NSI

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA

SKRIPSI

PENGAKUAN, PENGUKURAN DAN PELAPORAN *HUMAN CAPITAL* DALAM KAITANNYA DENGAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (PERSERO) UNIT USAHA BETUNG BENTAYAN

Diajukan Oleh :

APRIYANI SIHOMBING
NIM. 01033130053

7
/1

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
2007

658.320 7
Sih
p
2007
15862
16224

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
UPT PERPUSTAKAAN

SKRIPSI

PENGAKUAN, PENGUKURAN DAN PELAPORAN *HUMAN CAPITAL* DALAM KAITANNYA DENGAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII (PERSERO) UNIT USAHA BETUNG BENTAYAN

Diajukan Oleh :

APRIYANI SIHOMBING
NIM. 01033130053

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
2007

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	:	APRIYANI SIHOMBING
NIM	:	01033130053
JURUSAN	:	AKUNTANSI
MATA KULIAH	:	SEMINAR AKUNTANSI
JUDUL SKRIPSI	:	PENGAKUAN, PENGUKURAN DAN PELAPORAN HUMAN CAPITAL DALAM KAITANNYA DENGAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PTPN VII UNIT USAHA BETUNG BENTAYAN

PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN		DOSEN PEMBIMBING
Tanggal	Pembimbing I :	Aspahani, SE,MM.,Ak
Tanggal	Pembimbing II :	Emylia Yuniarti, SE,M.Si.,Ak

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA

TANDA PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA	:	APRIYANI SIHOMBING
NIM	:	01033130053
MATA KULIAH	:	SEMINAR AKUNTANSI
JUDUL SKRIPSI		:PENGAKUAN, PENGUKURAN DAN PELAPORAN HUMAN CAPITAL DALAM KAITANNYA DENGAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PTPN VII UNIT USAHA BETUNG BENTAYAN

Telah dipertahankan di depan panitia ujian komprehensif pada tanggal 9 Agustus 2007 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 9 Agustus 2007

Ketua	Anggota	Anggota
Aspahani, SE,MM.,Ak	Emylia Yuniarti, SE, MSi.,Ak	Eka Meirawati, SE,MSi.,Ak
NIP 132 000 093	NIP 132 130 472	NIP 132 149 309

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi

Rina Tjandrakirana DP,SE.,MM.,Ak
NIP 132 000 097

Motto :

- Jahowa do Siparmahan ahu, ndang tagamon hurangan ahu.
  (Psalmen 23:1)

- JIKA ENGKAU TELAH BERLARI DENGAN ORANG BERJALAN KAKI, DAN ENGKAU TELAH DILELAHKAN, BAGAIMANAKAH ENGKAU HENDAK BERPACU MELAWAN KUDA?
  (Yeremia 12:5)

- **Diamlah dan ketahuilah, bahwa Akulah Tuhan!**
  (Mazmur 46:11)

- Sekalipun tidak yakin, paling tidak aku tahu apa yang kulakukan
  (asih)

PERSEMBAHAN:

Sebuah karya dengan segala perjuangan didalamnya,

kupersembahkan untuk :

- Bapa, mama dan adik-adikku
- Sahabat-sahabatku
- My soulmate

UCAPAN TERIMA KASIH

Terpujilah Tuhan Yang Maha Kuasa, atas RahmatNya yang luar biasa penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengakuan, Pengukuran dan Pelaporan Human Capital dalam kaitannya dengan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Betung Bentayan" sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung baik moril maupun material dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Prof.Dr.Ir.H.Zainal Ridho Djafar, Rektor Universitas Sriwijaya
2. Dr. Syamsurijal, AK, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Ibu Rina Tjandrakirana, DP, SE, MM.,Ak sebagai Ketua Jurusan Akuntansi. Mungkin banyak bu, kajur-kajur yang lain yang lebih baik, tapi saya bersyukur sekali punya kajur ibu RIna, sukses terus ya bu, sekali lagi terima kasih banyak.
4. Bpk. Aspahani, SE, MM.,Ak sebagai dosen Pembimbing I Skripsi, terima kasih pak untuk motivasi dan bimbingannya selama penyelesaian skripsi ini. Harapan saya, saya bisa jadi akuntan sukses seperti bapak.
5. Ibu Emylia Yuniarti, SE, M.Si.,Ak sebagai dosen Pembimbing II Skripsi. Ibu adalah jawaban doa saya selama mendoakan dosen pembimbing, terima kasih bu, untuk segala bimbingan, kepercayaan dan pengetahuan yang saya dapatkan dari ibu selama penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Eka Meirawati,SE,M.Si.,Ak sebagai dosen penguji komprehensif, terima kasih banyak bu.
7. Ibu Rochmawati Daud, SE, M.Si.,Ak sebagai dosen Pembimbing Akademis. Terima kasih bu untuk perhatian dan bimbingannya, tandatangan ibu di KRS setiap semester bagi saya adalah anugrah.
8. Seluruh dosen-dosen yang pernah mengajar saya, terima kasih yang sebesar-besarnya untuk setiap ilmu dan arahan yang dibagikan, dan menjadi bekal saya sebagai sarjana ekonomi. (Terima kasih khusus buat Pak Arista dan Pak Burhan untuk "A Ka eL"nya)

