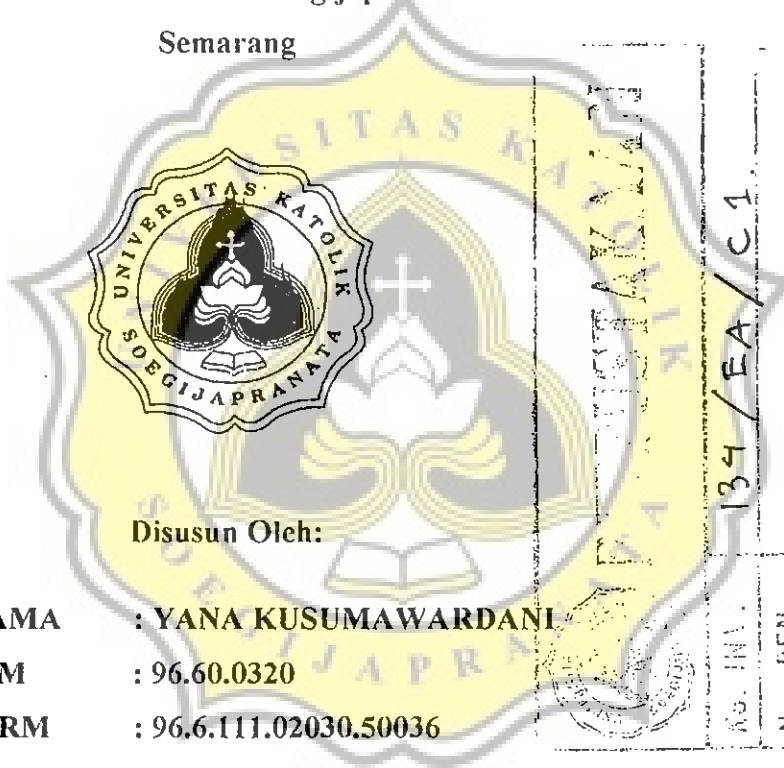


**ANALISA PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA
DAN PENGARUHNYA TERHADAP ROI PERUSAHAAN
Studi Kasus di PT. PLN (Persero) UBD JATENG dan YOGYAKARTA**

SKRIPSI

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

Semarang



Disusun Oleh:

**NAMA : YANA KUSUMAWARDANI
NIM : 96.60.0320
NIRM : 96.6.111.02030.50036
JURUSAN : AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2002**

HALAMAN PERSETUJUAN

NAMA : Yana Kusumawardani

NIM : 96.60.0320

NIRM : 96.6.111.02030.50036

FAKULTAS : Ekonomi

JURUSAN : Akuntansi

JUDUL : Analisa Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap ROI Perusahaan Studi Kasus di PT. PLN (Persero) UBD Jateng dan Yogyakarta.



Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

(Drs. R. Bowo Harcahyo, MBA)

(Suryawati SE, Akt)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Analisa Perlakuan Akuntansi Terhadap Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap ROI Perusahaan Studi Kasus di PT. PLN (Persero) UBD Jateng dan Yogyakarta.


Skripsi telah diuji dan dipertahankan dihadapan dewan penguji pada :

Hari : Kamis

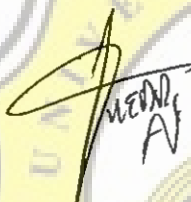
Tanggal : 25 Juli 2002

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Penguji I


Ben Karno BP,SE,MM)

Penguji II


(G. Freddy Koeswoyo, SE)


Penguji III


(Linggar Yekti, SE)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Soegijapranata



(Dr. Vincent Didiak, WA, MBM)



ABSTRAKSI

Informasi keuangan yang tersaji dalam laporan keuangan sebuah perusahaan sangatlah bermanfaat bagi pihak intern maupun ekstern perusahaan. Pihak intern perusahaan adalah pihak majemen perusahaan dan pihak ekstern perusahaan adalah pemegang saham, kreditor, bank, dan lain-lain. Selama ini terdapat unsur laporan keuangan yang sangat penting tapi tidak disajikan dalam laporan keuangan perusahaan. Unsur tersebut adalah nilai sumber daya manusia dalam perusahaan. Walaupun selama ini sumber daya manusia selalu dianggap sebagai aset perusahaan yang sangat penting tapi hampir tidak pernah diungkapkan dalam laporan keuangan perusahaan.

Tidak dimasukkannya informasi mengenai sumber daya manusia perusahaan dalam laporan keuangan perusahaan dikhawatirkan dapat menyebabkan pembuat keputusan mengambil keputusan yang salah. Pihak intern perusahaan dapat menggunakan informasi mengenai sumber daya manusia sebagai dasar perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia guna mendukung efisiensi dan efektivitas perusahaan. Pihak ekstern perusahaan dapat menggunakan informasi mengenai sumber daya manusia ini sebagai dasar perencanaan investasi..

Dalam akuntansi sumber daya manusia setiap pengeluaran atas sumber daya manusia dikapitalisasi dan nilainya akan diamortisasi tiap tahun. Akuntansi sumber daya manusia mengakui karyawan sebagai aktiva perusahaan, hal ini sesuai dengan pengakuan aktiva menurut Standar Akuntansi Keuangan No. 16 par. 59 yaitu :

Suatu benda berwujud harus diakui sebagai suatu aktiva dan dikelompokkan sebagai aktiva bila :

- a) besar kemungkinan (*probable*) bahwa manfaat keekonomian dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan aktiva tersebut akan mengalir ke dalam perusahaan ; dan
- b) biaya perolehan aktiva dapat diukur dengan andal.

Menurut *Financial Accounting Standar Board* suatu item dapat diakui dan dimasukkan ke dalam laporan keuangan apabila memenuhi empat kriteria dasar pengakuan sebagai berikut (SFAC No.5 par.63) :

1. *Definitions*

Menurut FASB suatu item dapat dimasukkan sebagai elemen laporan keuangan apabila item tersebut memenuhi definisi elemen laporan keuangan yang tercantum dalam SFAC No.6 par.26. Kriteria tersebut adalah :

- a. memiliki kemampuan untuk memberikan manfaat ekonomi atau jasa-jasa potensial yang cukup pasti di masa datang,
- b. unit-unit usaha tertentu dapat menggunakan dan menguasai manfaat ekonomi item tersebut, serta mengendalikan akses pihak lain terhadap manfaat ekonomi item tersebut,
- c. penguasaan atau pengendalian atas manfaat ekonomi atau jasa-jasa potensial tersebut adalah sebagai akibat dari transaksi atau peristiwa di masa lalu.

2. *Measurability*

Suatu item dapat memiliki makna dan dikuantifisir ke dalam unit moneter dengan reliabilitas yang tinggi, apabila item tersebut memenuhi kriteria *measurability* atau dapat diukur.

Lima atribut untuk mengukur nilai suatu sumber ekonomik adalah (FASB: SFAC No.5 par.67):

- a. *historical cost*
 - b. *current cost*
 - c. *current market value*
 - d. *net realizable (settlement) value*
 - e. *present (or discounted) value of future cash flow*
3. *Relevance*

Menurut FASB suatu informasi dikatakan relevan apabila informasi tersebut memiliki kemampuan untuk membuat suatu perbedaan keputusan oleh para investor, kreditor dan para pengambil keputusan lainnya.

4. *Reliability*

FASB menyatakan suatu informasi akan memiliki reliabilitas apabila informasi itu menggambarkan keadaan yang dapat direpresentasikan secara tepat, teruji dan netral. Tepat artinya informasi disajikan tidak bias.

Teruji artinya informasi yang disajikan harus dapat diuji kebenarannya oleh para pengukur yang independen dengan menggunakan metode pengukuran yang sama. Netral artinya informasi yang disajikan dapat diarahkan untuk kebutuhan para pemakai dan tidak tergantung pada kebutuhan atau keinginan pihak-pihak tertentu.

Dalam mengukur sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan terdapat dua metode pengukuran yaitu *human resource value accounting* dan *human resource cost accounting*. Metode pengukuran yang digunakan adalah *human resource cost accounting* dengan metode *historical cost of human resource*. Dalam metode ini diperhitungkan sumber-sumber yang telah dikeluarkan dalam rangka memperoleh dan mengembangkan tenaga kerja yaitu mencakup biaya rekrutmen, *selection, hiring dan placement*.

PT. PLN (Persero) UBD Jateng dan Yogyakarta selama ini telah melakukan berbagai program pendidikan dan pelatihan bagi para karyawannya. Biaya-biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan sumber daya manusia perusahaan diperlakukan sebagai biaya dan dimasukkan ke dalam biaya kepegawaian.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam menghitung nilai sumber daya manusia perusahaan adalah :

1. Menghitung biaya sumber daya manusia yang termasuk dalam *human expense* perusahaan yaitu biaya gaji dan tunjangan karyawan.
2. Menghitung biaya sumber daya manusia yang termasuk pembentuk *human asset cost* yang meliputi biaya rekrutmen dan biaya pendidikan dan pelatihan karyawan.
3. Menghitung investasi dalam sumber daya manusia dengan cara mengurangi nilai *human asset cost* perusahaan dikurangi dengan amortisasinya.

Amortisasi sumber daya manusia disini didasarkan pada lamanya pemberian manfaat pendidikan dan pelatihan karyawan dan bukan pada lamanya

karyawan bekerja karena sulit diestimasi dan mengingat bebasnya karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Langkah selanjutnya yaitu menerapkan hasil perhitungan di atas ke dalam laporan keuangan perusahaan. Dengan penerapan ASDM maka aktiva perusahaan mengalami kenaikan karena dimasukkannya investasi atas sumber daya manusia sebagai aktiva perusahaan. Laporan laba/rugi perusahaan juga mengalami kenaikan laba dikarenakan pengurangan biaya kepegawaian dan dimasukkannya biaya rekrut dan pelatihan karyawan sebagai aktiva perusahaan.

Setelah itu dapat dilakukan perhitungan prestasi perusahaan melalui analisis Return on Investment. ROI didapat dengan menghitung rasio laba setelah pajak dengan total aktiva. Nilai ROI dengan menerapkan ASDM yang lebih besar dibandingkan dengan ROI sebelum penggunaan ASDM menunjukkan penggunaan ASDM dalam laporan keuangan menguntungkan bagi perusahaan.



UNIVERSITAS KATOLIK
SOEGIJAPRANATA



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmatNya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun berdasarkan penelitian pada PT. PLN (Persero) UBD Jateng dan Yogyakarta dengan judul “ Analisa Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap ROI Perusahaan Studi Kasus di PT. PLN (Persero) UBD Jateng dan Yogyakarta”.

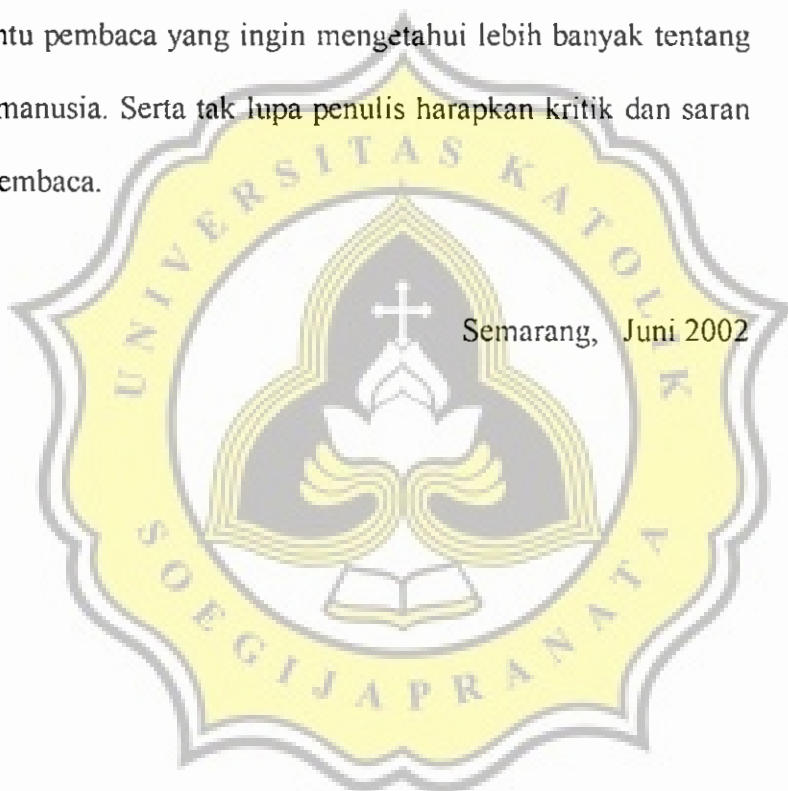
Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat menyelesaikan program Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini dari awal sampai akhir penyusunan penulis tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karenanya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada :

- Bapak Dr. Vincent Didiék, WA, MBM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Ibu Stefani Lily I., SE, MM selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Bapak Drs. R. Bowo Harcahyo, MBA selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia membimbing, memberikan saran dan petunjuk dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
- Ibu Suryawati SE, Akt selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya membimbing sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

- Pimpinan dan karyawan PT. PLN (Persero) UBD Jateng dan Yogyakarta yang telah berkenan menerima penulis dengan pelayanan yang baik.
- Bapak, ibu serta kakak dan adik yang telah memberikan semangat dan doanya bagi keberhasilan studi penulis.
- Staf pengajar Jurusan Akuntansi, teman-teman serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Walaupun skripsi ini masih jauh dari sempurna namun kiranya dapat bermanfaat dan membantu pembaca yang ingin mengetahui lebih banyak tentang akuntansi sumber daya manusia. Serta tak lupa penulis harapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca.





DAFTAR ISI

Halaman judul	i
Halaman persetujuan skripsi	ii
Halaman pengesahan skripsi.....	iii
Abstraksi.....	iv
Kata pengantar.....	vii
Daftar isi.....	ix
Daftar tabel.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	5
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	5
1.4. Kerangka Pikir	6
1.5. Metodologi Penelitian.....	8
1.5.1. Alasan Pemilihan Lokasi	8
1.5.2. Jenis Data	9
1.5.3. Teknik Pengumpulan Data.....	10
1.5.4. Teknik Analisis Data	10
1.6. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	

2.1. Definisi Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	14
2.2. Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia	14
2.3. Perkembangan Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	16
2.4. Konsep dan Landasan Teori Akuntansi Sumber Daya Manusia	18
2.5. Perbedaan antara Biaya (<i>Expense</i>) dan Kos (<i>Cost</i>).....	21
2.6. Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia	23
2.6.1. Metode Pengukuran Dasar Kos.....	23
2.6.2. Metode Pengukuran Dasar Nilai	26
2.7. Penentuan <i>Return on Investment</i> Sumber Daya Manusia.....	29
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
3.1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan.....	32
3.2. Bidang Usaha dan Wilayah Kerja.....	34
3.3. Struktur Organisasi	35
3.4. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan.....	37
3.5. Kesejahteraan Karyawan	41
BAB IV ANALISIS DATA	
4.1. Pengakuan SDM sebagai Aktiva Menurut SAK.....	42
4.2. Pengakuan SDM sebagai Aktiva Menurut FASB.....	43
4.3. Biaya-biaya yang Berhubungan dengan SDM Perusahaan	47
4.3.1. Biaya-biaya yang Merupakan Pembentuk <i>Human Expense</i>	47
4.3.2. Biaya-biaya yang Merupakan Pembentuk <i>Human Asset Cost</i> ..	50
4.4. Penerapan Konsep ASDM dalam Laporan Keuangan Perusahaan	53
4.5. Analisis ROI Perusahaan	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan 61

5.2. Saran 62



DAFTAR TABEL

3.1. Jumlah peserta pada masing-masing jenis pendidikan dan pelatihan	40
3.2. Data biaya pendidikan dan pelatihan.....	40
4.1. Biaya SDM tahun 1999 dan 2000	48
4.2. Investasi SDM	51
4.3. Laporan Laba / Rugi Konvensional.....	55
4.4. Laporan Laba / Rugi ASDM	56
4.5. Neraca Konvensional	57
4.6. Neraca ASDM	58
4.7. Perbedaan ROI Akuntansi Konvensional dan ASDM tahun 1999.....	59
4.8. Perbedaan ROI Akuntansi Konvensional dan ASDM tahun 2000.....	59

