

**USULAN PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA
DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA
PT. PLN (PERSERO) WS2JB**



Skripsi Oleh :

ELA AULIA

NIM 01061003056

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
Tahun 2011**

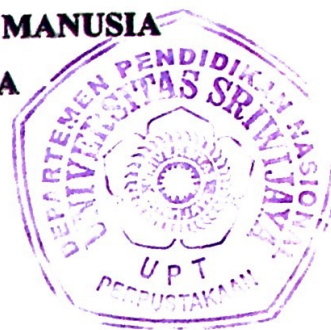
658.31507

Elu

4

2011

**USULAN PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA
DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA
PT. PLN (PERSERO) WS2JB**



Skripsi Oleh :

ELA AULIA

NIM 01061003056

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG
Tahun 2011**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

N A M A : ELA AULIA
NIM : 01061003056
JURUSAN : AKUNTANSI
MATA KULIAH : TEORI AKUNTANSI
JUDUL SKRIPSI : USULAN PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER
DAYA MANUSIA DAN PENGARUHNYA
TERHADAP KINERJA PT. PLN (PERSERO)
WS2JB

PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal

Ketua :



Yulia Saftiana, SE, M.Si, Ak.
NIP. 196707011992032003

Tanggal

Anggota :



Hj. Relasari, SE, M.Si, Ak.
NIP. 197206062000032001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/ TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ela Aulia

NIM : 01061003056

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul : **“Usulan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja PT. PLN (Persero) WS2JB”**.

Pembimbing

Ketua : Yulia Saftiana, SE, M.Si, Ak.

Anggota : Hj. Relasari, SE, M.Si, Ak.

Tanggal diuji : 9 Mei 2011

adalah benar- benar hasil karya saya dibawah bimbingan tim pembimbing.

Isi skripsi ini tidak ada hasil karya orang lain yang saya salin keseluruhan atau sebagian tanpa menyebutkan sumber aslinya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya dan apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan, termasuk pembatalan gelar kesarjanaan saya.

Inderalaya,
Yang memberi pernyataan,



Ela Aulia
NIM 01061003056

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

N A M A : ELA AULIA
NIM : 01061003056
JURUSAN : AKUNTANSI
MATA KULIAH : TEORI AKUNTANSI
JUDUL SKRIPSI : USULAN PENERAPAN AKUNTANSI SUMBER
DAYA MANUSIA DAN PENGARUHNYA
TERHADAP KINERJA PT. PLN (PERSERO)
WS2JB

Telah dilaksanakan ujian komprehensif pada tanggal 9 Mei 2011 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 9 Mei 2011

Ketua,



Yulia Saftiana, SE, M.Si, Ak.
NIP. 196707011992032003

Anggota,



Hj. Relasari, SE, M.Si, Ak.
NIP. 197206062000032001

Anggota,



Sulaiman S M, SE, MBA, Ak.
NIP. 196301201992031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Drs. Burhanuddin, M.Acc, Ak.
NIP. 195808281988101001

HALAMAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Dengan seni hidup akan lebih indah, dengan agama hidup akan lebih terarah, dan dengan ilmu hidup akan lebih mudah (Al Ghazali)."

Kupersembahkan kepada:

- Allah SWT.**
- Kedua orang tuaku**
- Saudara-saudaraku**
- Sahabat-sahabatku**
- Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah S.W.T., karena atas izinNya jugalah penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Skripsi ini berjudul **Usulan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja PT. PLN (Persero) WS2JB**. Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab, terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Gambaran Umum Perusahaan, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, dan Bab V Kesimpulan dan Saran.

Data utama yang digunakan adalah data primer dan sekunder perusahaan yang diperoleh melalui teknik dokumentasi dan studi kepustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan akuntansi sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap laporan keuangan perusahaan dan dapat membantu pihak manajemen dalam menilai keefisienan dan keefektifan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan ASDM juga berpengaruh signifikan terhadap perolehan laba perusahaan yang menjadi lebih besar bila dibandingkan dengan laba yang dihasilkan dari konsep konvensional. Oleh karena itu sebaiknya PT. PLN (Persero) WS2JB mulai menerapkan ASDM karena manfaat yang diberikan oleh sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan dapat dinikmati oleh perusahaan untuk jangka panjang, laporan keuangan yang disajikan pun akan memberikan informasi yang lebih mendekati realita dan diharapkan dapat membantu dalam pengambilan keputusan ekonomi, serta dapat meningkatkan loyalitas pegawai karena pegawai merasa dihargai sebagai asset perusahaan.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan kinerja perusahaan dan bahan masukan akademisi bagi penelitian teori akuntansi.

**Penulis,
Ela Aulia**

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T. karena atas rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Usulan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja PT. PLN (Persero) WS2JB” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Sriwijaya.

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

1. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Prof. Dr. H. Syamsurijal, AK, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Drs. Burhanuddin, M.Acc, Ak, Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan Pembimbing Akademik
4. Yulia Saftiana, SE, M.Si, Ak, Ketua Pembimbing Skripsi.
5. Relasari, SE., M.Si, Ak, Anggota Pembimbing Skripsi.
6. Semua bapak/ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Pimpinan dan staf karyawan PT. PLN (Persero) WS2JB yang telah bersedia memberikan data yang dibutuhkan penulis.
8. Kedua orang tuaku yang tercinta dan saudara-saudaraku yang telah memberikan dukungan moril dan pendanaan.
9. Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Sahabat-sahabatku, wulan, yeyen, umi, yeri, onik, cecek, atas dukungan dan doanya.

Semoga Allah S.W.T membalas budi baiknya dan berkah kepada kita semua, Amin.

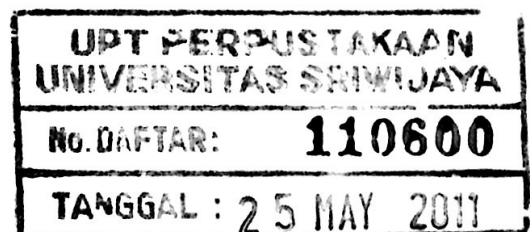
Penulis,
Ela aulia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/TIDAK PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAKSI.....	xiv
ABSTRACT.....	xv

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. Metodologi Penelitian.....	7
1.5.1. Ruang lingkup penelitian.....	7
1.5.2. Jenis dan Sumber Data.....	7
1.5.3. Metode Pengumpulan Data.....	8
1.5.4. Teknik Analisis.....	8
1.5.5. Sumber dan Metode Pengukuran Data.....	9
1.5.6. Variabel Penelitian.....	10
1.5.7. Perumusan Hipotesis.....	13
1.5.8. Metode Pengujian Hipotesis.....	14
1.6. Sistematika Pembahasan.....	16



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Akuntansi Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM).....	18
2.1.2. Dasar Pengakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva.....	22
2.1.3. Ruang Lingkup Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	24
2.2. Metode Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia	
2.2.1. Metode Human Resource Cost Accounting (HRCA).....	27
2.2.2. Metode Human Resource Value Accountyng (HRVA).....	27
2.3. Perlakuan Atas Sumber Daya Manusia Dalam Laporan Keuangan.....	31
2.3.1. Perlakuan Kapitalisasi Biaya Sumber Daya Manusia.....	31
2.3.2. Perlakuan Amortisasi terhadap Aktiva Sumber Daya Manusia.....	32
2.3.3. Pengaruh Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Laporan Keuangan.....	32
2.4. Pengaruh Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja.....	35

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1. Sejarah Berdirinya PT. PLN (Persero) WS2JB.....	41
3.2. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) WS2JB.....	42
3.3. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) WS2JB.....	43
3.4. Fungsi dan Tugas Pokok Bidang SDM.....	45
3.5. Sumber Daya Manusia Perusahaan.....	45
3.5.1. Perekrutan Karyawan.....	46
3.5.2. Pendidikan dan Pelatihan pegawai.....	46
3.5.3. Penyajian Masalah SDM Perusahaan dalam Laporan Keuangan.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Penilaian Penyajian laporan Keuangan PT. PLN (Persero) WS2JB.....	48
4.2.	Penyajian Laporan Keuangan PT. PLN (Persero) WS2JB dengan Menggunakan Konsep ASDM.....	50
4.2.1.	Perhitungan Investasi Bersih dan Amortisasi atas Sumber Daya Manusia pada PT. PLN (Persero) WS2JB.....	52
4.2.2.	Jurnal Penyesuaian Pada Akhir Periode Akuntansi.....	55
4.2.3.	Penerapan Konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia dalam Proses Penyusunan Laporan Keuangan.....	58
4.3.	Pengaruh Penerapan Konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja PT. PLN (Persero) WS2JB	72
4.4.	Analisis Statistik pengaruh Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja PT. PLN (Persero) WS2JB.....	78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan.....	88
5.2.	Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA.....	91
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Realisasi Biaya Pendidikan dan Pelatihan	47
Tabel 4.1.	Investasi dalam Sumber Daya Manusia pada PT. PLN WS2JB.....	49
Tabel 4.2.	Investasi Bersih dalam Sumber Daya Manusia PT. PLN WS2JB Metode Historical Human Resources Cost.....	53
Tabel 4.3.	Laporan Laba Rugi PT. PLN WS2JB 31 Desember 2001.....	59
Tabel 4.4.	Laporan Laba Rugi PT. PLN WS2JB 31 Desember 2002.....	60
Tabel 4.5.	Laporan Laba Rugi PT. PLN WS2JB 31 Desember 2003.....	61
Tabel 4.6.	Laporan Laba Rugi PT. PLN WS2JB 31 Desember 2004.....	62
Tabel 4.7.	Laporan Laba Rugi PT. PLN WS2JB 31 Desember 2005.....	63
Tabel 4.8.	Laporan Laba Rugi PT. PLN WS2JB 31 Desember 2006.....	64
Tabel 4.9.	Laporan Laba Rugi PT. PLN WS2JB 31 Desember 2007.....	65
Tabel 4.10.	Laporan Laba Rugi PT. PLN WS2JB 31 Desember 2008.....	66
Tabel 4.11.	Laporan Laba Rugi PT. PLN WS2JB 31 Desember 2009.....	67
Tabel 4.12.	Laporan Laba Rugi PT. PLN WS2JB 31 Desember 2010.....	68
Tabel 4.13.	Selisih kenaikan Laba Bersih antara Konsep Konvensional Dengan ASDM.....	69
Tabel 4.14.	Neraca Sebagian PT. PLN WS2JB Tahun 2001, dan 2002.....	70
Tabel 4.15.	Neraca Sebagian PT. PLN WS2JB Tahun 2003, dan 2004.....	70
Tabel 4.16.	Neraca Sebagian PT. PLN WS2JB Tahun 2005, dan 2006.....	71
Tabel 4.17.	Neraca Sebagian PT. PLN WS2JB Tahun 2007, dan 2008.....	71
Tabel 4.18.	Neraca Sebagian PT. PLN WS2JB Tahun 2009, dan 2010.....	72
Tabel 4.19.	Perbandingan Rasio Keuangan Konvensional dengan ASDM.....	75
Tabel 4.20.	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test.....	79

Tabel 4.21. Pengujian Working Capital Total Assets Ratio.....	80
Tabel 4.22. Pengujian Rasio Perputaran Aktiva Tetap.....	81
Tabel 4.23. Pengujian Rasio Perputaran Total Aktiva.....	81
Tabel 4.24. Pengujian Rasio Utang.....	82
Tabel 4.25. pengujian Rasio lancar terhadap Total Aktiva.....	83
Tabel 4.26. Pengujian Rasio Kewajiban Tidak Lancat terhadap Total Aktiva...	84
Tabel 4.27. Pengujian Rasio Margin Laba Usaha.....	84
Tabel 4.28. Pengujian ROI.....	85
Tabel 4.29. Pengujian Margin Laba Bersih.....	86
Tabel 4.30. Hasil Uji Wilcoxon Ranks Test.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Skema Komponen Sumber Daya Manusia.....	24
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	40
Gambar 3.1. Bagan Sturktur Organisasi PT. PLN (Persero) WS2JB.....	44

Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja PT. PLN (Persero) WS2JB

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui bahwa konsep ASDM merupakan konsep yang lebih baik daripada konsep konvensional untuk dipilih dan diterapkan pada pelaporan keuangan dan 2) untuk mengetahui manfaat yang didapat bagi perusahaan jika menerapkan konsep ASDM serta pengaruh penerapan tersebut terhadap kinerja PT. PLN (Persero) WS2JB.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan akuntansi sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap laporan keuangan perusahaan dan dapat membantu pihak manajemen dalam menilai keefisienan dan keefektifan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan ASDM juga berpengaruh signifikan terhadap perolehan laba perusahaan yang menjadi lebih besar bila dibandingkan dengan laba yang dihasilkan dari konsep konvensional.

Untuk meningkatkan kinerja, penulis menyarankan PT. PLN (Persero) WS2JB mulai menerapkan ASDM karena manfaat yang diberikan oleh sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan dapat dinikmati oleh perusahaan jangka panjang, laporan keuangan yang disajikan akan memberikan informasi yang lebih mendekati realita dan diharapkan dapat membantu dalam pengambilan keputusan ekonomi, serta dapat meningkatkan loyalitas pegawai karena pegawai merasa dihargai sebagai asset perusahaan.

Kata kunci: Akuntansi Sumber Daya Manusia, Kinerja Keuangan, Rasio Keuangan



Usulan Penerapan Proposed Implementation of Human Resource Accounting and Its Effect on Financial Performance of PT. PLN (Persero) WS2JB

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to find out that the concept of HRA is a better concept than the conventional concept to be selected and applied in financial reporting and 2) to assess the benefits for companies if you apply the concept of HRA and influence the implementation of PT. PLN (Persero) WS2JB.

Research finding has shown that the application of human resources accounting have an influence on the financial statements of companies and can assist management in assessing the efficiency and effectiveness of human resources in achieving corporate goals. Application of HRA also significantly influence corporate profits become larger when compared to the profit generated from the conventional concept.

In order to improve the performance of company, PT. PLN (Persero) WS2JB start applying HRA for benefits provided by human resources through education and training programs can be enjoyed by the company long term, the financial statements presented will provide information that is more close to reality and is expected to assist in making economic decisions, and can increase employee loyalty because employees feel valued as as asset of the company.

Keywords: Human Resource Accounting, Financial Performance, Financial Ratios

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk dapat mengoperasikan kegiatan perusahaannya secara efektif dan efisien agar mampu memperoleh laba optimal dan mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Ukuran keberhasilan efisiensi, efektivitas dan produktivitas ini adalah kinerja. Hasil yang dicapai kinerja perusahaan diperlihatkan dari pendapatan atau laba yang diperoleh perusahaan dalam jangka panjang.

Flamholtz, dalam (Tunggal, 1995: 20) mengemukakan bahwa kinerja suatu organisasi selalu dikaitkan dengan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi atau organisasi keseluruhan. Efisiensi diartikan sebagai rasio output terhadap input, atau jumlah output per unit input, sedangkan efektivitas adalah hubungan antara output yang dihasilkan dengan tujuan organisasi penilaian kinerja sendiri diartikan sebagai penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian (unit) organisasi dan personelnnya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. (Kearsley, 1997: 29)

Tujuan utama dari perusahaan yang berorientasi pada laba adalah memperoleh laba yang memuaskan, oleh karena itu kinerja organisasi umumnya diukur dengan efektivitas pencapaian laba. Laba juga menyangkut selisih antara pendapatan (output) dan beban (input), artinya laba merupakan tolak ukur efisiensi dalam manajemen tradisional. Laba juga merupakan ukuran kinerja yang penting bagi organisasi atau perusahaan. Catatan mengenai keuangan suatu perusahaan pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja ini adalah

dengan menyusun suatu laporan keuangan yang terdiri dari laporan neraca, laporan laba rugi dan arus kas. (Smith, 1997: 48) Akan tetapi, ukuran kinerja di dalam laporan keuangan konvensional selama ini hanya melihat dari aspek keuangan saja dan mengabaikan aspek non keuangannya.

SDM yang berkualitas sangat berkaitan dengan kinerja yang akan dicapai, karena SDM berperan penting dalam perusahaan seperti dalam mengoperasikan teknologi canggih dan menjalankan strategi bisnis serta mengelola perusahaan secara efisien sehingga perusahaan dapat bertahan dan mampu menghadapi persaingan bisnis yang kian tajam. (Tunggal, 1995: 1)

Untuk menghasilkan sumber daya alam yang berkualitas, perlu dilakukan suatu cara untuk meningkatkan mutu tenaga manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam melaksanakan cara tersebut perusahaan memerlukan biaya yang cukup besar antara lain biaya pendidikan dan pelatihan, yang manfaatnya akan dapat dirasakan dengan memiliki asset yang berharga dan karyawan yang lebih kompeten dalam persaingan di dunia bisnis. (Hasibuan, 2001: 69)

Bersamaan dengan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh para tenaga kerja itu akan terbawa serangkaian pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang membentuk *human capital*. Berdasarkan hal tersebut, timbul suatu pemikiran untuk menghitung SDM sebagai suatu aktiva, walaupun disadari tidak ada ukuran yang pasti mengenai besar dan manfaat yang dihasilkan dari program pendidikan dan pelatihan tetapi tidak dapat diingkari bahwa manfaatnya sangat besar dan dapat dinikmati oleh perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini seharusnya menjadi dasar yang cukup kuat untuk mulai mempertimbangkan perlakuan pengeluaran–pengeluaran yang berhubungan dengan sumber daya manusia sebagai “aktiva” dan

bukan sebagai “beban” yaitu dimasukkan sebagai *human capital formation*. (Tunggal, 1995: 4)

Dalam konsep Akuntansi Konvensional, ukuran kinerja di dalam laporan keuangannya selama ini hanya melihat dari aspek keuangan saja dan mengabaikan aspek non keuangannya. Pengeluaran untuk sumber daya manusia diakui sebagai suatu “beban” yang secara langsung dihapuskan pada periode yang bersangkutan. Perlakuan ini menyebabkan tidak terungkapnya kenyataan bahwa manfaat yang dihasilkan dari biaya tersebut dapat dirasakan tidak hanya pada periode terjadinya saja tetapi juga pada periode-periode selanjutnya, dan kenyataan bahwa biaya tersebut telah meningkatkan nilai *human resource* suatu perusahaan. (Harahap, 2001: 381) Sehingga laporan keuangan yang dihasilkan tidak dapat menunjukkan kinerja perusahaan yang sebenarnya yang mendekati realita.

Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM)) mengembangkan suatu metode pencatatan laporan keuangan yang lebih komprehensif yang menyangkut tidak hanya aspek finansial (laba) tetapi juga aspek non keuangan yaitu aspek sumber daya manusianya. (Tunggal, 1995: 4) Penilaian kinerja non keuangan dengan menggunakan analisis rasio keuangan, dimana rasio keuangan yang digunakan adalah rasio yang memiliki unsur laba dan aktiva didalamnya.

Konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia ini mencoba mencatat pengeluaran untuk sumber daya manusia sebagai investasi atau aktiva bukan sebagai biaya (terkecuali pengeluaran minor tertentu yang dikelompokkan langsung sebagai biaya) Pengeluaran yang dicatat sebagai investasi misalnya pengeluaran *rekrutment, hiring, formal dan informal training*, orientasi, pengembangan, dan lain sebagainya. (Harahap, 2001: 391) Jumlah investasi ini dikapitalisasi dan akan diamortisasi secara periodik sesuai taksiran. Hal ini akan meningkatkan keandalan dari informasi yang

dihasilkan dalam membantu manajemen mengevaluasi dan memprediksi prestasi perusahaan.

PT. PLN (Persero) WS2JB, sebagai suatu perusahaan jasa yang berskala besar memiliki karyawan dalam jumlah yang besar. Perusahaan telah menyelenggarakan dan mengikutsertakan karyawannya dalam berbagai macam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas karyawannya, dalam rangka meningkatkan produktivitas dan profit perusahaan. Namun, PT. PLN (Persero) WS2JB masih menggunakan konsep akuntansi konvensional dalam pencatatan pelaporan keuangannya, maka ukuran kinerja hanya tampak dari aspek keuangannya saja dan mengabaikan aspek non keuangannya. Sehingga, aspek transparansi didalam laporan keuangan itu sendiri diragukan. Padahal transparansi baru dapat terwujud jika informasi yang terkandung dalam laporan keuangan dapat menyeimbangkan pengukuran dari kedua aspek keuangan dan non keuangan, jangka pendek dan jangka panjang, serta internal dan eksternal, yang kesemuanya dapat memberikan suatu gambaran mengenai kinerja yang dicapai perusahaan.

Dengan menggunakan konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia di dalam pelaporannya, maka laba yang didapat perusahaan akan lebih besar bila dibandingkan jika perusahaan menggunakan konsep konvensional. Konsep ASDM itu sendiri adalah memasukkan biaya-biaya SDM kedalam aset tetap didalam neraca, karena akan lebih efisien apabila perusahaan memasukkan pengeluaran tersebut sebagai suatu aktiva, mengingat kemampuan dari human resource itu untuk memberikan manfaat bagi perusahaan di masa yang akan datang, sehingga sebaiknya pengeluaran –pengeluaran tersebut dimasukkan sebagai *Human Capital Formation* yang harus dikapitalisasi perusahaan. Hal ini jelas akan mengurangi beban yang terdapat didalam laporan laba rugi, dan pada akhirnya akan meningkatkan

pendapatan perusahaan, karena beban yang berhubungan dengan sumber daya manusia telah dipindahkan kedalam laporan neraca, sehingga tidak ada lagi beban beban sumber daya manusia didalam laporan laba rugi.

Untuk itu, dirasakan perlu bagi PT. PLN (Persero) WS2JB untuk dapat memulai penerapan ASDM didalam pelaporannya, karena konsep ASDM ini mencakup kedua aspek finansial dan non finansial secara komprehensif dan seimbang yang akan memberikan perspektif lebih akurat mengenai kondisi kinerja organisasi yang aktual. Di lain pihak, sampai dengan saat ini, nilai laba bersih dan total aktiva masih menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan manajemen dalam pengelolaan jalannya perusahaan, semakin besar kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan maka semakin besar pula pendapatan yang diterima perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) terhadap kinerja yang dicapai PT. PLN (Persero) WS2JB, yang dalam hal ini PT.PLN sendiri belum menerapkan konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia dalam pelaporannya.. Penelitian ini berjudul **“Usulan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja PT.PLN (Persero) WS2JB”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Jika konsep ASDM diterapkan, bagaimana penerapannya dalam proses penyusunan laporan keuangan PT. PLN (Persero) WS2JB?
2. Bagaimana pengaruh penerapan konsep ASDM tersebut terhadap kinerja PT. PLN (Persero) WS2JB?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bahwa konsep ASDM merupakan konsep yang lebih baik daripada konsep konvensional untuk dipilih dan diterapkan pada pelaporan keuangan PT. PLN (Persero) WS2JB.
2. Untuk mengetahui manfaat yang didapat bagi perusahaan jika menerapkan konsep ASDM serta pengaruh penerapan tersebut terhadap kinerja PT. PLN (Persero) WS2JB.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis agar lebih mendalami bidang-bidang Akuntansi seperti Akuntansi Sumber Daya Manusia, Akuntansi Keuangan dan Teori Akuntansi. Selain itu penelitian ini juga bermanfaat untuk mengetahui dan mendalami konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia serta bentuk pengungkapannya di dalam laporan keuangan.
2. Bagi perusahaan agar lebih memperhatikan pengungkapan informasi sumber daya manusia di dalam laporan keuangannya. Karena dengan begitu laporan keuangan yang dihasilkan akan mendekati realita dan mencerminkan pencapaian kinerja.
3. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan juga dasar bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan mengenai penggunaan konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia di perusahaannya.
4. Memperkenalkan kepada pembaca yang belum mengenal tentang konsep ASDM dan memberikan sumbangan pemikiran kepada pembaca tentang pentingnya penerapan dan peranan ASDM dalam suatu perusahaan agar dapat dijadikan hasanah baru bagi penelitian berikutnya.

1.5. Metodologi Penelitian

1.5.1. Ruang lingkup Penelitian

Penelitian untuk skripsi ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) WS2JB yang berlokasi di JL. Kapten A. Rivai No. 37 Palembang. Dalam penelitian ini, akan dikumpulkan dan dianalisa data yang berkaitan dengan biaya sumber daya manusia, khususnya biaya penerimaan pegawai, biaya pendidikan dan pelatihan, serta perlakuan atas biaya SDM tersebut dalam sepuluh periode akuntansi, yaitu periode 2001-2010 yang kemudian akan dibandingkan dengan perlakuan terhadap biaya-biaya tersebut bila konsep ASDM diterapkan. Selanjutnya pula akan dilihat bagaimana pengaruh penerapan konsep ASDM ini terhadap kinerja keuangan PT. PLN (Persero) WS2JB.

1.5.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer

Merupakan 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 yang 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.

1.5.3. Metode Pengumpulan Data

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

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan dilakukan dengan menandatangani objek penelitian langsung. Penelitian ini dilakukan dengan cara:.

- a. Observasi, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, sekaligus menyebarkan kuisioner untuk mendukung data penelitian.
- b. Wawancara, yaitu penulis mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak intern perusahaan yang berhak memberikan data yang relevan dalam penelitian ini.
- c. 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 literature lain yang berhubungan dengan penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

1.5.4. Teknik Analisis

Data yang dikumpulkan akan diolah terlebih dahulu, agar dapat disajikan secara lebih jelas. Penyajian data ini dilakukan dalam bentuk deskriptif untuk lebih memperjelas masalah yang dihadapi dan memudahkan dalam melakukan suatu analisis.

Tenik analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah:

1. Analisis kualitatif, yaitu dengan cara mengolah data secara kualitatif. Langkah kualitatif ini adalah menganalisa pengaruh penerapan ASDM terhadap laporan keuangan perusahaan. Langkah ini juga menggolongkan data, menguraikan secara deskriptif hasil penelitian yang dilakukan serta pengambilan suatu kesimpulan yang bersifat kualitatif berdasarkan hasil perbandingan antara teori dengan hasil penelitian.
2. Analisis kuantitatif, yaitu mengolah data yang berbentuk angka-angka sebagai suatu pedoman dalam menarik suatu kesimpulan. Langkah kuantitatif terdiri dari pengidentifikasian semua biaya-biaya sehubungan dengan sumber daya manusia pada objek penelitian, dan menganalisa besarnya pengaruh perlakuan biaya sumber daya manusia tersebut terhadap laporan keuangan perusahaan.

1.5.5. Sumber dan Metode Pengukuran Data

Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia digunakan dalam penelitian untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dalam menentukan kinerja PT. PLN (Persero) WS2JB. Akuntansi Sumber Daya Manusia akan diukur dengan menggunakan ukuran sesuai dengan teori yang ada.

Dalam mengkonversikan biaya-biaya sumber daya manusia ke dalam konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia, peneliti menggunakan metode *Historical Cost Of Human Resource*. Metode flamholtz ini dipilih karena dianggap paling sederhana dan mendekati konsep Akuntansi Konvensional yang selama ini digunakan perusahaan. Adapun rumusan teori flamholtz (Tunggal, 1993: 65) dalam menghitung nilai investasi bersih dari sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- Total Biaya Orisinil SDM = Nilai Awal + Biaya Akuisisi
+ Biaya Pengembangan
- Investasi Bersih dalam SDM = Total Biaya SDM +
Amortisasi Tahunan

1.5.6. Variabel penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja keuangan yang dihasilkan oleh PT. PLN (Persero) WS2JB pada sebelum dan sesudah penerapan konsep Akuntansi sumber daya Manusia. (ASDM). Kinerja sebelum penerapan ASDM sebagai variabel independent dan kinerja sesudah diterapkannya konsep ASDM sebagai variabel dependen. Untuk mengukur kinerja keuangan, maka dipergunakan analisis rasio keuangan. Rasio keuangan yang digunakan diantaranya:

a. Rasio Likuiditas

yaitu rasio untuk mengukur kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangan jangka pendek tepat pada waktunya. Rasio likuiditas yang digunakan adalah:

- Rasio Modal Kerja Bersih terhadap Total Aktiva (*Working Capital to Total Assets Ratio*)

$\text{Ratio Modal Kerja Bersih} = \frac{\text{Aktiva Lancar} - \text{Kewajiban Lancar}}{\text{Total Aktiva}}$
Terhadap Total aktiva

b. Rasio Efisiensi

mengukur seberapa efektif manajemen perusahaan mengelola aktiva. Dengan kata lain rasio ini mengukur seberapa besar kecepatan aset-aset

perusahaan dikelola dalam rangka menjalankan bisnisnya. Rasio efisiensi yang digunakan:

- Rasio Perputaran Aktiva Tetap

$$\text{Rasio Perputaran} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Aktiva Tetap}}$$

- Rasio Perputaran Total Aktiva

$$\text{Rasio Perputaran} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Total Aktiva}}$$

c. Rasio Leverage

yaitu rasio untuk mengukur seberapa besar perusahaan dibiayai dengan hutang.

- Rasio Utang

$$\text{Rasio Utang} = \frac{\text{Total Kewajiban}}{\text{Total Aktiva}}$$

- Rasio Kewajiban Lancar terhadap Total Aktiva

$$\text{Rasio Kewajiban Lancar} = \frac{\text{Kewajiban Lancar}}{\text{Total Aktiva}}$$

Terhadap Total Asset

- Rasio Kewajiban Tidak Lancar terhadap Total Aktiva

$$\text{Rasio Kewajiban Tidak Lancar terhadap Total Aktiva} = \frac{\text{Kewajiban Tidak Lancar}}{\text{Total Aktiva}}$$

- Times Interest Earned Ratio

$$\text{Times Interest Earned} = \frac{\text{Laba Usaha}}{\text{Beban Bunga}}$$

d. Rasio Profitabilitas

Yaitu rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Terdiri dari rasio:

- Margin Laba Usaha (EBIT)

$$\text{Margin Laba Usaha} = \frac{\text{Laba Usaha}}{\text{Penjualan Bersih}}$$

- Return On Investment (ROI)

$$\text{ROI} = \frac{\text{EBIT (Laba Usaha)}}{\text{Total Aktiva}}$$

- Rasio Laba Ditahan terhadap Total Aktiva (*Rate of Return on Total Assets*)

$$\text{Rasio Laba Ditahan terhadap Total Aktiva} = \frac{\text{Laba Ditahan}}{\text{Total Aktiva}}$$

- Margin Laba Bersih (Net Profit Margin)

$$\text{Margin Laba Bersih} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Penjualan Bersih}}$$

1.5.7. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka peruumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Terdapat perbedaan yang signifikan pada rasio modal kerja bersih terhadap total aktiva antara sebelum dan sesudah penerapan ASDM

H₂ : Terdapat perbedaan yang signifikan pada rasio perputaran aktiva tetap antara sebelum dan sesudah penerapan ASDM

H₃ : Terdapat perbedaan yang signifikan pada rasio perputaran total aktiva antara sebelum dan sesudah penerapan ASDM

H₄ : Terdapat perbedaan yang signifikan pada rasio utang antara sebelum dan sesudah penerapan ASDM

H₅ : Terdapat perbedaan yang signifikan pada rasio kewajiban lancar terhadap total aktiva antara sebelum dan sesudah penerapan ASDM

H₆ : Terdapat perbedaan yang signifikan pada rasio kewajiban tidak lancar terhadap total aktiva antara sebelum dan sesudah penerapan ASDM

H₇ : Terdapat perbedaan yang signifikan pada times interest ratio antara sebelum dan sesudah penerapan ASDM

H₈ : Terdapat perbedaan yang signifikan antara margin laba usaha antara sebelum dan sesudah penerapan ASDM

H₉ : Terdapat perbedaan yang signifikan pada Return on investment antara sebelum dan sesudah penerapan ASDM

H_{01} : Terdapat perbedaan yang signifikan pada casio laba dirahan terhadap nilai aktiva antara sebelum dan sesudah penerapan ASDM

H_{02} : Terdapat perbedaan yang signifikan pada margin laba bersih antara sebelum dan sesudah penerapan ASDM

H_{03} : Terdapat perbedaan yang signifikan pada kinerja antara sebelum dan sesudah penerapan ASDM

1.5.8. Metode Pengujian Hipotesis

Untuk meneliti bagaimana pengaruh penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja PT. PLN (Persero), maka penulis mempergunakan serangkaian uji coba guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam melakukan uji coba hipotesis, penulis mempergunakan bantuan paket program *Statistical Program Social Science (SPSS)*. Uji statistik yang digunakan adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji metode kolmogorov smirnov test, pemilihan metode ini didasarkan bahwa *Kolmogorov-Smirnov test* merupakan metode yang umum digunakan untuk menguji normalitas data (Pratisto, 2009: 19). Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal atau tidak. Sampel berdistribusi normal apabila Asymptotic sig > tingkat keyakinan yang digunakan dalam pengujian, dalam hal ini adalah 95% atau $\alpha=5\%$. Sebaliknya dikatakan tidak normal apabila asymptotic sig < tingkat keyakinan. Pengujian ini menggunakan program spss ver 17.0. jika hasil uji menunjukkan sampel berdistribusi

normal maka uji beda yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji parametric (paired sampel t-test). Tetapi jika apabila sampel tidak berdistribusi normal maka uji beda yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji non parametric (wilcoxon sign test).

Wilcoxon Signed Ranks Test

Uji peringkat tanda wilcoxon digunakan untuk mengevaluasi perlakuan (treatment) tertentu pada dua pengamatan, antara sebelum dan sesudah adanya perlakuan tertentu. Uji ini menguji hipotesis H_1 sampai H_{11} , dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, maka jika $\text{prob} < \text{taraf signifikansi}$ yang telah ditetapkan $\alpha=5\%$, maka variable independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, berarti terdapat perbedaan yang secara statistik signifikan masing-masing rasio keuangan antara sebelum dan sesudah penerapan ASDM. Dengan demikian langkah-langkah pengujiannya dilakukan sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis
2. Menentukan daerah kritis dengan $\alpha=5\%$
3. Menghitung dengan menggunakan software spss
4. Menbandingkan antara probabilitas dan taraf signifikansi yang telah ditetapkan (5%)

I.6. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan hasil penelitian ini dibagi menjadi lima bagian sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan awal seluruh rangkaian pembahasan yang menguraikan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pemikiran serta metodologi penelitian yang terdiri dari ruang lingkup penelitian, jenis data dan metode pengumpulan data, dan terajhir sistematika pembahasan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang seluruh teori yang digunakan dan diyakini penulis relevan dengan judul dan permasalahan yang ada dalam penelitian.

BAB III: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas dalam perusahaan, tahapan produksi, dan masalah sumber daya manusia perusahaan itu sendiri.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan bagaimana perlakuan akuntansi yang berhubungan dengan pengeluaran atas SDM pada PT. PLN (Persero) WS2JB. Selain itu akan diuraikan pula pengaruh perlakuan akuntansi atas SDM terhadap laporan keuangan pada saat menerapkan SDM konvensional dan setelah

menerapkan konsep ASDM serta menganalisis bagaimana pengaruh konsep ASDM ini terhadap kinerja PT. PLN (Persero) WS2JB.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan dikemukakan kesimpulan yang diperoleh atas analisis yang dilakukan terhadap permasalahan yang diteliti berdasarkan dari uraian teori dan pembahasan pada bab – bab sebelumnya, kemudian dari simpulan tersebut penulis mencoba memberikan saran – saran yang diharapkan dapat berguna bagi perusahaan yang bersangkutan

DAFTAR PUSTAKA

- Harahap, Sofyan Syafri. 2001. *Teori Akuntansi*. Jakarta: Penerbit PT. Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). 1999. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kearsley, Grec.1997.*Cost Benefits, and Productivity in Training System* terjemahan Tim Penerjemah Penerbit Erlangga. Jakarta: Penerbit PT. Erlangga.
- Mulyadi, dan Setyawan, Jhony. 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Penerbit Aditya Media.
- Pratisto, Arif. 2009. *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*. Cetakan kedua. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Sawir, Agnes. 2005. *Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Penerbit Gramedia.
- Smith, Jay M. Dan K. Fred Skousen.1997. *Akuntansi Interrmediate* terjemahan Tim Penerjemah Penerbit Erlangga .Jakarta: Penerbit PT. Erlangga.
- Tunggal, Amin Widjaja. 1993. *Akuntansi Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Harvarindo.
- Tunggal , Amin Widjaja. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rhineka Cipta.