber daya manusia, yaitu apakah meningkat atau menurun nilainya.

Para pihak eksternal pada perusahaan dapat mengetahui informasi tersebut dari buku laporan tahunan yang diberikan perusahaan. Mereka dapat mengetahui biaya yang telah digunakan oleh perusahaan untuk pengembangan dan pelatihan karyawannya dan hasil yang telah dicapai. Pada tahun 1997 perusahaan mengeluarkan biaya pengembangan dan pelatihan senilai Rp. 82.300.000,00 setelah dikurangi dengan amortisasinya senilai Rp. 16.460.000,00 perusahaan dapat meningkatkan nilai aktiva menjadi Rp 83.899.153.273,00 dari yang sebelumnya Rp. 83.833.313.272,00. Peningkatan ini terjadi pula pada tahun-tahun berikutnya.

Tingkat relevansi suatu informasi sangat berkaitan dengan metode pengukuran yang dipergunakan. Maka dalam hal relevansi, informasi sumber daya manusia mengalami kendala berupa subyektifitas pengukuran nilai serta perkiraan usia manfaat (*estimated useful life*). Subyektifitas pengukuran tersebut khususnya pada metode pengukuran sumber daya manusia berdasarkan nilai dan metode *cost* pengganti.

Secara konseptual penggunaan metode historical cost dalam pengukuran sumber daya manusia dapat membuat informasi sumber daya manusia memenuhi

Perpustakaan Unika

kriteria relevan. Namun karena kelemahan mendasar metode *historical cost*, yaitu tidak dapat menentukan nilai ekonomis sumber daya manusia dan terutama adanya keberatan seorang individu diukur dari *cost*-nya maka metode ini sampai sekarang dalam prakteknya belum dapat diterima dan diatur dalam akuntansi konvensional.

Sumber daya merupakan asset yang sangat penting bagi perusahaan dan mempunyai nilai tinggi, sehingga informasi sumber daya manusia dapat mempengaruhi proses pembuatan keputusan. Namun, kendala subyektifitas dalam menentukan nilai itulah yang akhirnya akan menjadi kendala utama pemenuhan kriteria relevansi pengakuan sumber daya manusia sebagai suatu aktiva.

4.2.4. Reliabilitas.

Suatu informasi dikatakan dapat dipercaya (handal) jika apabila informasi tersebut menggambarkan keadaan yang dapat direpreresentasikan kebenarannya secara tepat dan netral. Tepat artinya informasi tersebut tidak bias. Teruji berarti informasi tersebut dapat diuji kebenarannya oleh para pengukur independen yang menggunakan pengukuran yang sama. Sedangkan netral berarti informasi tersebut diarahkan untuk memenuhi kebutuhan umum para pemakai dan tidak tergantung pada kebutuhan atau keinginan pihak tertentu.

Reliabilitas atau kehandalan informasi suatu aktiva erat hubungannya dengan pengukuran aktiva itu sendiri, demikian juga dengan sumber daya manusia. Hal inilah yang dirasakan sebagai kendala karena pengukuran sumber daya manusia banyak menggunaan estimasi yang bersifat subyektif. Sedangkan subyektifitas pengukuran

Perpustakaan Unika

sumber daya manusia dapat mengakibatkan informasi yang disajikan menjadi bias sehingga pada akhirnya pengakuan sumber daya manusia sebagai aktiva diragukan reliabilitasnya.

Secara teoritis metode historical cost mempunyai kemungkinan untuk diterima sebagai metode pengukuran sumber daya manusia. Namun pada prakteknya historical cost tidak diterima sebagai metode pengukuran karena banyak pihak yang merasa keberatan manusia dinilai berdasarkan pengeluarannya. Hal inilah yang menjadi kendala, walaupun historical cost mampu memenuhi kriteria reliabilitas informasi sumber daya manusia.