9. Yuk Aliyah ("Bia") terima kasih untuk segala pengertian, bantuan dan kesabarannya selama 4 tahun memenuhi segala keperluan akademis saya di jurusan Akuntansi, ("sambal cungkediro yuk al tiada duanya, lain kali bagi lagi yuk ye heheehee..")
10. Pak Heru di dekanat, bantuan Bapak di akhir masa saya kuliah sangatlah berarti bagi saya pribadi. Doake dapet gawe yo pak, semoga Tuhan membalas kebaikan bapak dengan berkat berlimpah-limpah.
11. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi, di ruang dosen, jurusan lain, perpus, labkom, fotokopi, dekanat terima kasih. Tanpa kalian kami mahasiswa tidak akan dapat menikmati kuliah hari demi hari.
12. PT Perkebunan Nusantara VII di Betung; Pak PB.Sidauruk, Pak Agus Tobationo, tulang Saragih dan kak uli, terima kasih banyak untuk segala bantuannya. Terima kasih khusus saya ucapkan kepada tulang DP.Siregar. Betung akan terus saya kenang karena telah jadi jalan bagi saya menuju sarjana.
13. Keluarga Uda Aldo Nababan di Betung, terima kasih banyak telah menerima saya selama saya di Betung.
14. Seluruh teman-teman seperjuangan satu kelas Akuntansi Angkatan 2003. terima kasih untuk kebersamaan selama satu kelas. Semoga kita semua berhasil. HIDUP AKUNTAN!!

SPECIAL THANKS

Only by Grace

- For Almighty GOD, my Sweetest Jesus, how can I say thanks for all You've given and done, just because of Your Amazing Love I can be survive...all the time You're my friend!

- Bapak dan mamak, kalian orangtua yang luar biasa, aku sayang dan bangga punya bapak sama mamak. Mauliate Godang! Untuk semua yang sudah bapak,mamak percayakan dan perjuangkan supaya aku jadi sarjana. Doakan ya pak, mak supaya aku bisa jadi boru panggoaran yang membanggakan keluarga.

- Adek-adekku Bayu, Lia, Sihar. Kalian jadi inspirasi dan motivasi bagiku untuk terus berusaha lebih baik. Seluruh keluarga,uda katrin, bou wanto, maktua lita dan yusuf, inanguda tika, candra, juga tulang, terima kasih untuk semua dukungannya.

- Sahabat-sahabat rohaniku
  Candle (Mak Ika, Ninuk, Erie) : trims buat semuanya, tidak terkatakan!
  Sifra (Doris, Susi, Karin) : trims untuk kebersamaan dan doanya ya dek

- **Keluarga Amangboru Doni Sianturi, namboru dan amangboru Manurung, Dian, Agnes, kak Eva, namboru mona, dll terima kasih udah jadi keluargaku di Palembang.**

- **Paktua Pdt.Mori Sihombing dan inongku, terima kasih sudah jadi jadi orangtuaku di perantauan ini.**

- "My Lost Persada"... aku sedih.. tapi aku menyayangimu. Buat penghuni Blok H; Melpotli, Tutet, mak Mince, mak Dina, Ge-race, Desta, Lisna, Siska dan Tina, Lia. Tetangga depan rumah; Caman adek hasian, makasih udah nganter ke wartel nelpon dosen, Bazz, kristaroferry, si buntal Martin, Muel sayang, botoku Tulus, anak-anak 07, satu angkatanku 03, semua anak-anak Persada yang lain, terima kasih untuk kalian semua, tinggal di Persada merupakan kenangan manis, dan *trims udah jadi bagian dari proses pembentukan karakterku.* Abang-abangku, bg Ceni, bro jack, bg Juni, bg Nala, bg Desmon, bg Simon, Jeng Priya, bg Tarjo, bg Manto, bg Tua, boto Polden, bg Sopar, dll, kakak-kakakku, kak Roma, kak Berta, dll kalian pernah mengisi hari-hariku dulu, kapan yah bisa ketemu lagi...*My Tuso,* makasih udah jadi teman berbagi dimasa-masa sulit, maafkan aku, kalau gak bisa lagi kasih makan ya..

