Perpustakaan Unika

ANALISIS PERLAKUAN AKUNTANSI TERHADAP BIAYA-BIAYA SUMBER DAYA MANUSIA BERDASARKAN PENDEKATAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI KASUS PADA P.T. PRAU LAYAR SEMARANG)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)pada Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

155 / EA / C1
07-12-95
PARAF

Disusun Oleh :

NAMA	: Yovina Purnomo
NIM	: 98.60.0540
NIRM	: 98.6.111.02030.50022
FAK / JUR	: Ekonomi / Akuntansi

FAKULTAS EKONOMI JURUSAN AKUNTANSI

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

S E M A R A N G

2002

Perpustakaan Unika

HALAMAN PERSETUJUAN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh :

Nama	:	Yovina Purnomo
NIM	:	98.60.0540
NIRM	:	98.6.111.02030.50022
Fakultas	:	Ekonomi
Jurusan	:	Akuntansi
Judul	:	"Analisis Perlakuan Akuntansi Terhadap Biaya-biaya Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pendekatan Akuntansi Sumber Daya Manusia" (Studi Kasus Pada PT. Prau Layar Semarang)

Disetujui di :

Semarang, 22 Agustus 2002.

Dosen Pembimbing I :

(Dra. Lucia Hari Patworo, MSi)

Dosen Pembimbing II :

(S. Lily Indarto, SE, MM)

Perpustakaan Unika

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : " Analisis Perlakuan Akuntansi Terhadap Biaya-biaya Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pendekatan Akuntansi Sumber Daya Manusia " (Studi Kasus Pada PT. Prau Layar Semarang).

Telah diuji dan dipertahankan di hadapan dewan penguji pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 25 Oktober 2002

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Semarang, 31 Oktober 2002.

Penguji I :	Penguji II :	Penguji III :
(A.Sentot Suciarto, Ph.D)	(HS.Sulistyanto,SE,Msi)	(Theresia Dwi H.,SE,Msi)

Mengetahui,

PJS. Dekan Fakultas Ekonomi,

(Drs. R.Bowo Harcahyo, MBA)

Perpustakaan Unika

ABSTRAKSI

Dalam suasana persaingan yang penuh dengan ketidakpastian hanya perusahaan yang didukung oleh sumber daya manusia dan manajemen yang baik yang akan mampu memenangkan persaingan. Faktor manusia memegang peranan yang sangat menentukan dilihat dari aspek manusia sebagai salah satu dari faktor produksi. Selain itu manusia merupakan subyek yang harus mengelola faktor-faktor produksi yang lain dalam perusahaan agar mampu mencapai tujuan utama perusahaan. Hal-hal tersebut di ataslah yang menggambarkan bahwa sebenarnya sumber daya manusia berbeda dengan sumber-sumber daya lain. Pengeluaran-pengeluaran yang berhubungan dengan sumber daya manusia dapat dibedakan berdasarkan masa manfaat yang diberikan oleh yang bersangkutan kepada perusahaan. Ada yang memberikan manfaat satu periode tertentu saja dan diperlakukan sebagai beban (*expenses*) misalnya, biaya gaji / upah, dan ada yang memberikan manfaat lebih dari satu periode dan diperlakukan sebagai *asset* disebabkan investasi sumber daya manusia mempunyai umur manfaat ekonomi lebih dari satu periode berjalan. Investasi ini terdiri dari pencarian, pengangkatan, dan pengembangan sumber daya manusia. Hal inilah yang mendasari konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia.

PT. Prau Layar belum memberlakukan / menerapkan perlakuan akuntansi yang benar terhadap pengeluaran-pengeluaran yang berkaitan dengan sumber daya manusianya. Pada perusahaan tersebut biaya-biaya sumber daya manusia (biaya untuk merekrut, melatih, dan mengembangkan karyawan) masih diperlakukan sama yaitu diakui sebagai beban (*expense*) tanpa didasarkan masa manfaat yang diterima oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan laba yang diperoleh perusahaan menjadi lebih kecil, karena perusahaan membebankan seluruh biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia sebagai biaya periodik.