4.3. Konsep Pelaporan Sumber Daya Manusia.

Secara definitif Akuntansi Sumber Daya Manusia adalah proses identifikasi dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan menyampaikan informasi tersebut kepada pihak yang berkepentingan. Definisi tersebut menggaris bawahi bahwa setelah data-data yang menyangkut nilai sumber daya manusia diidentifikasi, digolongkan, diukur dan dicatat. Data tersebut adalah biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya sehingga akan meningkat pula produktifitas dari perusahaan. Langkah selanjutnya adalah melaporakan informasi tersebut ke pihak-pihak yang berkepentingan. Pelaporan informasi tersebut dilakukan melalui media utama pelaporan keuangan yaitu laporan keuangan (*financial statement*).

Perpustakaan Unika

Laporan keuangan konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia secara prinsip tidak berbeda jauh dengan laporan keuangan akuntansi konvensional. Perbedaannya terletak pada diakuinya sumber daya manusia sebagai aktiva dan dicatat dalam rekening "investasi sumber daya manusia". Pengakuan sumber daya manusia dalam rekening tersendiri itu disebabkan karena sifat sumber daya manusia yang berbeda dengan sumberdaya (aktiva) perusahaan yang lain.

Sumber daya manusia tidak dapat digolongkan pada pos aktiva yang telah ada. Sebagai aktiva lancar (*current assets*) jelas tidak mungkin sebab sumber daya manusia tidak bersifat *liquid*. Sebagai aktiva tetap (*fixed assets*) juga tidak mungkin karena yang dimiliki perusahaan bukan individu manusianya secara fisik, tetapi manfaat yang dihasilkannya. Demikian pula sebagai aktiva tak berwujud (*intangable assets*), karena tidak ada bukti legal yang menyatakan hak atas manfaat sumber daya manusia, seperti halnya hak paten.

Konsep laporan keuangan Akuntansi Sumber Daya Manusia ini menggunakan metode pengukuran *historical cost*. Dasar pemilihan metode ini, yaitu : data-data yang digunakan sebagai dasar pengukuran lebih reliabel (handal) dan obyektif.

Permasalahan yang muncul dalam konsep pelaporan sumber daya manusia adalah dalam menentukan metode dan jangka waktu penyusutan, karena kedua hal tersebut tidak dapat dilepaskan dari unsur subyektifitas. Secara teoritis semakin lama seorang individu bekerja di suatu perusahaan, maka manfaat sumber daya manusia tersebut justru akan semakin bertambah sehingga tidak seharusnya sumber daya manusia tersebut disusut manfaatnya. Namun perlu diingat bahwa pada kenyataannya

Perpustakaan Unika

sumber daya manusia mempunyai batasan umur tertentu sehingga suatu saat manfaatnya tidak ada lagi.

Metode penyusutan sumber daya manusia yang dapat dipergunakan adalah metode saldo menurun (*declining balance method*) dan metode garis lurus (*straight line method*). Metode saldo menurun digunakan karena cost pengembangan sumber daya manusia manfaatnya akan terasa besar pada tahun-tahun pertama. Hal tersebut karena pengembangan bersifat berkesinambungan, apa yang dianggap baru pada tahun ini mungkin telah menjadi usang pada tahun berikutnya. Sedangkan metode garis lurus digunakan apabila pengembangan sumber daya manusia lebih ditekankan pada ketrampilan (*skill*) daripada pengetahuan (*knowledge*), sehingga manfaat dari hasil pengembangan cenderung lebih merata.

Maka dalam konsep laporan keuangan ini akan digunakan metode amortisasi garis lurus, yaitu metode untuk mendapatkan beban penyusutan yang sama untuk tiap periode akuntansi. Pemilihan ini karena metode amortisasi garis lurus merupakan perhitungan beban penyusutan yang lebih mudah dibandingkan dengan metode saldo menurun. Namun, kelemahan utama dari metode ini adalah beban per periodenya tidak selalu tepat karena manfaat yang diperoleh perusahaan belum tentu sama untuk setiap periode akuntansi.