- Economiers : **seGerobak** (bicik Intan, Lamhot, meski jarang sama, tapi aku sayang kalian, Beben "pria masa depanku" andigan do hita tu semarang?, Hotman, Dunal, Edis dan Robert yang sudah mendahului kita jadi sarjana thanks untuk kebersamaan kita, Jannusku sephiaku, Erlin cs, salam bae buat budak jurusan lain yo, klen semangat yo), **keluargaku di PDO** (ibu Mimin yang udah sukses duluan, Tata teman seperjuangan ke Plg, jeng Rere yang semakin berkibar di Yapon, rekan-rekan pengurus:okta, dedy, gotten, yuni, hendra, edi, lilis, ela dan marni harapanku besar sama kalian, teruskan perjuangan kita di PDO, juga adik-adik tingkat yang lain, semangkaa!!)

- FREN'Z; *Indra, thanks ya.* Ito Anggi Silaban dan Roy Buaya, makasih udah nemani aku kalo di Plg, my new community in PS Anugrah khususnya kak Nata, kak Tiar, kak Flora, maktua anggi, makasih udah mau nerima aku di Plg. In PMK, Edwin, Devri, Roni, Mastodo, Bima, Pak Bims, Jody, mas Mael, kak Maria, Marlin, Tika, Rinam, Ana BB, makasih buat semuanya, terutama untuk terus mengingatkan aku bertumbuh.

- ***Partner-partnerku di*** KOMUNITAS PELAYAN, ***betapapun kalian adalah anugrah bagiku, makasih untuk dukungan, bantuan dan kerjasama kita selama memberikan yang terbaik buat Gereja kita tercinta HKBP Efrata. Makasih untuk pengertian kalian, maaf kalau aku sering 'mokop' maklum sifat warisan dari ulnan yang terdahulu ☺. Teruslah berkarya, sampai kalian benar-benar menyadari melayani itu bukan pilihan, tapi kebutuhan kita sebagai orang-orang yang sudah ditebus.***

- For my second family in layo...thanks untuk **renta, ria, yanti, udut** yang senantiasa ada menemani hari-hariku di layo ini dengan segala kegilaan kita ("woi, tegalau lagi yuk" ☺), *Lubeq* aku senang kalo "nehemia" kita berdampak samamu, tetap berusaha belajar menguatkan diri sendiri. *You are my best people.* Makasih udah jadi partnerku selama ini. *Uduuuuuttt*..kau lelakiku meski kau bukan pacarku, tapi yang jelas kau paribanku! *Yanti* adekku "new comer" in blok H ujung, trims udah nambah keceriaan sama kami, ingat janjimu dek, kau takkan pernah ngospek. *Istriku renta, you're the world greatest friend.* Makasih untuk semuanya, semuanya, semuanya...doakan aku segera merit, eh' kerja maksudnya...

- Yang terdalam, yang terindah, yang tak terjangkau dan yang tak terlupakan ☹...Mr.Hope! Makasih untuk semua yang sudah kita lalui dan makasih sudah mau jadi teman berbagi dalam pelayanan serta mau mengambil bagian untuk memperjuangkan skripsi ini. Keep our hope in struggling, always!

Great is Thy Faithfulness

Ani Sihombing

KATA PENGANTAR

Segala Puji, Hormat dan Kemuliaan penulis nyatakan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang berkuasa atas segala yang ada dan yang terjadi di muka bumi ini. Rasa syukur yang begitu dalam penulis rasakan dan ucapkan kepadaNya yang telah berkenan memberkati dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan studi strata satu melalui penulisan skripsi ini. Penulis menyadari hanya dan hanya karena kasih karunia skripsi ini dapat diselesaikan indah pada waktuNya.

Banyak sekali pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, secara materi, fisik, tenaga dan dukungan moril. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya buat semua yang telah diberi.

Skripsi ini berjudul Pengakuan, Pengukuran dan Pelaporan Human Capital dalam kaitannya dengan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PTP Nusantara VII (Persero) UU.Betung Bentayan. Dalam skripsi ini dibahas tentang perlakuan terhadap human capital dari sudut pandang akuntansi, karena penulis merasa tertarik mempelajari bagaimana sebenarnya pemberdayaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab, terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Gambaran Umum Perusahaan, Bab IV Analisis dan Pembahasan dan Bab V Kesimpulan dan Saran. Data utama yang digunakan adalah data primer perusahaan yang langsung diperoleh dari perusahaan baik unit usaha maupun kantor direksi.

Dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada, penulis berusaha memberikan yang terbaik dalam skripsi ini. Namun, penulispun sadar betul, skripsi ini masih jauh dari sempurna. Akhir kata, penulis berharap, karya terakhir penulis sebagai mahasiswa ini, layak digunakan dan bermanfaat bagi banyak pihak.