Selama ini akuntansi konvensional menganggap bahwa pengeluaran sumber daya manusia hanya diperlakukan sebagai *expense* tidak memperhatikan manfaat yang diterima oleh perusahaan. Sedangkan Akuntansi SDM menganggap bahwa biaya sumber daya manusia ada yang dapat diakui sebagai beban dan ada yang dapat diakui sebagai *asset* perusahaan, hal ini dilihat dari masa manfaat yang dapat dinikmati oleh perusahaan. Biaya sumber daya manusia dapat diakui sebagai beban pada tahun berjalan apabila biaya-biaya tersebut memberikan manfaat pada satu periode saja. Sedangkan biaya sumber daya manusia dapat diakui sebagai *asset* sepanjang manfaatnya dapat dinikmati lebih dari satu 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.

Perpustakaan Unika

Untuk menerapkan konsep Akuntansi SDM dalam perusahaan perlu diklasifikasikan terlebih dahulu mana yang termasuk biaya pembentuk aktiva (*human asset cost*) dan juga yang termasuk sebagai beban yang ditanggung perusahaan pada periode berjalan (*human expense*). Termasuk dalam *human asset costs* adalah *acquisition cost*, yaitu kos-kos selama selama pengadaan dan perekrutan karyawan baru ; *development cost*, yaitu kos-kos yang dikeluarkan selama pelatihan dan pengembangan SDM ; dan *out of pocket cost*, yaitu pengeluaran tunai dalam rangka menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman SDM. Kos-kos tersebut di atas memenuhi kriteria kapitalisasi, kos-kos tersebut akan diamortisasi ke periode-periode berikutnya karena kos-kos tersebut akan memberikan manfaat ekonomi kepada perusahaan dari satu periode ke periode berikutnya, sebab karyawan yang direkrut, dipekerjakan, dan dilatih akan bekerja di perusahaan lebih dari satu periode bahkan ada yang selama beberapa periode waktu yang tidak terbatas. Sedangkan biaya operasional dan biaya pemeliharaan karyawan (biaya gaji, upah, dsb) merupakan *human expenses* yang dikeluarkan perusahaan (merupakan biaya periodik) dan tidak memiliki masa manfaat.

Berdasarkan kriteria-kriteria menurut SFAC No.5 sumber daya manusia dapat diakui sebagai aktiva, yaitu memiliki kemampuan / memberikan manfaat ekonomi / jasa-jasa potensial di masa datang; diperoleh, dimiliki, dan dikendalikan oleh suatu kesatuan usaha tertentu ; penguasaan / pengendalian atas manfaat ekonomi / jasa-jasa potensial tersebut adalah sebagai akibat dari transaksi / peristiwa masa lalu. Terhadap kriteria kedua belum bisa sepenuhnya dipenuhi oleh sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia bukan sumber daya berbentuk fisik (benda) dan tidak dapat diperoleh, dimiliki, dan dikendalikan oleh perusahaan. Memang perusahaan tidak dapat memiliki sumber daya manusia seperti halnya aktiva tetap tetapi penekanan lebih pada hak kepemilikan yang berupa hak operasional, yaitu hak untuk menggunakan seluruh kemampuan dan kecakapan yang dimiliki oleh sumber daya dalam mengoperasikan seluruh faktor produksi perusahaan.

Sumber daya manusia dapat diukur dengan menggunakan metode (atribut) pengukuran yang berbeda dan tidak mengurangi relevansi dan reliabilitas dari suatu item, yaitu dengan cara memisahkan kos-kos sumber daya manusia yaitu kos-kos pembentuk *human asset (acquisition cost, development cost,* dan *out of pocket cost*) dan kos-kos pembentuk *human expenses* (*operational cost* dan *maintenance cost*). Kos-kos pembentuk *human asset* memenuhi kriteria kapitalisasi dan harus diamortisasi kemudian dibebankan ke periode-periode berikutnya. Kos operasional dan kos dalam rangka pemeliharaan diperlakukan sebagai *expenses* (beban) karena kos-kos tersebut adalah pengeluaran rutin yang merupakan beban yang ditanggung perusahaan untuk membayar gaji dan upah karyawan atau tunjangan-tunjangan lainnya.