Selama ini perusahaan memperlakukan *cost* pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia sebagai beban usaha (*expenses*) yang secara langsung akan dihapuskan pada periode berjalan (*matching of expenses to revenue*). Walapun

Perpustakaan Unika

sebenarnya pengeluaran tersebut mempunyai usia manfaat lebih dari satu periode akuntansi.

Dari sudut pandang teoritis, pengeluaran yang mendatangkan manfaat lebih dari satu periode akuntansi seharusnya dikapitalisasi (ditangguhkan pembebanannya). Namun dalam prakteknya pengkapitalisasian pengeluaran tersebut tidak mudah untuk dilaksanakan. Hal ini disebabkan oleh faktor materialitas dan usia manfaat (*useful life*) yang tidak dapat ditentukan dengan jelas.

Penyebab pertama adalah *cost* pengembangan dan pelatihan tidak material, sehingga kapitalisasi *cost* tersebut tidak akan berpengaruh terhadap laporan keuangan secara keseluruhan. Penyebab kedua adalah usia manfaat yang diperoleh dari *cost* pengembangan dan pelatihan tersebut tidak dapat diketahui dengan jelas. Selama usia manfaat ini tidak dapat ditentukan dengan pasti maka besarnya penyusutan per tahun (periode) juga tidak dapat ditentukan. Kendalanya terletak pada kesulitan untuk mengetahui usia dan sifat sumber daya manusia yang berbeda dibandingkan sumber daya perusahaan yang lain. Manusia karena kemandiriannya dapat meninggalkan (keluar) perusahaan kapan saja. Oleh sebab itu salah satu alternatif untuk mengatasi hal ini adalah dengan membuat ikatan kerja dengan karyawannya. Lamanya ikatan kerja menjadi dasar jangka waktu amortisasi.

Untuk memudahkan pembahasan maka amortisasi aktiva sumber daya manusia dalam laporan keuangan ini dihitung dengan metode garis lurus dan menggunakan jangka waktu 5 tahun. Karena semua penyusutan aktiva perusahaan ini menggunakan metode garis lurus dan jangka waktu tersebut merupakan jangka waktu penyusutan

Perpustakaan Unika

terpendek yang diberlakukan di perusahaan ini. Dalam jangka waktu 5 tahun, diperkirakan kemampuan yang diperoleh sumber daya manusia dari pendidikan dan pelatihan tidak akan usang, tetapi perlu ditingkatkan seiring dengan tuntutan kualitas dan perubahan-perubahan yang terjadi. Antara lain perubahan teknologi, ekonomi, politik, sosial budaya, dan sebagainya. Jangka waktu ini dipilih juga agar pengaruh konsep akuntansi sumber daya manusia terhadap laporan keuangan akuntansi konvensional yang dapat terlihat dengan lebih jelas.

Lebih lanjut penggunaan konsep akuntansi sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tahun 1997.

   Pada tahun 1997, mengakui adanya cost pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia pada perusahaan dan mengkapitalisasi cost tersebut berdasarkan pengeluaran historisnya pada tahun tersebut, sebesar Rp. 82.300.000,00. Cost tersebut dalam laporan rugi laba dicatat dalam item pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia yang terdapat dalam laporan rugi laba konvensional. Untuk laporan rugi laba sumber daya manusia tidak mengakui adanya item tersebut, karena item tersebut sudah dimasukkan dalam aktiva sehingga yang diakui hanya akumulasi amortisasinya saja. Sedangkan dalam neraca pada tahun bersangkutan dicatat dalam investasi sumber daya manusia dalam neraca akuntansi sumber daya manusia.