Hormat saya,

APRIYANI SIHOMBING

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI iii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
ABSTRAKSI xii

BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Perumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 6
1.5 Kerangka Pemikiran 6
1.6 Ruang Lingkup Penelitian 9
1.7 Metode Pengumpulan Data 10
1.7.1 Data dan Sumber Data 10
1.7.2 Metode Pengumpulan Data 10
1.7.3 Teknik Analisis Data 11
1.8 *Sistematika Pembahasan* 12

BAB II STUDI PUSTAKA
2.1 Definisi Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) 14
2.2 Asumsi-asumsi yang mendasari ASDM 16
2.3 Ruang Lingkup ASDM 19
2.4 Perkembangan ASDM 23
2.5 Teori Modal Manusia 25
2.6 Konsep Aktiva tidak Berwujud menurut PSAK No.19 27
2.6.1 Definisi..... 27
2.6.2 Pengakuan..... 29
2.7 Penilaian Human Capital 30
2.8 Undang-Undang Ketenagakerjaan 39
2.9 Pengungkapan Informasi dan Kendala Penerapan ASDM 39

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN
3.1 Sejarah Perusahaan 43
3.1.1 Visi Perusahaan 45
3.1.2 Misi Perusahaan 45
3.1.3 Tujuan Perusahaan 45
3.1.4 Arah Pengembangan Perusahaan 46

UPT. PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
NO DAFTAR: 071270
TANGGAL : 07 NOV 2007

3.3 Aktivitas Perusahaan 47
3.3.1 Bidang Tanaman 47
3.3.2 Bidang Pengolahan 47
3.3.3 Bidang Sumber Daya Manusia 48
3.4 Kontribusi Terhadap Pemerintah dan Masyarakat 49
3.4.1 Pajak dan Retribusi 49
3.4.2 Lingkungan 49
3.5 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas 51
3.6 *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* 51
3.6.1 Perekrutan Karyawan 53
3.6.2 Pendidikan dan Pelatihan 53
3.6.3 Penggajian 54
3.7 Pedoman Pengadaan Pengangkatan dan Penempatan Pekerja PTPN VII (Persero) 55
3.7.1 Pengertian 55
3.7.2 Cara Pengadaan Pekerja 57
3.7.3 Kebutuhan Pengadaan Pekerja 58

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN
4.1 Analisis Deskriptif Pengelolaan SDM Perusahaan 59
4.2 Perlakuan Akuntansi atas Biaya SDM 63
4.3 Pengukuran Nilai Human Capital 65
4.3.1 Perhitungan gaji, santunan sosial, pesangon dan tunjangan 65
4.3.2 Biaya Pendidikan dan Pelatihan 66
4.3.3 Perbandingan UU.Ketenagakerjaan dan PSAK No.19 ... 68
4.4 Pengukuran Human Capital dengan Metode 71
4.5 Pelaporan 73
4.5.1 Analisis Deskriptif Laporan Keuangan 73
4.5.2 Laporan Usulan ASDM 74
4.6 Implikasi kemungkinan penerapan ASDM 77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 78
5.2 Saran 79

DAFTAR PUSTAKA ..... *xii*
LAMPIRAN xiii

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Batas-batas Wilayah kerja UU.Beta 46

Tabel 3.2 Nilai Aset Perusahaan 48

Tabel 3.3 Data Jumlah pekerja 48

Tabel 3.4 Evaluasi Biaya Kegiatan Pembinaan SDM Tahun 2006 58

Tabel 4.1 Penentuan tunjangan khusus secara persentase 66

Tabel 4.2 Evaluasi Biaya Kegiatan Pembinaan SDM Tahun 2006 67

Tabel 4.3 Investasi atas SDM tahun 2006 67

Tabel 4.4 Amortisasi Nilai Penyusutan Aktiva Tidak Berwujud 70

Tabel 4.5 Laporan SDM PTPN VII (Persero) UU. Betung Bentayan 76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skema Elemen ASDM 20
Gambar 2 Skema Pengukuran Biaya SDM 22

Pengakuan, Pengukuran dan Pelaporan Human Capital dalam kaitannya dengan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PTPN VII (Persero) Unit Usaha Betung Bentayan

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui perlakuan akuntansi terhadap sumber daya manusia pada PTPN VII (Persero) Unit Usaha Betung Bentayan khususnya pengakuan, pengukuran dan pengungkapan informasinya dalam laporan keuangan, 2) mengetahui apakah perlakuan akuntansi terhadap biaya sumber daya manusia sudah sesuai dengan konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia, dan 3) mengetahui lebih lagi mengenai konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan belum sama sekali menerapkan Akuntansi Sumber Daya Manusia dan menentukan/ menggunakan sistem sendiri dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini terlihat dari atas aset manusia (human capital) masih diakui sebagai beban bagi perusahaan begitu juga dengan pengukurannya hanya terbatas pada perhitungan gaji/santunan berdasarkan skala gaji dan masa kerja golongan serta dilaporkan secara kuantitatif . Perusahaan hanya melaporkan data karyawan dan belum ada laporan mengenai karyawan sebagai aset dan kinerjanya.