Informasi mengenai sumber daya manusia dalam laporan keuangan 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 di luar perusahaan. Dengan adanya informasi mengenai sumber daya

Perpustakaan Unika

manusia sebagai aktiva maka para pemakai informasi akuntansi dapat mengetahui seberapa jauh aktiva sumber daya manusia perusahaan telah bertambah atau berkurang dalam suatu periode.

Perlakuan akuntansi terhadap sumber daya manusia sebagai aktiva memilikimkecenderungan sebagai investasi karena memiliki alasan sebagai berikut : Sumber daya manusia menentukan beroperasi atau tidak suatu unit usaha serta menentukan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kos-kos dalam rangka pengadaan, pelatihan dan pengembangan karyawan ditujukan untuk mempersiapkan karyawan agar mampu mengorganisir, mengendalikan, dan mendayagunakan aktiva lain / sumber-sumber ekonomi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan ; Pada saat seseorang direkrut dan menyatakan kesanggupan untuk menjadi sumber daya organisasi ia telah memiliki nilai mula-mula yaitu nilai yang terkandung pada seseorang ; Sebagai hasil dari pengorbanan ekonomi tersebut maka perusahaan akan menikmati manfaat ekonomi / jasa-jasa potensial di masa mendatang.

Dengan penerapan konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia sebagai alternatif perlakuan akuntansi terhadap biaya sumber daya manusia, ternyata akan mampu meningkatkan jumlah aktiva perusahaan akibat penambahan investasi sumber daya manusia. Di samping itu pula mampu meningkatkan laba perusahaan karena adanya pengurangan biaya pengembangan dan pelatihan terhadap amortisasi biaya tersebut dari total biaya usaha. Apabila konsep ini dikaitkan dengan kinerja perusahaan maka akan menunjukkan peningkatan ROI sebagai alat ukur kinerja yang digunakan perusahaan berdasarkan perbandingan laba bersih yang diperoleh perusahaan terhadap total aktiva perusahaan. Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT. Prau Layar lebih mewakili keadaan yang sebenarnya dalam hal nilai ekonomis sumber daya manusia. Dari keunggulan-keunggulan yang ditunjukkan akibat penerapan konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia diharapkan mampu memberikan informasi keuangan yang handal dalam rangka pengambilan keputusan baik oleh pihak manajemen perusahaan, investor, maupun kreditor.

Perpustakaan Unika

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunia - Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul " Analisis Perlakuan Akuntansi Terhadap Biaya-biaya Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pendekatan Akuntansi Sumber Daya Manusia " (Studi Kasus Pada PT. Prau Layar).

Penulisan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat akademis untuk menyelesaikan program Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Vincent Didiek WA, MBA, Phd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata.
2. Ibu Dra. Lucia Hari Patworo, Msi, selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu S. Lily Indarto, SE, MM selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Perpustakaan Unika

4. Direktur dan segenap karyawan PT. Prau Layar Semarang yang telah meluangkan waktunya serta bersedia menerima penulis untuk melakukan survey dan menyelesaikan skripsi ini.
5. Papa dan mama serta adik yang telah mendorong dan membantu dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
7. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung ikut mendukung dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka apabila ada kekurangan dalam penyajian mohon saran dan kritik yang membangun. Akhir kata penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi mereka yang memerlukan dan berminat terhadap masalah yang penulis teliti.

Semarang, Agustus 2002

Penulis.

Perpustakaan Unika

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iii
ABSTRAKSI iv
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Perumusan Masalah 5
1.3. Pembatasan Masalah 5
1.4. Tujuan Penelitian 6
1.5. Manfaat Penelitian 6
1.6. Kerangka Pikir 7
1.7. Definisi Operasional 10
1.8. Metode Penelitian 11
1.8.1. Alasan Pemilihan Lokasi 11
1.8.2. Jenis Data 11
1.8.3. Teknik Pengumpulan Data 12
1.8.4. Teknik Analisis Data 13
1.8.4.1. Analisis Kuantitatif 13
1.9. Sistematika Penulisan 14
BAB II LANDASAN TEORI 17
2.1. Pengertian Umum Sumber Daya Manusia 17
2.2. Pengertian Umum Akuntansi Sumber Daya Manusia 18
2.3. Asumsi-asumsi Dalam Akuntansi Sumber Daya Manusia 19
2.4. Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup ASDM 20

Perpustakaan Unika

2.5. Peranan ASDM Dalam Manajemen Profesional 22
2.5.1. *Acquisition Human Resource* 23
2.5.2. *Development Human Resource* 23
2.5.3. *Allocation Human Resource* 24
2.5.4. *Conservation Human Resource* 24
2.5.5. *Utilization Human Resource* 25
2.5.6. *Evaluation and Compensation* 25
2.6. Tujuan Umum, Karakteristik, Unsur-unsur Laporan Keuangan 26
2.6.1. Tujuan Umum Laporan Keuangan 26
2.6.2. Karakteristik Kualitatif Laporan Keungan 27
2.6.3. Unsur-unsur Laporan Keuangan 29
2.7. Pengakuan Unsur Laporan Keuangan 30
2.8. Pengakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva 33
2.8.1. Pengakuan Aktiva Menurut FASB 33
2.8.2. Pengakuan Aktiva Menurut SAK 37
2.9. Perlakuan Umum Sebagai Biaya Pembentuk Aktiva atau Biaya Sebagai Beban 38
2.10. Metode Pengukuran Nilai Sumber Daya Manusia 41
2.10.1. Metode Pengukuran Dasar *Cost* 41
2.10.2. Metode Pengukuran Dasar Nilai 44
2.10.3. Metode Pengukuran Gabungan Dasar *Cost* dan Nilai 46
2.11. Pengungkapan Akuntansi Dana Pensiun Dalam Laporan Keuangan 47
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 50
3.1. Sejarah Singkat Perusahan 50
3.2. Struktur Organisasi Perusahaan 51
3.2.1. Tugas dan Wewenang 53
3.2.2. Proses Produksi 60
3.3. Metode Pelatihan dan Pengembangan Karyawan 65

Perpustakaan Unika

BAB IV PEMBAHASAN 67
4.1. Sumber Daya Manusia Sebagai Asset Organisasi 67
4.2. Kecenderungan Perlakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Investasi 71
4.3. Masalah-masalah Akuntansi Untuk Aktiva Sumber Daya Manusia 72
4.3.1. Kapitalisasi Biaya-biaya SDM 72
4.3.2. Amortisasi Aktiva SDM 72
4.3.3. Penyajian Aktiva Manusia dalam Laporan Keuangan 73
4.4. Penggolongan Biaya-biaya SDM pada PT. Prau Layar 73
4.5. Penerapan Konsep ASDM pada PT. Prau Layar Semarang 75
4.5.1. Menentukan dan Menghitung Biaya-biaya yang Merupakan Beban Perusahaan Setiap Periode 75
4.5.2. Menghitung Biaya-biaya SDM yang Termasuk Dalam *Human Asset Cost* 78
4.5.3. Menghitung Nilai Investasi Sumber Daya Manusia 80
4.5.4. Sumber Daya Manusia Sebagai Item Dalam Laporan Keuangan (Neraca dan Laba Rugi) 85
4.5.5. Menghitung Prestasi Perusahaan 91
BAB V PENUTUP 94
5.1. Kesimpulan 94
5.2. Saran 96
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

Perpustakaan Unika

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Perhitungan investasi SDM PT. Prau Layar 81
Tabel 4.2 Investasi Sumber Daya Manusia dan amortisasi 82
Tabel 4.3 Neraca konvensional dengan menggunakan investasi SDM tahun 2000 88
Tabel 4.4 Laporan Laba Rugi dengan menggunakan SDM tahun 2000 89
Tabel 4.5 Neraca konvensional dengan menggunakan investasi SDM Tahun 2001 90
Tabel 4.6 Laporan Laba Rugi dengan menggunakan SDM tahun 2001 91
Tabel 4.7 Perbandingan total aktiva, laba, dan ROI akuntansi konvensional Dengan akuntansi Sumber Daya Manusia PT. Prau Layar 93

Perpustakaan Unika

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka pikir penelitian 9
Gambar 3.1 Struktur organisasi PT. Prau Layar 51