   Selain itu menghitung beban amortisasi tahun 1997 dengan menggunakan metode garis lurus. Taksiran umur ekonomisnya adalah 5 tahun yang kita asumsikan

Perpustakaan Unika

sebagai jangka waktu terpendek penyusutan yang diberlakukan di PT. Century Textile Industry. Untuk tahun 1997 beban amortisasinya sebesar Rp. 16.460.000,00. Nilai ini didapat dari cost pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dibagi dengan taksiran umur ekonomis (Rp.82.300.000 / 5). Item ini dalam laporan rugi laba akuntansi sumber daya manusia dicatat dalam amortisasi investasi sumber daya manusia. Sedangkan dalam neraca dicatat dalam akumulasi amortisasi sumber daya manusia.

Dari hasil penerapan akuntansi sumber daya manusia ini maka pada laporan rugi laba terlihat adanya kenaikan laba sebesar Rp.65.840.000,00. (dari Rp.2.152.392.267,00 menjadi Rp. 2.218.232.267,00) Kenaikan laba bagi perusahaan dapat diartikan bahwa PT. Century Textile Industry mempunyai kinerja yang lebih baik dan berarti pula perusahaan mempunyai kemampuan dalam menghasilkan arus kas dan memanfaatkan sumber daya perusahaan secara lebih efektif.

Kapitalisasi cost tersebut secara langsung berdampak pula pada neraca perusahaan. Terlihat adanya kenaikan nilai aktiva yang dicatat dalam rekening investasi bersih sumber daya manusia yaitu sebesar Rp. 65.840.000,00 (dari Rp. 83.833.313.272,00 menjadi Rp. 83.899.153.273,00). Kenaikan nilai aktiva ini dapat diartikan bahwa aktivitas investasi, pendanaan dan operasi perusahaan selama periode tahun 1997 berjalan dengan baik.

Kenaikan ini juga terjadi pada perhitungan Return on Investment (ROI). Dengan membandingkan antara ROI konvensional dengan ROI akuntansi sumber daya

Perpustakaan Unika

manusia terdapat kenaikan yaitu sebesar 0.0750%. Nilai ini didapat dari nilai selisih antara ROI konvensional 4.4805% yaitu perbandingan antara laba kotor dengan total aktivanya (Rp. 3.756.133.867,00 / Rp.83.833.313.272,00) dan ROI akuntansi sumber daya manusia 4.5554% yaitu perbandingan antara laba kotor akuntansi sumber daya manusia dengan total aktiva akuntansi sumber daya manusia (Rp. 3.821.973.867,00 / Rp. 83.899.153.273,00). Dengan adanya kenaikan ROI ini berarti perusahaan telah dapat menginvestasikan sumber daya perusahaan dengan baik, selain itu perencanaan produk yang dibuat lebih efektif.

2. Tahun 1998.

Hal ini terjadi juga pada PT. Century Textile Industry pada tahun 1998. Diakuinya cost pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia sebesar Rp. 213.125.000,00. Dan dicatat dalam laporan rugi laba konvensional tahun bersangkutan dalam pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia.

Selain itu menghitung beban amortisasi dengan metode garis lurus dengan jangka waktu 5 tahun. Nilai amortisasi ini adalah Rp. 59.085.000,00. Nilai ini didapat dari penyusutan investasi sumber daya manusia tahun 1998 ditambah dengan tahun sebelumnya (1997), yaitu Rp. 42.625.000,00 dari (Rp. 213.125.000,00 / 5) ditambah Rp. 16.460.000,00 (Rp. 82.300.000,00 / 5).

Dari hasil penerapan akuntansi sumber daya manusia maka pada laporan rugi laba terlihat kenaikan laba sebesar Rp. 154.040.000,00. Dari akuntansi konvensional

Perpustakaan Unika

labanya Rp. 22.734.832.263,00 menjadi Rp. 22.888.872.263,00 pada akuntansi sumber daya manusia.

Selain itu dengan kapitalisasi cost akan berdampak pada kenaikan nilai aktiva pada neraca tahun 1998. Kenaikan ini dicatat pada investasi bersih sumber daya manusia sebesar Rp. 219.880.000,00. Nilai ini diperoleh dari selisih antara investasi sumber daya manusia manusia sebesar Rp. 295.425.000,00 didapat dari (Rp.213.125.000,00 + Rp.82.300.000,00), dengan akumulasi amortisasi sumber daya manusia sebesar Rp. 75.545.000,00 yang diperoleh dari amortisasi investasi sumber daya manusia tahun 1998 ditambah tahun 1997 (Rp. 59.085.000,00 + Rp. 16.460.000,00).