Untuk mengetahui kondisi karyawan secara jelas dan mempermudah pengambilan keputusan atas sumber daya manusia, penulirs menyarankan agar perusahaan memiliki laporan kinerja serta prestasi karyawan dan mengakui manusia sebagai aset dan dicatat sebagai investasi dalam laporan keuangan.

Kata kunci : *human capital*, Akuntansi Sumber Daya Manusia

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk yang bersifat produktif dan dapat diberdayakan. Selama umur produktif (masa kerja) manusia dapat bekerja bagi orang lain di suatu perusahaan dengan imbalan berupa gaji atau upah. Tetapi, kebanyakan pekerja saat ini hanya bekerja seadanya, bekerja secara mekanik seperti sebuah alat dengan berbagai rutinitas. Karyawan dalam perusahaan seringkali tidak menyadari bahwa mereka adalah komponen yang penting bagi perusahaan, sehingga dalam setiap pekerjaan tidak ada unsur dedikasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sedangkan perusahaan pada umumnya tidak menyadari bahwa sumber daya manusialah yang menjadi tonggak sehingga perusahaan dapat tetap berdiri dan beroperasi. Perusahaan merupakan wadah bagi orang-orang yang bekerja untuk satu tujuan, baik untuk mencari laba bagi perusahaan dagang atau menawarkan jasa pada perusahaan nirlaba. Memasuki era global saat ini setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang dapat menunjang perusahaan menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan akan berupaya merekrut orang-orang yang dianggap memiliki kemampuan untuk bidang yang dibutuhkan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia berkualitas dapat memperkuat posisinya sebagai perusahaan yang bersaing karena hanya

sumber daya manusia yang berkualitas mampu bekerja dan mengelola perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam upaya pemenuhan sumber daya manusia yang berkualitas, banyak perusahaan yang mengeluarkan biaya relatif besar untuk merekrut dan menyeleksi orang-orang yang dianggap memiliki kapabilitas bagi perusahaan. Tidak hanya merekrut, perusahaan pada umumnya akan memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawannya sehingga dapat mendukung perusahaan beroperasi dengan baik.

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya unsur dalam perusahaan yang dapat memberikan *value* dibandingkan dengan komponen lain yang bersifat fisik. Meskipun perusahaan menggunakan teknologi canggih dalam menunjang kegiatan operasionalnya, alat-alat tersebut tetap menjadi aset yang pasif, tidak dapat berfungsi apalagi menciptakan nilai jika tidak dioperasikan oleh manusia. Kekuatan vital dari sumber daya manusia yang menjadikannya aset penting adalah kemampuan intelektual, skil dan potensi diri. Pengetahuan yang ada pada sumber daya manusia itulah yang menjadi modal (human capital) bagi perusahaan untuk diberdayakan. Bagaimana kemampuan inteletual itu dapat digunakan seoptimal mungkin, hal ini dapat dilihat dari komitmen perusahaan terhadap karyawannya. Jika perusahaan merasa karyawan adalah aset berharga, maka perusahaan tidak sekedar memperkerjakan, tetapi juga diberdayakan dan diberi pendidikan atau pelatihan untuk mengembangkan potensi karyawannya. Kemampuan intelektual atau pengetahuan dan keterampilan sebagai modal yang dimiliki sumber daya manusia tidak

dapat disamakan dengan aset perusahaan yang lain baik dalam pencatatan maupun pelaporannya. Secara legal dan fisik, modal manusia yang berupa pengetahuan dan keterampilan itu tidak dapat dipindahkan dari individu masing-masing. Tetapi dalam penggunaannya atau dari segi kemanfaatannya dapat diakui sebagai kekayaan perusahaan.

Salah satu bidang ilmu Akuntansi yang saat ini sedang menyoroti masalah sumber daya manusia adalah Human Resources Accounting (Akuntansi Sumber Daya Manusia). Bidang ilmu ini mempelajari bagaimana akuntansi memperlakukan, mencatat dan melaporkan keadaan sumber daya manusia suatu perusahaan dalam laporan keuangan. Akuntansi Sumber Daya Manusia muncul pertama kali di Amerika dengan berbagai argumen yang mengarah pada satu hal pokok bahwa manusia adalah aset penting dan berharga bagi perusahaan. Konsep ini kemudian dikenal sebagai *Human Capital.* Modal manusia atau *Human Capital* sebagai *Intangibel Asset*, diyakini menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan. Dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, Human Capital merupakan komponen yang dapat menciptakan nilai bagi suatu perusahaan. Memberikan beasiswa sekolah keluar negeri merupakan salah satu contoh bagaimana perusahaan berupaya untuk meningkatkan kapabilitas karyawannya. Akuntansi konvensional mencatat seluruh biaya yang dikeluarkan utnuk sumber daya manusia sebagai beban dan karyawan selamanya merupakan beban bagi perusahaan. Akuntansi Sumber Daya Manusia mencatat biaya untuk menyekolahkan karyawan merupakan beban bagi perusahaan, tetapi mencatat kemampuan yang dimiliki

karyawan dari hasil sekolah tersebut sebagai aktiva (*asset*) bagi perusahaan. Akuntansi sumber daya manusia juga membuat laporan bersifat kualitas mengenai keadaan sumber daya manusia yang dimiliki secara terperinci, sehingga para *stakeholder*pun dapat memperoleh informasi yang jelas mengenai keadaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pada hakekatnya, Akuntansi Sumber Daya Manusia ingin mencoba menemukan sejauh mana kesadaran dan seberapa besar rasa tanggung jawab sebuah perusahaan terhadap pekerjanya. Meskipun masih sebuah wacana, Akuntansi Sumber Daya Manusia dapat memberikan informasi kepada banyak pihak yang berkepentingan dengan perusahaan tentang nilai sesungguhnya dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Perusahaan swasta bahkan milik negara sekalipun akan mengevaluasi hasil kerjanya selama periode tertentu dan melaporkan hasil evaluasi tersebut dalam bentuk laporan yang bersifat kuantitas (laporan keuangan) dan kualitas (kinerja). Bagaimana dengan karyawan? Apakah perusahaan juga melaporkan secara jelas dan terperinci bagaimana keadaan karyawan yang dimilikinya? Dari sisi akuntansi banyak perusahaan tidak mengetahui bagaimana mengelola karyawannya secara jelas dan terperinci. Mengapa banyak perusahaan umumnya tidak mau mengukur dan melaporkan nilai sumber daya manusianya? Hal ini disebabkan karena perusahaan umumnya tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai untuk mengukur *human capital* sehingga perusahaan tidak siap untuk dapat memberikan laporan yang meyakinkan.

PTPN VII merupakan salah satu perusahaan negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan. Sebagai perusahaan yang memiliki karyawan dalam jumlah besar PTPN VII telah memiliki sistem sendiri dalam mengelola sumber daya manusianya. Tetapi bagaimana perusahaan tersebut mengakui, menilai atau mengukur nilai dan biaya dari *human asset*nya? Bagaimana pula menyajikannya dalam sebuah laporan? Pertanyaan-pertanyaan ini menjadi bahan pemikiran peneliti untuk membahasnya dalam sebuah skripsi yang berjudul **"PENGAKUAN, PENGUKURAN DAN PELAPORAN *HUMAN CAPITAL* DALAM KAITANNYA DENGAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PTPN VII UNIT USAHA BETUNG-BENTAYAN".**

I.2 Perumusan Masalah

Dari uraian diatas, penulis telah merumuskan masalah yang didentifkasi, yaitu:

1. Bagaimana perlakuan akuntansi yang mencakup pengakuan dan pengukuran atas *Human Capital* pada PTPN VII Unit Usaha Betung Bentayan?
2. Bagaimana PTPN VII Unit Usaha Betung Bentayan menyajikan informasi mengenai *Human Capital* yang dimilikinya?
3. Apakah perlakuan akuntansi terhadap biaya sumber daya manusia pada PTPN VII Unit Usaha Betung Bentayan telah sesuai dengan konsep ASDM?

I.3 Tujuan

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perlakuan akuntansi terhadap sumber daya manusia pada PTPN VII khususnya pengakuan, pengukuran dan pengungkapan informasinya dalam laporan keuangan.
2. Untuk mengetahui apakah perlakuan akuntansi terhadap biaya sumber daya manusia pada PTPN VII sudah sesuai dengan konsep ASDM?
3. Untuk mengetahui lebih lagi mengenai konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia dan peranannya,

I.4 Manfaat

1. Memberikan kesempatan kepada penulis untuk membandingkan antara teori yang telah diterima di perkuliahan dengan praktek di lapangan
2. Memberikan pengetahuan lebih dalam kepada penulis mengenai konsep ASDM.
3. Dapat digunakan sebagai referensi dan bahan informasi bagi penelitian-penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.

I.5 Kerangka Pemikiran

Konsep sumber daya manusia sebagai aktiva dimulai dari teori ekonomi modal manusia *(human capital theory)* yang dipopulerkan oleh Theodore Schultz pada awal tahun 1960-an. Menurut teori ini, *human capital* dibentuk oleh keterampilan, pengalaman dan pengetahuan yang

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS SRIWIJAYA PERPUSTAKAAN

dimiliki oleh tenaga kerja. (Jurnal Manajemen Usahawan : 1990). Sedangkan dalam PSAK No.19 dinyatakan bahwa pengetahuan tersebut diakui sebagai aktiva tidak berwujud (intangible asset), diukur atau dinilai sebesar biaya perolehannya dikurangi akumulasi amortisasi dan akumulasi rugi penurunan nilainya. Human Capital sebagai aktiva tidak berwujud (intangible asset) tidak sama dengan modal fisik yang dapat dengan mudah dinilai dan diukur. Menurut Rummler dan Brache, pengukuran Sumber Daya Manusia merupakan suatu manajemen kinerja yang sangat penting dan sebagai alat untuk melakukan perbaikan, sehingga aktivitas tersebut perlu ditangani secara khusus (Manajemen Usahawan : 2004). Jadi, jika suatu perusahaan tidak dapat mengukur aset yang dapat menciptakan nilai, perusahaan itu tidak dapat mengelola asetnya dengan tepat.