Kenaikan juga terjadi pada ROI-nya menjadi 0.0754% yang didapat dari selisih antara ROI konvensional 27.9605 % (Rp.34.247.936.366,00 / Rp.122.486.897.933,00) dengan ROI akuntansi sumber daya manusia sebesar 28.0359 % (Rp. 34.401.976.366 / Rp.122.702.777.933).

3. Tahun 1999.

Pada tahun ini diakuinya cost pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia sebesar Rp. 483.125.000,00. Dan dicatat dalam laporan rugi laba konvensional tahun bersangkutan dalam pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia.

Menghitung beban amortisasi dengan metode garis lurus dengan jangka waktu 5 tahun. Nilai amortisasi ini adalah Rp. 155.710.000,00. Nilai ini didapat dari penyusutan investasi sumber daya manusia tahun 1999 ditambah tahun 1998 dan

Perpustakaan Unika

tahun 1997 yaitu Rp. 96.625.000,00 (Rp. 483.125.000,00 / 5) ditambah Rp. 42.625.000,00 dari (Rp. 213.125.000,00 / 5) ditambah Rp. 16.460.000,00 (Rp. 82.300.000,00 / 5).

Dari hasil penerapan akuntansi sumber daya manusia maka pada laporan rugi laba terlihat kenaikan laba sebesar Rp. 327.415.001,00. Dari akuntansi konvensional labanya Rp. 50.371.976.903,00 menjadi Rp. 50.699.391.904,00 pada akuntansi sumber daya manusia.

Hal ini juga akan berdampak pada kenaikan nilai aktiva pada neraca tahun 1999. Kenaikan ini dicatat pada investasi bersih sumber daya manusia sebesar Rp. 547.295.000,00. Nilai ini diperoleh dari selisih antara investasi sumber daya manusia manusia sebesar Rp. 778.550.000,00 didapat dari Investasi sumber daya manusia tahun 1999 ditambah 1998 ditambah 1997 (Rp. 483.125.000,00 + Rp.213.125.000,00 + Rp.82.300.000,00). dengan akumulasi amortisasi sumber daya manusia sebesar Rp. 231.255.000,00 yang diperoleh dari amortisasi investasi sumber daya manusia tahun 1999 ditambah tahun 1998 dan tahun 1997 (Rp. 155.710.000,00 + Rp.59.085.000,00 + Rp. 16.460.000,00).

Kenaikan juga terjadi pada ROI-nya menjadi 0.0532 % yang didapat dari selisih antara ROI konvensional 43.2359 % (Rp.73.581.105.044,00 / Rp.170.185.145.378,00) dengan ROI akuntansi sumber daya manusia sebesar 43.2891 % (Rp. 73.908.520.044,00 / Rp.170.732.440.378,00).

Perpustakaan Unika

PT. Century Textile Industry Tbk (CENTEX Tbk)
Neraca
31 Maret 1997

Keterangan	Akuntansi Konvensional	Akuntansi Sumber Daya Manusia
AKTIVA		
Aktiva Lancar		
Kas dan Setara Kas	2,647,986,047	2,647,986,048
Piutang Usaha	8,508,016,232	8,508,016,232
Piutang Lain-lain	179,442,762	179,442,762
Persediaan	13,513,264,257	13,513,264,257
Biaya Dibayar Dimuka	5,817,547,619	5,817,547,619
Jumlah Aktiva Lancar	30,666,256,917	30,666,256,918
Aktiva Tetap	51,487,425,174	51,487,425,174
Investasi Sumber Daya Manusia	-	82,300,000
Akumulasi Amortisasi SDM	-	16,460,000
Investasi Bersih Sumber Daya Manusia	-	65,840,000
Aktiva Lain-lain :		
Uang Jaminan dan Keanggotaan	1,086,366,417	1,086,366,417
Sewa Dibayar Dimuka Jk. Panjang	54,477,564	54,477,564
Uang Muka Pembelian Aktiva Tetap	538,787,200	538,787,200
Jumlah Aktiva Lain-lain	1,679,631,181	1,679,631,181
JUMLAH AKTIVA	**83,833,313,272**	**83,899,153,273**
PASIVA		
Kewajiban jangka Pendek :		
Hutang Bank Jk. Pendek	27,818,500,000	27,818,500,001
Hutang Usaha	2,277,179,593	2,277,179,593
Hutang Pajak	1,116,585,251	1,116,585,251
Hutang Deviden	36,888,500	36,888,500
Biaya Masih Harus Dibayar	2,276,093,968	2,276,093,968
Jumlah Kewajiban Jk. Pendek	33,525,247,312	33,525,247,313
Ekuitas :		
Modal Saham	10,058,000,000	10,058,000,000
Selisih Penyesuaian Harta (1/1/1987)	14,451,227,835	14,451,227,835
Saldo Laba	25,798,838,125	25,864,678,125
Jumlah Ekuitas	50,308,065,960	50,373,905,960
JUMLAH PASIVA	**83,833,313,272**	**83,899,153,273**

Sumber : Data sekunder (diolah)

Perpustakaan Unika

PT. Century Textile Industry Tbk (CENTEX Tbk)
Laporan Rugi Laba
31 Maret 1997

Keterangan	Akuntansi Konvensional	Akuntansi Sumberdaya Manusia
Penjualan/Pendapatan Usaha Bersih	68,607,284,629	68,607,284,629
Beban Pokok Penjualan	53,691,817,290	53,691,817,290
Laba Kotor	14,915,467,339	14,915,467,339
Beban Usaha		
Beban Penjualan	5,113,048,304	5,113,048,304
Pengembangan dan Pelatihan SDM	82,300,000	-
Amortisasi Investasi SDM	-	16,460,000
Beban Umum dan Administrasi	3,478,849,388	3,478,849,388
	8,674,197,692	8,608,357,692
Laba Usaha	6,241,269,647	6,307,109,647
Penghasilan dan (Beban) Lain-lain :		
Pendapatan Bunga	79,679,085	79,679,085
Beban Bunga	(1,582,866,237)	(1,582,866,237)
Laba penjualan aktiva tetap, bersih	56,750,349	56,750,349
laba (rugi) kurs, bersih	(831,993,083)	(831,993,083)
Beban bank dan beban keuangan lain	(231,375,217)	(231,375,217)
Pendapatan (beban) lain-lain, bersih	24,669,323	24,669,323
	(2,485,135,780)	(2,485,135,780)
Laba sebelum pajak	3,756,133,867	3,821,973,867
Penyisihan pajak penghasilan badan	(1,603,741,600)	(1,603,741,600)
Laba Bersih	**2,152,392,267**	**2,218,232,267**

Sumber : Data sekunder (diolah)