Ada banyak ahli yang memberikan pendapatnya mengenai pengertian Akuntansi Sumber Daya manusia, diantaranya ; James A.Cashin dan Ralph S.polimeni dalam buku mereka "Cost Accounting", mendefinisikan Akuntansi Sumber Daya Manusia sebagai pencatatan, pengelolaan dan pelaporan biaya personil (Tunggal, 2004:5).

Pengeluaran yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang dicatat sebagai investasi antara lain pengeluaran rekrutmen, hiring, pendidikan dan pelatihan, dan lain sebagainya. Namun di antara biaya-biaya tersebut, biaya pendidikan dan pelatihan umumnya memiliki jumlah terbesar. Tiga hal penting dalam Akuntansi Sumber Daya Manusia yaitu mengkapitalisasi biaya sumber daya manusia secara konseptual lebih dibenarkan daripada mengungkapkannya sebagai beban, informasi sumber

daya manusia memungkinkan lebih relevannya keputusan yang diambil pihak internal dan eksternal perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang bernilai dan bagian integral dari sumber daya perusahaan (Mukhtaruddin, 2006).

House (Tunggal,1995:7), mendefinisikan bahwa :

"Employee training and development is any attempt to improve current or future employee performance by increasing through learning an employee ability to perform, usually by changing the employees attitudes or increasing his or her skills and knowledge".

Berdasarkan pandangan di atas penyajian informasi mengenai sumber daya manusia *(Human Resources)* dipandang perlu untuk diterapkan mengingat sifatnya yang memenuhi definisi aktiva. Dana yang dikeluarkan perusahaan untuk *Human Resource* ditujukan agar investasi yang ditanamkan melalui biaya-biaya yang berhubungan dengan peningkatan *Human Resource* tersebut dapat memberikan sumbangan bagi perusahaan berupa pemasukan *(income)*. Karena *Human Resource* akan memberikan manfaat kepada perusahaan tidak hanya untuk jangka pendek, tetapi juga jangka panjang, maka sudah seharusnya biaya yang dikeluarkan perusahaan tersebut tidak di *match* ke laporan laba rugi periode yang bersangkutan saja, seperti pada *Conventional Accounting*, tetapi dimasukkan sebagai suatu *Human Capital Investment* di sebelah *assets* yang akan diamortisasi perusahaan sesuai dengan masa manfaatnya.

Walaupun di Indonesia ASDM masih jarang digunakan, tetapi perhatian akan *human resource* sudah cukup besar. Banyak pihak yang menyadari bahwa *human resource* yang berkualitas akan mampu mengelola perusahaan secara efisien, sehingga perusahaan tidak segan-

segan untuk memberikan nilai yang tinggi untuk *human resources* tersebut. Perusahaan melakukan hal ini tentu dengan memperhatikan tujuan jangka panjangnya, yaitu memberikan profit yang lebih besar setiap tahunnya. Jadi, dana dalam jumlah yang besar itu dikeluarkan dengan tujuan untuk mendapatkan manfaat yang lebih besar pada masa yang akan datang dibandingkan dengan jumlah dana yang telah dikeluarkan.

Tujuan utama pengakuan sumber daya manusia sebagai aktiva adalah untuk :

1. Meningkatkan kualitas akuntansi
2. Meningkatkan relevansi informasi untuk pengambilan keputusan.
3. Meningkatkan kualitas keputusan ekonomi yang diambil oleh pemakai laporan keuangan.

I.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian untuk skripsi ini dilakukan pada PTPN VII Unit Usaha Betung-Bentayan yang berlokasi di jalan lintas Sumatera Selatan – Jambi, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini akan dikumpulkan dan dianalisis data yang berkaitan dengan perlakuan akuntansi atas sumber daya manusia. Data tersebut mencakup kondisi karyawan (statistik) yang dimiliki perusahaan dan pengeluaran-pengeluaran khususnya biaya penerimaan pegawai, biaya pendidikan dan pelatihan oleh PTPN VII Unit Usaha Betung-Bentayan untuk membantu para pengguna internal *(internal user)* laporan keuangan dalam pengambilan keputusan.

I.7 Metodologi Penelitian

I.7.1 Jenis Data dan Sumber Data

Untuk menjawab permasalahan yang ada, maka dibutuhkan data yang akan diolah menjadi informasi yang dapat memberikan jawaban. Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

   Yaitu data yang penulis kumpulkan secara langsung dari pihak-pihak yang terkait. Dalam hal ini penulis langsung ke objek penelitian untuk melakukan observasi dan wawancara guna mendapatkan data tersebut.

2. Data Sekunder

   Merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, baik dipublikasikan atau yang tidak, yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Dalam hal ini, penulis memanfaatkan data yang telah ada di perusahaan, berupa catatan, dokumen, laporan keuangan dan sebagainya.

1.7.2 Metode Pengumpulan Data

Dua cara yang dilakukan penulis untuk memperoleh, mengumpulkan dan menganalisa data-data tersebut yaitu :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research)*

   Penelitian lapangan dilakukan dengan mendatangi objek penelitian secara langsung. Penelitian ini dilakukan dengan cara :

   - Observasi, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.

- Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan melakukan wawancara secara langsung terhadap pihak-pihak dalam perusahaan yang memiliki kewenangan untuk memberikan informasi yang berkenaan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
- Dokumentasi, yaitu cara pengumpulan data dengan melihat dan mengolah dokumen dan arsip perusahaan yang berkaitan dengan penelitian.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research)*

Data dikumpulkan dengan membaca referensi dan literatur lain yang berhubungan dengan penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

I.7.3 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisa Deskriptif kuantitatif dan Deskriptif kualitatif. Dalam analisa kuantitatif penulis akan mengolah data-data yang tersedia berupa biaya-biaya sumber daya manusia dan kemudian akan mengkonversikannya ke dalam rumusan teori untuk dijadikan pedoman dalam menarik suatu kesimpulan. Sedangkan dalam analisa kualitatif, penulis akan mengolah data secara kualitatif, menggolongkan data, menguraikan secara deskriptif hasil penelitian yang dilakukan, serta mengambil keputusan yang bersifat kualitatif berdasarkan hasil perbandingan antara teori dan fakta yang dijumpai pada objek penelitian.

I.8 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam penelitian ini terbagi dalam lima bab yang saling terkait. Berikut diuraikan garis besar sistematika penulisan tiap bab:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengawali seluruh rangkaian pembahasan dengan menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metodologi peneltian yang terdiri dari ruang lingkup penelitian, jenis data dan metode pengumpulan data dan terakhir sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menyajikan seluruh teori yang digunakan dan diyakini penulis relevan dengan judul dan permasalahan penelitian.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menunjukkan informasi atau fakta yang ditemukan oleh penulis setelah melakukan penelitian terhadap PTPN VII

BAB IV EVALUASI PERLAKUAN AKUNTANSI TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGARUHNYA DALAM LAPORAN KEUANGAN PADA PTPN VII

Bab ini menguraikan bagaimana perlakuan akuntansi yang berhubungan dengan pengeluaran atas sumber daya manusia pada PTPN VII Selain itu, akan diuraikan pula pengaruh perlakuan akuntansi atas SDM terhadap laporan keuangan, apabila perusahaan menerapkan konsep ASDM.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dan penulis akan menggunakan kesimpulan yang diperoleh dari uraian teori dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, kemudian dari simpulan tersebut penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan berguna bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Belkaoui, Ahmed; 1991; *Teori Akuntansi*, terj.; Penerbit AK Group, Jakarta

Estes, Ralph; 1985; *Kamus Akuntansi,* terj. Nugroho Widjajanto; Edisi kedua; Penerbit Erlangga; Jakarta

http://www.appliedskills.com/whitepapers/files/MeasuringHumanCapital.pdf; 2006. *Measuring Human Capital,* Diambil pada tanggal 25 November 2006 dari www.google.com.

Ikatan Akuntan Indonesia; 2004; *Standar Akuntansi Keuangan.* Per 1 Oktober 2004; Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Ikhsan, Arfan-Muh.Ishak; 2004; *Akuntansi Keprilakuan;* Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Isgiyarta, Jakarta; 1990; *Akuntansi Sumber Daya Manusia*: bagaimana bentuk pengungkapan informasinya?; Penerbit Jurnal Manajemen Usahawan; Jakarta

Kieso & Weygandt;1995 ;*Akuntansi Intermediate*, terj. Herman Wibowo. Jilid kedua, Edisi ketujuh; Binarupa Aksara; Jakarta

Niswonger, Warren, Reeve dan Fess;1999; *Prinsip-Prinsip Akuntansi.* Jilid pertama, Edisi sembilan belas; Penerbit Erlangga, Jakarta

Setyanto, Pradipta Refius; 1990; *Pengukuran Human Capital;* Penerbit Jurnal Manajemen Usahawan; Jakarta

Tunggal, Amin Tunggal; 1995; *Akuntansi Sumber Daya Manusia;* Penerbit Rineka Cipta; Jakarta