Perpustakaan Unika

PT. Century Textile Industry Tbk (CENTEX Tbk)
Neraca
31 Maret 1998

Keterangan	Akuntansi Konvensional	Akuntansi Sumber Daya Manusia
AKTIVA		
Aktiva Lancar		
Kas dan Setara Kas	6,764,323,448	6,764,323,448
Piutang Usaha	28,493,601,847	28,493,601,847
Piutang Lain-lain	683,093,780	683,093,780
Persediaan	25,110,123,179	25,110,123,179
Biaya Dibayar Dimuka	4,597,434,790	4,597,434,790
Jumlah Aktiva Lancar	65,648,577,044	65,648,577,044
Aktiva Tetap	51,060,046,820	51,060,046,820
Investasi Sumber Daya Manusia	-	295,425,000
Akumulasi Amortisasi SDM	-	75,545,000
Investasi Bersih Sumber Daya Manusia	-	219,880,000
Aktiva Lain-lain :		
Uang Jaminan dan Keanggotaan	1,635,186,344	1,635,186,344
Sewa Dibayar Dimuka Jk. Panjang	4,093,087,725	4,093,087,725
Uang Muka Pembelian Aktiva Tetap	50,000,000	50,000,000
Jumlah Aktiva Lain-lain	5,778,274,069	5,778,274,069
JUMLAH AKTIVA	**122,486,897,933**	**122,706,777,933**
PASIVA		
Kewajiban jangka Pendek :		
Hutang Bank Jk. Pendek	18,150,000,000	18,150,000,000
Hutang Usaha	9,430,823,211	9,430,823,211
Hutang Pajak	12,456,512,381	12,456,512,381
Hutang Devlden	46,587,500	46,587,500
Biaya Masih Harus Dibayar	11,100,549,715	11,100,549,715
Jumlah Kewajiban Jk. Pendek	51,184,472,807	51,184,472,807
Ekuitas :		
Modal Saham	10,058,000,000	10,058,000,000
Selisih Penyesuaian Harta (1/1/1987)	14,451,227,835	14,451,227,835
Saldo Laba	46,793,197,291	47,013,077,291
Jumlah Ekuitas	71,302,425,126	71,522,305,126
JUMLAH PASIVA	**122,486,897,933**	**122,706,777,933**

Sumber : Data sekunder (diolah)

Perpustakaan Unika

PT. Century Textile Industry Tbk (CENTEX Tbk)
Laporan Rugi Laba
31 Maret 1998

Keterangan	Akuntansi Konvensional	Akuntansi Sumberdaya Manusia
Penjualan/Pendapatan Usaha Bersih	131,212,327,871	131,212,327,871
Beban Pokok Penjualan	80,482,486,489	80,482,486,489
Laba Kotor	50,729,841,382	50,729,841,382
Beban Usaha		
Beban Penjualan	9,421,912,188	9,421,912,188
Pengembangan dan Pelatihan SDM	213,125,000	-
Amortisasi Investasi SDM	-	59,085,000
Beban Umum dan Administrasi	5,432,979,069	5,432,979,069
	15,068,016,257	14,913,976,257
Laba Usaha	35,661,825,125	35,815,865,125
Penghasilan dan (Beban) Lain-lain :		
Pendapatan Bunga	125,722,145	125,722,145
Beban Bunga	(2,153,643,625)	(2,153,643,625)
Laba penjualan aktiva tetap, bersih	73,995,956	73,995,956
(Rugi) laba kurs, bersih	849,807,772	849,807,772
Beban bank dan beban keuangan lain	(146,222,261)	(146,222,261)
Pendapatan (beban) lain-lain, bersih	(163,548,746)	(163,548,746)
	(1,413,888,759)	(1,413,888,759)
Laba sebelum pajak	34,247,936,366	34,401,976,366
Penyisihan pajak penghasilan badan	(11,513,104,103)	(11,513,104,103)
Laba Bersih	**22,734,832,263**	**22,888,872,263**

Sumber : Data sekunder (diolah)

Perpustakaan Unika

PT. Century Textile Industry Tbk (CENTEX Tbk)
Neraca
31 Maret 1999

Keterangan	Akuntansi Konvensional	Akuntansi Sumber Daya Manusia
AKTIVA		
Aktiva Lancar		
Kas dan Setara Kas	7,209,914,911	7,209,914,911
Piutang Usaha	31,764,086,665	31,764,086,665
Piutang Lain-lain	865,135,738	865,135,738
Persediaan	44,471,406,752	44,471,406,752
Biaya Dibayar Dimuka	8,973,707,920	8,973,707,920
Jumlah Aktiva Lancar	93,284,251,986	93,284,251,986
Aktiva Tetap	70,968,523,251	70,968,523,251
Investasi Sumber Daya Manusia	-	778,550,000
Akumulasi Amortisasi SDM	-	231,255,000
Investasi Bersih Sumber Daya Manusia	-	547,295,000
Aktiva Lain-lain :		
Uang Jaminan dan Keanggotaan	1,832,678,382	1,832,678,382
Sewa Dibayar Dimuka Jk. Panjang	4,099,691,759	4,099,691,759
Uang Muka Pembelian Aktiva Tetap	-	-
Jumlah Aktiva Lain-lain	5,932,370,141	5,932,370,141
JUMLAH AKTIVA	**170,185,145,378**	**170,732,440,378**
PASIVA		
Kewajiban jangka Pendek :		
Hutang Bank Jk. Pendek	-	-
Hutang Usaha	4,021,541,271	4,021,541,271
Hutang Pajak	10,302,954,648	10,302,954,648
Hutang Deviden	61,658,750	61,658,750
Biaya Masih Harus Dibayar	10,790,794,339	10,790,794,339
Jumlah Kewajiban Jk. Pendek	25,176,949,008	25,176,949,008
Kewajiban Jk. Panjang	31,993,723,068	31,993,723,068
Ekuitas :		
Modal Saham	10,058,000,000	10,058,000,000
Selisih Penyesuaian Harta (1/1/1987)	14,451,227,835	14,451,227,835
Saldo Laba	88,505,245,467	89,052,540,467
Jumlah Ekuitas	113,014,473,302	113,561,768,302
JUMLAH PASIVA	**170,185,145,378**	**170,732,440,378**

Sumber : Data sekunder (diolah)

Perpustakaan Unika

PT. Century Textile Industry Tbk (CENTEX Tbk)
Laporan Rugi Laba
31 Maret 1999

Keterangan	Akuntansi Konvensional	Akuntansi Sumberdaya Manusia
Penjualan/Pendapatan Usaha Bersih	276,477,822,394	276,477,822,394
Beban Pokok Penjualan	161,989,758,018	161,989,758,018
Laba Kotor	114,488,064,376	114,488,064,376
Beban Usaha		
Beban Penjualan	29,457,091,210	29,457,091,210
Pengembangan dan Pelatihan SDM	483,125,000	
Amortisasi Investasi SDM	-	155,710,000
Beban Umum dan Administrasi	11,597,100,996	11,597,100,996
	41,537,317,206	41,209,902,206
Laba Usaha	72,950,747,170	73,278,162,170
Penghasilan dan (Beban) Lain-lain :		
Pendapatan Bunga	236,487,055	236,487,055
Beban Bunga	(1,542,711,927)	(1,542,711,927)
Laba penjualan aktiva tetap, bersih	364,387,211	364,387,211
(Rugi) laba kurs, bersih	(36,213,488)	(36,213,488)
Beban bank dan beban keuangan lain	(310,709,903)	(310,709,903)
Pendapatan (beban) lain-lain, bersih	1,919,118,926	1,919,118,926
	630,357,874	630,357,874
Laba sebelum pajak	73,581,105,044	73,908,520,044
Penyisihan pajak penghasilan badan	(23,209,128,141)	(23,209,128,140)
Laba Bersih	**50,371,976,903**	**50,699,391,904**

Sumber : Data sekunder (diolah)

Perpustakaan Unika

erbandingan Return on Investmen

Tahun	Konvensional	ASDM	Selisih
1997	3,756,133,867 / 83,833,313,272 = 4.4805 %	3,821,973,867 / 83,899,153,273 = 4.5554 %	0.0750 %
1998	34,247,936,366 / 122,486,897,933 = 27.9605 %	34,401,976,366 / 122,706,777,933 = 28.0359 %	0.0754 %
1999	73,581,105,044 / 170,185,145,378 = 43.2359 %	73,908,520,044 / 170,732,440,378 = 43.2891 %	0.0532 %

Sumber : Data sekunder (diolah)

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA