

**ANALISIS PERLAKU ANAKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA
SEBAGAI ASSET ENTITAS
(STUDI KASUS PADA PT.SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL
BITUNG)**

Oleh:

**MICHAEL DENNIS KAMBEY
11 042 082**



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
POLITEKNIK NEGERI MANADO - JURUSAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI KEUANGAN
TAHUN 2015**

**ANALISIS PERLAKU ANAKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA
SEBAGAI ASSET ENTITAS
(STUDI KASUS PADA PT.SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL
BITUNG)**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Dalam Menyelesaikan Pendidikan Sarjana Sains Terapan
Pada Program Studi D4 Akuntansi Keuangan**

Oleh:

**MICHAEL DENNISKAMBEY
11 042 082**



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
POLITEKNIK NEGERI MANADO - JURUSAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI KEUANGAN
TAHUN 2015**



POLITEKNIK NEGERI MANADO
PROGRAM STUDI D4 AKUNTANSI KEUANGAN

PERSETUJUAN

Tugas Akhir dengan judul

**ANALISIS PERLAKUANA KUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA
SEBAGAI ASSET ENTITAS
(STUDI KASUS PADA PT.SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL BITUNG)**

Oleh

Nama : Michael Dennis Kambey
NIM : 11 042 082
Program Studi : D4 Akuntansi Keuangan

Disetujui untuk diujikan

Manado, Agustus 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Revleen M. Kaparang, M.Pd
NIP : 19601212 198811 2 001

Opa Mustopa, SE, M.Si.
NIP : 19610721 198903 1 002

Mengetahui,
Ketua Program Studi D4 Akuntansi Keuangan

Jeffry O. Rengku, S.E., M.M., Ak., C.A.
NIP : 19630924 199403 1 001



POLITEKNIK NEGERI MANADO
PROGRAM STUDI D4 AKUNTANSI KEUANGAN

PENGESAHAN

Tugas Akhir dengan judul

**ANALISIS AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA
SEBAGAI ASSET ENTITAS
(STUDI KASUS PADA PT. SINAR PURE FOODS INTERNATIONAL BITUNG)**

Telah dipertahankan di hadapan sidang tim penguji akhir
pada hari kamis tanggal 10 September 2015, pukul : 14:00 – 15:30 di jurusan akuntansi

Oleh :

MICHAEL DENNIS KAMBEY
NIM : 11 042 082

dan yang bersangkutan dinyatakan

LULUS

Tim Penguji Akhir

Ketua sidang penguji: Antonius A. Tandi, S.E Ak., M.Si. C.A
NIP: 19740427 200312 1 001

Anggota/Penguji 1 : Dr. Kiet Tumiwa S.E.Ak., M.M
NIP : 19690120 199802 1 001

Anggota/Penguji 2 : Jacqueline Greety Wenas S.E., Ak
NIP : 19660526 199403 2 003

Mengetahui

Ketua
Jurusan Akuntansi

Ketua Program Studi
D4 Akuntansi Keuangan

Susy A. Marentek, S.E., M.S.A.
NIP : 19631230 198903 2 001

Jeffry O. Rengku, S.E., M.M., Ak., C.A.
NIP : 19630924 199403 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS TUGAS AKHIR

Dengan ini saya menyatakan bahwa tugas akhir yang saya buat adalah orisinal, merupakan hasil karya saya sendiri, tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi manapun, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam tugas akhir ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustakanya.

Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dalam naskah tugas akhir ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur plagiaris, saya bersedia tugas akhir ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Sarjana) dibatalkan, serta diproses menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Manado, Agustus 2015
Penulis

MICHAEL DENNIS KAMBEY
NIM : 11 042 082

Abstrak

Kambey Michael. 2015 *Analisis Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Asset Entitas (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Purefoods International Bitung)*. Tugas Akhir. Akuntansi. Politeknik Negeri Manado. Pembimbing: Dra. Reveleen. M. Kaparang, M.Pd., Opa Mustopa Se, MSI

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten untuk mengelola perusahaan sehingga perusahaan dapat bertumbuh, mencapai tujuannya dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Sehubungan dengan hal tersebut, sistem akuntansi sumber daya manusia merupakan salah satu sistem yang dapat diterapkan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan akuntansi sumber daya manusia perlu diperlakukan sebagai asset dan dampak perlakuan tersebut terhadap kinerja *Pt. Sinar Purefoods International Bitung*. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik dokumentasi dan teknik wawancara dan observasi. Metode analisa data adalah metode kualitatif dan kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan, mengolah, menggambarkan keadaan obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, penerapan akuntansi sumber daya manusia perlu diterapkan dalam perusahaan karena akan meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini dapat dilihat melalui peningkatan NPM dan ROA dengan penggunaan akuntansi sumber daya manusia.

Kata kunci : Akuntansi Sumber daya manusia, Sumber daya manusia, Net Profit Margin dan ROA

Abstract

Kambey Michael. 2015 The Analysis of human resources Accounting as a Assets(A case study in the state PT. SinarPurefoods International Bitung)Final Assignment.Accounting.The State Polytechnic of Manado. Under the Guidance of :Dra. Reveleen.M.Kaparang, M.Pd.,OpaMustopa Se, MSI

Companies need human resources who are competent to manage the company so that the companies will be able to grow, achieve their purpose and be competitive with other company. Therefore, human resources accounting can be define as system that can be implementing in company.

The aim of this research is to analyze whether human resources need to be placed as asset and the impact to the companies. This research used descriptive quantitative method. The type of data used was secondary data. The technique of data collection used was documentation and interview technique. The data analysis method used was descriptive method by collecting, processing, and describing object of research based on fact as they are.

The result of this research shows that human resources accounting system need to be adopting in company because it can raise the company's performance. This can seen through NPM and ROAincreasing by using human resources accounting. Keyword : human resources accounting, companies performance, retourn on investment.

Keyword : human resources accounting, companies performance, Net profit margin and Return On Assets

BIODATA

NAMA : MICHAEL DENNIS KAMBEY

NIM : 11 042 082

LAHIR

TEMPAT : LEMBEAN

TANGGAL : 22 DESEMBER 1993

NAMA ORANG TUA

AYAH : VENTJE KAMBEY

IBU : YELMI AWUY

NAMA SAUDARA KANDUNG

KAKAK : DEYSI Y. KAMBEY., AMD

RIWAYAT PENDIDIKAN

1997 – 1998 : TK GMIM 31 SION TUMALUNTUNG

1998 – 2005 : SDN TUMALUNTUNG

2005 – 2008 : SMP NEGERI 2 AIRMADIDI

2008 – 2011 : SMA NEGERI 1 AIRMADIDI

2011 – Sekarang : POLITEKNIK NEGERI MANADO (D4 AKUNTANSI)

MOTTO:
JESUS ALWAYS BE ABLE

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“ANALISIS AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI ASET ENTITAS PADA PT SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL BITUNG”**. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana terapan bagi mahasiswa program D4 pada program studi Akuntansi Keuangan di Politeknik Negeri Manado. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Bapak Ir. Jemmy J. Rangan, MT selaku Direktur Politeknik Negeri Manado
2. Ibu. Susy A .M Maretek S.E MSA selaku Ketua Jurusan Akuntansi
3. Ibu. Ivolety Walukouw SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi
4. Orang Tua tercinta Papa dan Mama yang selalu memotivasi dan mendukung baik moral maupun financial dan yang selalu mendoakan penulis selama kegiatan studi.

5. Sir. Samuel C. Calamba, Jr., selaku Managing Director PT. Sinar Pure Foods International Bitung.
6. Ibu. Lilie Dauhan, selaku Chief Accounting PT. Sinar Pure Foods International Bitung.
7. Kak Venensi Lumempouw, selaku Supervisor Accounting pada Finance Department.
8. Bpk. Alfrets Lano, selaku Book Keeper di Accounting Department
9. Bpk. James, Kak Viven dan Kak Taufik, selaku staf pegawai di Accounting Department.
10. Ibu. Matrena, selaku Supervisor Tax & Payroll Department
11. Serta seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan, baik tenaga kerja regular maupun casual yang tidak dapat penulis tuliskan namanya satu per satu, yang secara langsung maupun tidak langsung sudah memberikan bantuan kepada penulis selama kegiatan Magang..
12. Ibu. Anita Wauran, SE, M.Si, selaku Ketua Panitia Magang 2015 beserta seluruh anggota.
13. Ibu Dra. Revlien Kaparang MPD Selaku Dosen Pembimbing 1 Tugas Akhir.
14. Bpk Opa Mustofa Se, MSi Selaku Dosen Pembimbing 2 Tugas Akhir.
15. Bpk Barno Sungkowo SE, MM,Ak selaku dosen pembimbing magang 1
16. Bpk.Christofel Santi, SE, selaku dosen Pembimbing Magang 2
17. Bpk. Esrie A.N Limpeleh S.E M.SiselakudosenWaliselamaperkuliahahan.
18. Seluruh Staf Pegawai dan Dosen Jurusan Akuntansi
19. Kakakku tercinta Deysi Kambey, AMa,AB yang selalu memberi dorongan dan dukungan baik moral maupun financial bagi penulis.

20. Seluruh Komisi Remaja & Remaja “SCRIPTURA” GMIM Sion Tumulung yang selalu memberi dukungan lewat doa untuk kelancaran studi penulis.
21. Seluruh Teman-teman Pemuda “SYALOM” GMIM Sion Tumulung.
22. Teman-teman Kawasan 9 dalam menopang semangat untuk menyusun Tugas Akhir.
23. Ibu Nortje Mapaliey, SE Selaku staff Pembantu Direktur Bidang Kemahasiswaan.
24. Indah Tasya Dompas Selaku Teman Terbaik Selama Ini Dalam Membantu Penulisan Tugas Akhir Ini.
25. Jane Christy bawuna yang selama 4 tahun menempuh pendidikan di Politeknik Negeri Manado yang sudah membantu dalam kebutuhan fasilitas untuk penunjang perkuliahan.
26. Ifonda Nusah, SE Selaku Hukum Tua Wanua Tumulung yang sudah membantu kebutuhan moral dan financial.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam pembuatan laporan ini. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca. Semoga laporan Praktek Kerja Lapangan ini dapat bermanfaat.

Manado, AGUSTUS 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
BIODATA	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Rumusan Masalah.....	5
1.4. Tujuan Penelitian	5
1.5. Manfaat Penelitian	5
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Sumber Daya Manusia.....	7
2.2. Sejarah Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	8
2.3. Asumsi dasar akuntansi sumber daya manusia.....	9
2.4. Pengertian akuntansi sumber daya manusia.. ..	9
2.5. Ruang lingkup akuntansi sumber daya manusia.....	11
2.6. Tujuan akuntansi sumber daya manusia.....	11
2.7. Metode pengukuran akuntansi sumber daya manusia	12
2.8. Pengakuan akuntansi sumber daya manusia sebagai aktiva	13
2.9. Pengembangan akuntansi sumber daya manusia	14
2.10. Kendala pengembangan akuntansi sumber daya manusia.....	15
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	17
3.2. Objek penelitian	17
3.3. Waktu penelitian	17
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	17
3.5. Teknik Analisa Data	19
3.6. Sumber data....	19

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi objek penelitian	20
1. Nama dan bentuk perusahaan	20
2. Bidang usaha	21
3. Lokasi dan telepon perusahaan	21
4. Organisasi Perusahaan	21
4.2. Kebijakan akuntansi sumber daya Manusia	30
1. Sumber daya Manusia	30
2. Akuisisi Sumber Daya Manusia	32
3. Kebijakan Akuisisi Sumber Daya Manusia	32
4. Konservasi Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia	33
4.3 Evaluasi Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia	34
1. Analisis Rasio Bila Diterapkan Akuntansi Konvensional ..	34
2. Perhitungan Aktiva Sumber Daya Manusia	35
A. Pengelompokan Biaya Perusahaan Untuk SDM	35
B. Kapitalisasi Biaya	36
C. Amortisasi Sdm	36
D. Hasil Setelah Kapitalisasi Aktiva Sdm Dan Amortisasi Sdm	37
3. Analisis Ratio Bila Diterapkan Akuntansi Sdm	39
4. Evaluasi Penerapan Akuntansi SDM	40

BAB V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan	48
5.2 Rekomendasi	49

DAFTAR PUSTAKA	50
----------------------	----

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 PembagianKaryawan Casual Regular.....	30
Tabel 1.2 Akun pada Laporan Keuangan sebelum penerapan Akuntansi SDM.....	37
Tabel 1.3 Akun pada Laporan Keuangan biladiterapkan Akuntansi SDM...	39
Tabel 1.4 Sebelum dan Setelah Penerapan Akuntansi SDM (%)	40

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Laporan keuangan Akuntansi Konvensional	43
Gambar 1.2 Laporan keuangan Akuntansi Sumber Daya Manusia	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A-1 BiayaPelatihan

Lampiran A-2 DaftarKontrakPelatihan

Lampiran A-3 RFP UntukBiayaPelatihan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan suatu bisnis. Keberadaan sumber daya ini merupakan suatu keharusan bagi setiap bisnis. Manusia dalam keberadaannya pada suatu bisnis memegang peranan yang sangat penting, baik dalam pelaksanaan maupun dalam pencapaian target dari bisnis itu sendiri. Karena dianggap sebagai suatu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, manusia bagi suatu perusahaan sering dinyatakan sebagai aset yang sangat berharga atau sering diistilahkan sebagai *human asset* (Islahuzaman, 2006).

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang kian pesat, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dirasakan semakin penting bagi suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia organisasi sangat menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya organisasi yang paling vital dan diakui sebagai aset yang paling berharga bagi badan usaha.

SDM yang berkualitas yang berlandaskan semangat profesionalisme dalam menangani bisnis merupakan kunci sukses yang utama bagi suatu organisasi dan juga merupakan suatu nilai tersendiri bagi suatu organisasi. Pada perusahaan industri yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya-sumber daya lain dalam perusahaan, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal (Widjaja, 2004).

Banyak organisasi yang ada pada dasarnya berpendapat bahwa SDM merupakan bagian dari aset organisasi karena, SDM yang dimilikinya telah terbukti mampu meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Selama ini telah banyak organisasi besar menyadari sepenuhnya peranan dominan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor utama penunjang keberhasilan organisasi.

Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan atau kepindahan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya itu.

Kerugian lainnya adalah hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan yang mungkin dapat juga mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik.

Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa untuk sebagian besar perusahaan, sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat berharga, yang bisa melebihi aset-aset lain milik perusahaan. Henry Ford dalam Ratnawati (2000:1) dalam Sudarno (2010), raja mobil Amerika Serikat pernah mengatakan bahwa: “Anda boleh ambil alih perusahaan-perusahaanku, hancurkan pabrik-pabrikku, tapi kembalikan orang-orangku, maka aku akan membangun lagi bisnisku”. Pernyataan tersebut sungguh merupakan suatu pengakuan seorang usahawan besar, bahwa sumber daya manusia adalah hal yang sangat berharga, karena jika perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk proses perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan dan sebagainya, selain itu diperlukan waktu yang lama untuk bisa mendapatkan SDM yang setara.

Beberapa penelitian sebelumnya yang menerapkan Akuntansi Sumber Daya Manusia diantaranya Muzaqqi (2003) yang menyatakan bahwa penyusunan laporan keuangan yang menggunakan Akuntansi Sumber Daya Manusia menunjukkan peningkatan perolehan sisa hasil usaha yang ditransfer ke neraca sehingga terdapat pertambahan modal. Namun Muzaqqi (2003) hanya menggunakan satu periode saja dalam menyajikan kinerja keuangan perusahaannya. Sedangkan Sulistyowati (2003) menyatakan bahwa memunculkan akun baru investasi bersih aktiva sumber daya manusia pada sisi aktiva lain-lain, akun hutang pajak ditangguhkan, dan laba ditahan dari Aktiva Sumber Daya Manusia. Selisih pajak di neraca sebagai hutang pajak penghasilan yang ditangguhkan dan selisih laba disajikan di neraca sebagai laba ditahan dari aktiva sumber daya manusia. Penelitian ini menunjukkan laba. Akuntansi Sumber Daya Manusia lebih tinggi dibanding penggunaan Akuntansi Konvensional. Rasio Profitabilitas juga lebih baik dibanding Akuntansi Konvensional.

Sementara itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan Pangesti (2003) menyatakan bahwa konsep akuntansi sumber daya manusia sebaiknya diterapkan di PT. IMDI karena dapat memberikan informasi kuantitatif khususnya mengenai sumber daya manusia sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen.

Penelitian yang dilakukan Hardiansyah (2009) menyatakan bahwa penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dengan metode cost (biaya) akan menjadikan suatu biaya yang dikeluarkan menjadi suatu investasi aktiva sumber daya manusia.

Melihat kondisi tersebut hal ini tentunya tidak terlepas dari SDM yang dimiliki perusahaan sebagai salah satu faktor yang mendukung setiap kegiatan dan keputusan yang diambil manajemen dalam perusahaan untuk mewujudkan peningkatan kinerja yang terus menerus dan berkesinambungan guna mewujudkan tujuan perusahaan.

PT. Sinar Pure Foods International Bitung merupakan perusahaan manufaktur yaitu sebagai produsen ikan kaleng berbagai merek antara lain Astoria, Goddes, Quiznos, Tono Sopreme, Philipin Gold, Ruby, Deep Blue, Cara Dona, Armour, Cucina, Picnic, Pasific Premium, Sexton, Cearns & Brown, Laperla, Tonno Rosa, Pantai Manado, Isabella, Frabelle dan lain-lain. Hasil produksi dipasarkan (eksport orientit) keberbagai negara tujuan melalui distributor (buyer) yang ada di manca Negara, antara lain Otto Franck, Wydra, Tedesco, NV. Ronald, Camerican dan MCM Foods. Pangsa pasar ikan kaleng PT. Sinar Pure Foods International Bitung yang terutama adalah dengan tujuan Negara-negara Eropa, Amerika Serikat, Negara Timur Tengah dan sebagian kecil Negara Asia, Afrika dan Amerika Latin.

Sejak tahun 2010 PT. Sinar Pure Foods International Bitung telah memproduksi ikan kaleng untuk penjualan dalam negeri (*local sales*) yang saat ini telah terdapat di supermarket-supermarket yang ada di Sulawesi Utara. Dan Saat ini telah dilakukan promosi untuk Indonesia Bagian Timur. Pemasaran perdana produk local (*non eksport*) dilakukan pada bulan Januari 2011 melalui distributor CV. Bintang Lima Manado.

Terkait hal tersebut PT. Sinar Purefoods International Bitung menyadari peran dominan SDM, hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya kegiatan perekrutan, seleksi, pengembangan dan pelatihan, program pendidikan yang dilakukan secara berkelanjutan, serta fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan untuk menunjang kesejahteraan tenaga kerjanya, serta kompensasi sesuai yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Pengeluaran terkait SDM tersebut idealnya diperlakukan sebagai investasi pada manusia karena pengeluaran tersebut digunakan untuk menambah nilai SDM itu sendiri sebagai aset perusahaan, namun hingga saat ini PT. Sinar Purefoods International Bitung masih memperlakukan pengeluaran tersebut sebagai biaya (beban) operasional perusahaan. Pelaporan yang seperti ini tentunya kurang informatif bagi pihak-pihak lain

yang berkepentingan seperti investor yang ingin menanamkan modalnya pada perusahaan karena laporan keuangan tidak melaporkan SDM sebagai aset penting perusahaan yang merupakan salah satu faktor pendukung aktivitas dalam perusahaan.

Oleh karena itu, peneliti mengadakan penelitian untuk menerapkan konsep tersebut sebagai bahan acuan untuk pemenuhan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT. SINAR PURE FOODS INTERNATIONAL BITUNG, berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti menggunakan judul tentang penerpan Akuntansi Sumber Daya Manusia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu, Bagaimana Perlakuan Akuntansi sumber daya manusia pada PT. Sinar Pure Foods International sebagai asset entitas?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Perlakuan Akuntansi sumber daya manusia pada PT. Sinar Pure Foods International.

1.4 Manfaat Penelitian

Kepada pihak Manajemen sebagaibahan pertimbangan dalam membuat keputusan mengenaipengembangan perusahaan, perencanaan, pengendalian sumber daya manusia, kebijakan-kebijakan lain tentang alokasi, pemeliharaan, dan kompensasi ketenagakerjaan.

Kepada Penulis sebagai perluasan pemikiran untuk menamabah ruang lingkup pengetahuan dan pemahaman penulis terkait akuntansi sumber daya manusia serta penerapannya dalam praktek. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan gambaran mengenai akuntansi sumber daya manusia dan akuntansi konvensional.

Kepada pihak Politeknik Negeri Manado sebagai kajian dimana dapat juga menjadi referensi dalam pembelajaran dan juga sebagai kegiatan studi pustaka.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Istilah sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang-orang yang ada di dalam organisasi. Istilah ini merupakan kekayaan yang dimiliki seseorang yang bersumber dari dalam dirinya. Sumber daya tersebut dapat berupa pengetahuan, kemampuan, keterampilan, bakat, kepemimpinan dan lain-lain. Arti penting sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada pada perusahaan.

Jenis sumber daya dapat dikelompokkan ke dalam sumber daya yang berasal dari bakat alamiah seseorang namun ada juga sumber daya yang datang dari proses pendidikan dan kebiasaan mengerjakan sesuatu. Dalam hubungannya dengan perusahaan, sumber daya manusia dari para pekerja merupakan nilai yang tak terhitung harganya. Sebab keberlanjutan siklus hidup perusahaan bergantung pada kemampuan manusia yang ada di dalamnya, bukan bergantung pada roda mesin yang dijalankan perusahaan.

Kalau dirinci secara lebih spesifik, aktor dibalik keberhasilan maupun kegagalan sebuah perusahaan adalah manusia. Jadi, manusia adalah penentu di perusahaan. Untuk itu, penghargaan atas kekayaan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan mutlak untuk diakui (Arfan, 2008).

Sumber Daya Manusia terdiri dari Daya Pikir dan Daya Fisik yang dimiliki oleh seorang manusia (Warno, 2011). Daya Pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar), sedangkan kecakapan diperoleh dari suatu usaha yang dilakukannya baik melalui suatu pembelajaran maupun pelatihan. Daya fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang berat dan bekerjanya lama, maupun ketahanan dalam menghadapi serangan berbagai macam penyakit.

2.2 Sejarah Akuntansi Sumber Daya Manusia

Sejak studi awal oleh Hermanson, Brummet, Flamholtz, dan Pyle, terdapat sejumlah besar riset teoritis dan empiris untuk mengembangkan konsep, model, dan metode akuntansi bagi manusia sebagai aktiva organisasional. Bidang tersebut secara keseluruhan telah dikenal sebagai “Akuntansi Sumber Daya Manusia” (Warno, 2011). Berdasarkan sejarah perkembangan akuntansi sumber daya manusia, Flamholtz membagi perkembangan sejarah dibidang ini ke dalam lima tahap (Arfan, 2008). Tahapan tersebut dimulai sejak tahun 1960-an sampai tahun 1980-an. Adapun tahapan-tahapan tersebut meliputi:

Tahap pertama (1960-1966) ditandai dengan timbulnya minat terhadap akuntansi sumber daya manusia dan asal mula mengenai konsep-konsep dasar akuntansi sumber daya manusia, dan kerangka teori yang berhubungan.

Tahap kedua (1966-1971) merupakan tahap periode riset akademik untuk mengembangkan dan menilai validitas dari model-model pengukuran biaya sumber daya manusia (biaya historis atau biaya pengganti) dan nilai (moneter atau non moneter). Tahap ketiga (1971-1976) mencakup banyak riset akademik di seluruh dunia Barat, Australia dan Jepang, dalam masa ini terjadi peningkatan usaha untuk menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam usaha organisasi. Tahap keempat (1976-1980) merupakan periode menurunnya minat para akademik dalam dunia perusahaan. Tahap kelima (1980-sekarang) mencakup awal kebangkitan minat dalam teori dan praktik akuntansi sumber daya manusia.

Di Indonesia, akuntansi sumber daya manusia masih sangat jarang dipergunakan, tetapi perhatian akan sumber daya manusia itu sendiri sebenarnya telah cukup besar (Tunggal, 1995). Menurut hal tersebut terbukti dengan semakin banyaknya kasus pembajakan buku-buku, lagu-lagu dan lain-lain. Kejadian tersebut menunjukkan bahwa kaum usahawan di Indonesia telah menyadari bahwa sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengelola perusahaan secara efisien sehingga perusahaan

tidak segan memberikan nilai yang tinggi untuk sumber daya manusia tersebut. Bagi perusahaan, hal tersebut akan memberikan keuntungan yang lebih besar setiap tahunnya di mana dana yang dikeluarkan untuk sumber daya manusia bertujuan untuk memberikan manfaat pada masa mendatang yang lebih besar dari dana yang telah dikeluarkan.

2.3 Asumsi Dasar Akuntansi Sumber Daya Manusia

Davidson and Weil (1978) dalam Arfan (2008) mengatakan asumsi dasar akuntansi sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Manusia adalah sumber daya organisasi yang bernilai.
2. Pengaruh dari gaji manajemen.
3. Keperluan atas informasi sumber daya manusia.

Pada dasarnya ada beberapa asumsi yang mendasari munculnya konsep akuntansi sumber daya manusia. Asumsi-asumsi tersebut adalah sebagai berikut: “Manusia adalah sumber daya organisasi yang sangat bernilai, nilai sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya manajemen dalam sebuah organisasi, dan kebutuhan akan pentingnya informasi-informasi tentang sumber daya manusia” (Amin Widjaja Tunggal, 1994: 7 dalam Suwanto, 2006).

2.4 Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia

Akuntansi sumber daya manusia (*Human Resource Accounting*) meliputi konsep sumber daya manusia sebagai aktiva, penentuan biaya yang diinvestasikan dan hubungannya dengan biaya-biaya hasil pakai, estimasi dan menyediakan ketelitian ekonomi tentang nilai sumber daya manusia dalam organisasi (Brummed, R. Lee, 1995: 2). Sedangkan menurut Andreas Lako (1995:5): Akuntansi sumber daya manusia adalah sebuah proses pengidentifikasi dan pengukuran data tentang Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses pengukuran dan pelaporan biaya serta nilai

manusia sebagai sumber daya organisasi dan pelaporan hasil-hasilnya kepada pihak yang berkepentingan.

Dengan demikian pada proses akuntansi sumber daya manusia terkadang unsur pengukuran, pelaporan, data tentang manusia dan organisasi. Data tentang manusia dalam hal ini berupa biaya-biaya untuk seleksi, penerimaan, pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai serta informasi lainnya yang berupa tingkat pendidikan, pengalaman, usia, keadaan kesehatan dan lain sebagainya.

Flamhotz dalam Tunggal (1994), menyebutkan bahwa akuntansi sumber daya manusia adalah “*human resource accounting means accounting for people as an organizational resource*” (akuntansi sumber daya manusia berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber daya organisasi).

Akuntansi Sumber Daya Manusia telah didefinisikan oleh Komite Akuntansi Sumber Daya Manusia dari *American Accounting Association* sebagai suatu proses identifikasi dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia serta pengkomunikasian informasi ini ke pihak-pihak yang berkepentingan.

Definisi lain dikemukakan oleh Work Institute of America (WIA) pada tahun 1978 sebagai berikut (Mathews dan Perera dalam Baridwan, 2000: 492): “Akuntansi Sumberdaya Manusia adalah pengembangan perspektif teoritis untuk menjelaskan sifat dan penentu nilai manusia ke dalam organisasi formal ; pengembangan metode yang valid dan dapat dipercaya untuk mengukur cost dan nilai orang pada organisasi; dan merancang sistem operasional untuk mengimplementasi metode pengukuran yang diusulkan.

2.5 Ruang Lingkup Akuntansi Sumber Daya Manusia

1. *Human Resource Cost Accounting (HRCA)*

adalah pengukuran dan pelaporan biaya yang timbul untuk pencarian, pengembangan dan penggantian tenaga sebagai sumberdaya organisasi. Dalam hal ini terdapat dua jenis *cost* berkenaan dengan HRCA ini, yaitu:

- *Personal Cost Accounting* adalah biaya yang berhubungan dengan fungsi proses manajemen personalia dalam pencarian dan pengembangan sumberdaya manusia.

- *Human Assets Accounting* mencakup *Cost* manusia itu sendiri dimasukkan sebagai *human resource* dari suatu perusahaan.

2.6 Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Flamholtz dalam Tunggal (1994), menyatakan bahwa tujuan dari penerapan akuntansi sumber daya manusia adalah :Menyediakan kerangka kerja untuk membantu manajer dalam menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, dan Menyediakan informasi yang dibutuhkan bagi *user* dalam memperoleh, mengembangkan, menempatkan, mengkonversi, menggunakan, mengevaluasi dan menghargai sumber daya manusia.

Tujuan Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia menurut Brummet, (R. Lee, 1995: 12), ditujukan :

Informasi Kuantitatif Mampu meningkatkan manfaat laporan keuangan karena memberikan informasi kuantitatif atas sumber daya manusia bagi pemakainya yang bervariasi misalnya manajemen dan investor dalam pengambilan keputusan.

Metode penelitian Untuk memberikan metode penilaian terhadap utilisasi sumber daya manusia. Teori dan Model Untuk memberikan suatu teori dari variabel-variabel yang relevan untuk menjelaskan nilai manusia terhadap organisasi formal, untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang

relevan, dan untuk mengembangkan model yang ideal untuk pengelolaan sumber daya manusia. Tunggal (1994) menyebutkan bahwa fungsi akuntansi sumber daya manusia secara keseluruhan yaitu :

1. Akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu cara berfikir mengenai manajemen dari sumber daya manusia suatu organisasi paradigma ini didasarkan pada pemikiran bahwa manusia merupakan sumber daya organisasi yang mempunyai nilai.

2. Akuntansi sumber daya manusia merupakan sistem yang memberi manajemen informasi yang diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

2.7 Metode Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia

Pengeluaran untuk penelitian, pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia pada Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) diatur pada PSAK No. 20 tahun 2009. Definisi biaya dalam arti luas adalah “pengorbanan sumber ekonomi yang diukur dalam satuan yang telah terjadi ataupun yang kemungkinan akan terjadi di masa yang akan datang”(Mulyadi, 2000).

Dengan metode pengukuran moneter dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengeluaran yang terjadi dan dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu mengukur besarnya biaya (*cost*) yang terjadi (*Human Resource Cost Accounting*) dan sementara itu dengan metode non moneter dikaitkan untuk mengetahui prestasi kerja karyawan dan evaluasi atas karyawan.

Metode pengukuran non moneter pada *Human Resource Accounting* (HRA) menggunakan variable-variabel tertentu dalam menyajikan informasi mengenai nilai sumber daya manusia, seperti inventarisasi keterampilan dan kemampuan pekerja, dan pengukuran sikap atau tingkah lakunya, pengukuran ini lebih relevan digunakan untuk pihak

intern terutama untuk mengukur prestasi kerja level manajemen dari tingkat bawah sampai tingkat atas.

2.8 Pengakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva (Asset)

Sampai saat ini masih terdapat perbedaan di kalangan akuntan bahwa sumberdaya manusia merupakan bagian dari aset perusahaan yang harus dilaporkan di neraca, meskipun mereka telah sepakat bahwa sumberdaya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat besarkontribusinya dalam memberikan manfaat ekonomis masa depan ke per-usahaan. Upaya memasukkan sumberdaya manusia sebagai aset dalam neraca terganjal karena harus memenuhi kriteria pengakuan sebagai aset perusahaan (Sudarno, 2010).

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam PSAK no. 19 mengidentifikasikan “Aset adalah sumber daya yang dikendalikan oleh perusahaan sebagai akibat peristiwa masa lampau dan bagi perusahaan diharapkan akan menghasilkan manfaat ekonomis di masa depan”.

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam PSAK No. 16 mengidentifikasikan “Aset tetap adalah asset berwujud yang dimiliki untuk digunakan dalam produksi atau penyediaan barang atau jasa, untuk direntalkan kepada pihak lain atau untuk tujuan administratif dan diharapkan untuk digunakan selama lebih dari satu periode.

Berdasarkan definisi asset diatas, terlihat kelemahan dari akuntansi konvensional yang dirancang untuk menilai semua aset yang dimiliki perusahaan, seperti tidak diukurnya dan dinilainya aktiva sumber daya manusia dengan alasan aset manusia bukan aset yang bertahan lama dan sangat berpindah sehingga sulit untuk melakukan proses evaluasi dengan menggunakan metode secara formal (Nicoline, 2010).

R-H. Hermanson, seorang akuntan akademis., sebagai bagian dari disertasi Ph.D.-nya. Disertasi tersebut kemudian diterbitkan sebagai monograf pada tahun 1964 dengan judul "Akuntansi untuk Sumber Daya Manusia." Keprihatinan utama dari Hermanson adalah bahwa laporan keuangan

konvensional gagal untuk mencerminkan dengan memadaiposisi keuangan dari suatu perusahaan karena laporan tersebut tidak memasukkan aktiva manusia. unuk mengukurnilai dari aktiva manusia yang dikembangkan oleh suatu perusahaan melalui operasi normal(perekrutan, pelalihan, dan sete-rusnya melalui akuisisi terhadap perusahaan lain

Hermanson, Brunimet, Flamholtz, dan Pyle, menyatakan sejumlah besar risetteoretis dan empiris untuk mengembangkan konsep, model, dan metode akuntansi bagi manusiasebagai aktiva organisasional. Bidang terse-but secara keseluruhan telah dikenal sebagai"akuntansi sumber daya manu-sia." Kondisi terakhir dari bidang tersebut dijelaskan dalam suatuartikel yang diterbitkan oleh E. G, Flamholtz dalam volume 1 dari Annual Ac-counting Reviewspada tahun 1979.

Dalam organisasi yang sesungguhnya dengan pengukuran nilai sumberdaya manusia dilakukan oleh Eric G, Flamholtz sebagai dasar untuk disertasi doktornya,"TheTheory and Measurement of'An Individual's Value to An Organitation."Dalam disertasinya,Flamholtz mengembangkan suatu model teoretis untuk pengukuran nilai seorang individu bagisuatu organisa-si. Model ini disebut "Model Penilaian Penghargaan Stokastik" (TheSto-chastic Rewards Valuation Model).Model ini, yang kemudian disempurna-kan dan diterbitkan dalam sebuah artikel diThe Accounting Reviewserta dalam buku Flamhot berikutnya berjudulHuman Resource Account-ing,dijelaskan dalam bagian mengenai Pengukuran Biaya dan Nilai Sum-berDaya Manusia.

2.9 Pengembangan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Belkaoui (1995) dalam Warno (2011) mendefinisikan akuntansi SDM sebagai suatu proses mengidentifikasi, mengukur data tentang SDM dan mengkomunikasikan informasi ini.

Dari definisi ini terdapat tiga tujuan akuntansi sumber daya manu-sia:

- Mengidentifikasi nilai sumber daya manusia,
- Mengukur biaya dan nilai manusia yang dikontribusikan kepada perusahaan,
- Mengkaji pengaruh pemahaman informasi ini dan dampaknya pada perilaku manusia.

Di lain pihak, Belkaoui (1995) mengemukakan beberapa argument yang mendukung keberadaan ASDM ini sebagai berikut :

1. Untuk bisa memenangkan strategi persaingan yang semakin tajam
2. Dengan gelombang ketiga sebagaimana dikemukakan oleh Alvin Toffler akuntansi SDM ini sangat berperan.
3. Konflik antara pemilik modal dan buruh.
4. Mendukung *Empowerment Procces*.

Usaha penerapan akuntansi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan pembangunan sistem akuntansi yang berkaitan dengan SDM. Pada dasarnya hampir semua perusahaan dapat menerapkan akuntansi sumber daya manusia dan untuk tiap jenis perusahaan sistem yang dibutuhkan akan berbeda satu sama lainnya.

Namun apabila dikaji lebih jauh sebenarnya metode akuntansi sumber daya manusia paling sesuai apabila diterapkan di perusahaan yang bergerak dibidang jasa, dimana diperlukan relatif banyak tenaga yang terampil dan berkemampuan tinggi (Suwarto, 2006).

2.10 Kendala Pengembangan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Sementara itu kendala atau masalah yang mungkin ditemui dalam penerapan akuntansi sumber daya manusia dapat berupa masalah teknis dan masalah konsep. Masalah teknis, berupa akuntansi sumber daya manusia berdasar nilai boleh dikatakan lebih berpotensi karena aspek teknis penilaian akuntansi sumber daya manusia berdasarkan penilaian para ahli

dari luar profesi akuntan, seperti, Psikolog, Psikometrisian, dan lain sebagainya (Suwanto, 2006).

Akuntansi sumber daya manusia sebagai suatu konsep sampai dengan sekarang ini belum dapat diterima sebagai suatu GAAP (*Generally Accepted Accounting Principles*) atau prinsip-prinsip yang berlaku umum, hal ini disebabkan karena adanya syarat pengukuran suatu item tertentu sebagai suatu *asset* yang diatur dalam FASB no.5 (Amin W. Tunggal, 2004) .

Di samping kendala-kendala di atas, ada juga beberapa ahli yang tidak menyetujui diterapkannya konsep HRA, di antaranya:

a. (Gambling,1976) dalam buku *Accounting for The Human Factor* Ia berargumentasi bahwa tidak mungkin untuk memasukkan sumber daya manusia ke dalam neraca seperti gedung dan bangunan pabrik. Ia juga berpendapat bahwa kapitalisasi atas biaya rekrut dan pelatihan termasuk dalam problema pengalokasian overhead.

b. (Mee,1982) dalam buku *Accounting for The Human Factor* Ia berargumentasi bahwa human asset tidak dapat diuraikan dari elemenelemen yang lain dari suatu organisasi yaitu pegawai berinteraksi dan mencapai efektivitas. Ia juga menambahkan bahwa suatu organisasi tidak dapat mengontrol manusia sama halnya dengan mengontrol asset fisik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kualitatif . Penelitian deskriptif/kualitatif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Nazir, 2003:63). Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif karena bertujuan untuk mendapat informasi dan menggambarkan mengenai akuntansi sumber daya manusia pada PT. SINAR PURE FOODS INTERNATIONALserta mengadakan orientasi pendahuluan terhadap perlakuan akuntansi sumber daya manusia itu sendiri.

3.2 Objek Penelitian

dalam penyusunan proposal ini adalah pada PT. SINAR PURE FOODS INTERNATIONAL BITUNG. Karena sebagai bahan pertimbangan peneliliti sebagai mahasiswa magang di perusahaan tersebut.

3.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang diteliti selama 3 Bulan yaitu dari dari 22 Februari- 22 Mei 2015.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah dengan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pada penelitian kali ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif maka data yang diperoleh haruslah mendalam, jelas dan spesifik.

Selanjutnya dijelaskan oleh Sugiyono (2009:225) bahwa pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triangulasi.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, dokumentasi, dan wawancara. Studi Pustaka, Studi Lapangan, Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi.

1. Wawancara dan Observasi

Dalam teknik pengumpulan menggunakan wawancara Maka peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam (in-depth interview). Namun disini peneliti memilih melakukan wawancara mendalam, ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang kompleks, yang sebagian besar berisi pendapat, sikap, dan pengalaman pribadi, Sulisty-Basuki (2006:173).

Peneliti menjelaskan atau memberikan sekilas gambaran dan latar belakang secara ringkas dan jelas mengenai topik Akuntansi SDM.

Pewawancara mewawancarai bagian akuntansi dalam hal ini supervisor Accounting Perusahaan untuk menanyakan kepada informan terkait biaya sumber daya manusia dan juga laporan keuangan.

Pewawancara mewawancarai bagian Payroll dan HRD dalam hal menguatkan data dalam kebijakan perusahaan untuk perekrutan dan pelatihan.

2. Studi Pustaka dan Lapangan

Penulis mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, jurnal-jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan Akuntansi sumber daya manusia.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono, (2009:240) merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Penulis disini menggunakan Dokumen disini berupa foto, gambar, serta data-data yang akurat berupa laporan keuangan serta rekapitulasi biaya sumber daya manusia. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan semakin sah dan dapat dipercaya apabila didukung oleh foto-foto.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu dengan analisis Rasio Profitabilitas yaitu,

- Net Profit Margin(NPM) : $(\text{EAT} / \text{TOTAL SALES} \times 100\%)$
- Return on assets (ROA) : $(\text{EAT} / \text{TOTAL ASSETS})$
- Menghitung Amortisasi SDM itu sebagai Assets yang pada hal ini terkait untuk membuktikan Akuntansi Sumber Daya Manusia sebagai Asset Entitas.
- Tolok ukur dalam penelitian ini mengangkat aktiva sumber daya manusia dalam suatu pemahamannya diambil dari biaya sumber daya manusia yang cakupannya yaitu biaya akuisisi dan biaya pelatihan.

3.6 Sumber Data

Pada penelitian ini digunakan sumber data antara lain :

Data Primer, yaitu informasi mengenai sumber daya manusia perusahaan berupa biaya sumber daya manusia Yaitu biaya akuisisi atau perekrutan, biaya pendidikan, dan biaya pelatihan .

Data Sekunder, berupa laporan Keuangan Pt. Sinar Pure Foods International seperti neraca, laporan laba rugi, serta data-data lain seperti buku-buku yang memiliki relevansi dengan masalah penelitian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

1. Nama dan Bentuk Perusahaan

Perusahaan Sinar Pure Foods Internasional adalah kegiatan usaha yang berbadan hukum dengan bentuk Perseroan Terbatas (PT).

Pabrik pengalengan dan produsen ikan kaleng PT. SPFI didirikan atas rekomendasi USDFS (*Code of Federal Regulations United States*) dan *Canadian Departemen of Fisheries and Ocean Handbook of Compliance on Good Manufacturing Practices Canned Tuna*.

Awal berdirinya Perseroan Terbatas (PT) Sinar Pure Foods International Bitung didirikan atas kerja sama (*joint ventura*) antara dua perusahaan yaitu Sinar Mas Group, yang merupakan perusahaan dalam negeri dengan perusahaan modal asing asal Filipina yakni Ayala & Co.

Dasar hukum berdirinya perseroan adalah Akta Notaris No: 225 yang diterbitkan di Jakarta. Selanjutnya BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal) mengeluarkan surat Nomor: 77/I/PMA/ yang dimuat dalam lembaran Negara tanggal 10 Januari 1991 dan 4 Februari 1991, maka sejak saat itu perusahaan Sinar Pure Foods International Bitung secara resmi sebagai usaha yang berbadan hukum (Perseroan Terbatas) dengan modal usaha awal sebesar US \$ 2.5000.000,00.

Komposisi kepemilikan saham pada awal berdirinya perusahaan terdiri dari 50% dimiliki Sinar Mas Group dari Indonesia dan 50% dikuasai oleh pemodal asing asal Filipina yaitu Ayala & Co.

Sejak tahun 2004 saham PT. Sinar Pure Foods International Bitung telah diakuisisi oleh perusahaan Ocean Canning Corporations yang merupakan penanam modal asing asal Filipina.

Perseroan mulai beroperasi pada bulan Agustus tahun 1992 dan melakukan ekspor perdana pada bulan Oktober tahun 1992. Pengoperasian

perusahaan ini diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 24 Desember 1992.

1. Bidang Usaha

PT. Sinar Pure Foods International Bitung merupakan perusahaan manufaktur yaitu sebagai produsen ikan kaleng berbagai merek antara lain Astoria, Goddes, Quiznos, Tono Sopreme, Philipin Gold, Ruby, Deep Blue, Cara Dona, Armour, Cucina, Picnic, Pasific Premium, Sexton, Cearns & Brown, Laperla, Tonno Rosa, Pantai Manado, Isabella, Frabelle dan lain-lain. Hasil produksi dipasarkan (eksport orientit) ke berbagai negara tujuan melalui distributor (buyer) yang ada di manca Negara, antara lain Otto Franck, Wydra, Tedesco, NV. Ronald, Camerican dan MCM Foods.

2. Lokasi dan Telepon Perusahaan

PT. Sinar Pure Foods International Bitung beralamat di Jl. Raya Madidir, Kelurahan Paceda, Kecamatan Madidir, Kota Madya Bitung, Propinsi Sulawesi Utara.

Nomor Telepon : (0438) 21475

Faximile : (0438) 34050

3. Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi dan Uraian Kerja/Kegiatan

Struktur adalah salah satu alat yang dapat memberikan informasi dan gambaran tentang susunan dan hirarki kewenangan dari tiap-tiap departemen dalam suatu organisasi sehingga tugas dan tanggungjawab masing-masing akan terlihat dengan jelas.

Karena pentingnya struktur organisasi dalam suatu badan usaha, maka penulis menyajikan struktur organisasi dan Deskripsi Jabatannya PT. Sinar Pure Foods Internasional Bitung:

a. Managing Direktor (MD)

Memimpin dan mengarahkan kegiatan usaha guna mencapai *performance*, melalui fungsi dan tugas pokoknya untuk menghasilkan produk-produk berkualitas sesuai sistem mutu yang diharuskan oleh konsumen yang harus dilaksanakan secara konsisten.

b. Plant Manager

Memperbesar pembelian bahan baku (ikan) dari para *supplier* secara terus-menerus dan meningkatkan kualitas ikan, dengan hanya membeli ikan segar/beku dengan kualitas yang baik, tidak menyimpang dan sesuai ukuran (*standard*) dari departemen produksi. Mengawasi dan memonitor karyawan untuk menunjukan tugas-tugas yang sesuai SOP (Standar Operasi Prosedur) dan GMP (*Good Manufacturing Product*)

Secara terus menerus memasok suplai ikan untuk produksi yang minimum perhari dan atau menghindari akan masalah tidak adanya proses produksi karena kekurangan ikan.

Lebih memperbesar lagi jaringan kerja yang berhubungan dengan ikan, terutama dengan perusahaan lokal untuk lebih memperbanyak informasi tentang suplai, pemasaran ikan juga harga dan kualitas.

Memilki segala macam kontribusi keuntungan dengan batas-batas harga ikan yang akan dibeli, *indirect labor cost* dan tingkat produktivitas. Memferifikasi administrasi dalam prose produksi, baik di *Production Department*, *Engginering Department* maupun *Inventory Management Depatment*.

c. Chief Accounting

Membantu *Managing Director* untuk memimpin dan mengontrol arus-arus masuk dan keluar keuangan melalui peninjauan dan analisa-analisa dan pernyataan financial dan taksiran-taksirannya, mengatur persiapan penganggaran, pajak dan kas manajemen. Pada saat yang bersamaan pula agar lebih akurat lagi mengarahkan data-data yang

aman dan efisien dengan perkembangan dan pengawasan pelaksanaan dari sistem internal audit. Mengawasi pembelian dengan mengevaluasi akan sistem pembukuan serta prosedurnya .

Haruslah tepat waktu memberikan pernyataan financial, memenuhi akan pengisian pajak kepada pemerintah, batas-batas waktu sesuai perundang-undangan. Mengontrol akan anggaran belanja antar departemen.

1. Supervisor Accounting

Memonitor kegiatan operasional dalam hal aspek financial supaya berjalan sesuai manajemen yang telah ditetapkan, membuat analisa dan komentar yang relevan dalam pencapaian nilai dana yang tersedia, melaksanakan undang-undang perpajakan, penyajian laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi keuangan, menyampaikan laporan keuangan yang sesuai kepada manajemen dan pemerintah dan pihak luar berkepentingan, menganalisa realisasi *versus* budget.

2. Staf Accounting

Mencatat semua akun perusahaan, menyiapkan rekonsiliasi rekening bank, menyiapkan *Financial Statement* bulanan, menjamin secara tepat dan akurat biaya dari bahan mentah dan persediaan serta mempersiapkan peralatan yang baik, memastikan kepercayaan hasil dari seluruh peralatan fisik bulanan, memastikan dengan mengontrol prosedur dalam menfungsikan tanda terima dan pengiriman ikan tuna segar, mengotrol kegiatan sehari-hari dalam hal perhitungan dan produksi barang.

3. Marketing Manager

Membantu *Managing Director* untuk memimpin kegiatan pemasaran dan mengatur strategi untuk menjamin akan target penjualan tiap bulan atau tiap tahunnya pada batas-batas maksimum dengan mempertahankan dan membuktikan akan mutu produk dan pelayanaannya serta menjaga hubungan baik antar sesama pembeli,

memahami betul akan jalan pemasaran dan memantau akan segala peluang pasar yang ada.

Pencapaian target penjualan yang di anggarkan (*budget*) tiap bulan atau tiap tahun pada target maksimum, memenuhi akan semua pesanaan (*order*) dari para pembeli, akan barang/ikan kaleng yang diinginkan, memantau akan fluktuasi harga-harga yang berlaku di pasaran baik nasional, regional dan internasional, mempertahankan dan menetapkan jaringan-jaringan kerja pemasaran serta mengumpulkan analisa-analisa pemasaran global.

4. Supervisor Marketing

Bertanggung jawab atas pembuatan dokumen ekspor yang telah ditetapkan oleh Bea dan Cukai dan instansi yang terkait, harus melakukan pengiriman pesanan *buyer* akan barang (ikan kaleng/ikan mentah) tepat waktu, mengurus dokumen layak ekspor atas produk pabrik (ikan kaleng) yang telah diperiksa/diteliti di laboratorium Departemen Perikanan dan Kelautan.

5. Staf Marketing

Membuat dokumen ekspor, mempersiapkan dokumen-dokumen persiapan pengiriman barang (ikan kaleng/ikan mentah) agar bisa tepat waktu dan tidak mengalami keterlambatan, membuat dokumen ke-layakan atas produk yang akan diekspor.

6. Purchasing Manager

Memimpin dan mengawasi akan pembelian dengan mengevaluasi akan sistem pembelian serta prosedurnya dan meninjau akan pesanan (*Purchases Order*) dan PRS.

Memferifikasi dan menyiapkan *PO (Purchases Order)* untuk pesanan akan barang dari masing-masing departemen, mengevaluasi harga barang yang berlaku di pasaran (fluktuasi harga) untuk mendapat perbandingan harga dari beberapa *supplier* agar dapat memperoleh harga maksimum dengan kualitas barang yang sama dari tiap *supplier*, menyiapkan pembelian pesanan barang dari masing-

masing *department user* tepat waktu agar tidak menghambat proses produksi maupun administrasi perusahaan.

7. Supervisor Purchasing

Melaksanakan pembelian barang sesuai pesanan dari tiap departemen dengan harga yang telah disepakati dengan supplier, mengurus dokumen barang-barang yang dipesan dari luar negeri (*import*) dari Departemen Bea dan Cukai Keuangan Republik Indonesia, membuat BC-04 atas pembelian barang dan dilaporkan ke Bea Cukai baik *quantity* barang dan harga barang, melaporkan pemusnahan barang yang sudah tidak dapat digunakan lagi (misalnya: kaleng, carton, dll) ke Bea Cukai, menerbitkan PO (*Purchases Order*).

8. Staf Purchasing

Mengadakan pembelian barang umum untuk keperluan kantor dan pabrik, membuat Surat Permintaan Barang, membuat *Purchase Order*, membuat laporan pembelian barang dan permintaan barang dari setiap bagian.

9. Human Resource Department (HRD) Manager

Membantu pimpinan perusahaan mengelola sistem Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendukung semua operasi dari perusahaan umum secara tidak langsung. Memberi masukan terhadap penampilan perusahaan, ini termasuk kepemimpinan, perencanaan, pengontrolan, pengevaluasian dan memantau tenaga kerja. Pelatihan pengembangan, administrasi upah dan gaji, kompensasi dan keuntungan, penilaian pribadi, jenjang karir. Mematuhi akan aturan (pemerintah) external dan mematuhi akan jaminan internal dan ketentuan *general service*.

Menyediakan tenaga kerja yang terampil untuk mengisi posisi tertentu, menetapkan dan dapat mengimplementasikan dengan baik dan senantiasa menjalin hubungan dengan pemerintah serta badan yang lahir dari luar perusahaan. Mengontrol pergantian dan jumlah angka ketidakhadiran, membangun suasana kerja sama yang baik dan membangun tim kerja yang solid antar departemen.

10. Supervisor HRD

Membantu manajer HRD dalam perancangan dan pelaksanaan manajemen baik masalah penerimaan karyawan, pelayanan upah/gaji/kompensasi, asuransi tenaga kerja pengunduran diri karyawan, mendukung setiap departemen untuk kebutuhan yang berkaitan dengan proses administrasi ketenaga kerjaan

11. Staf HRD

Menerima dan mengarsip berkas lamaran dari setiap pelamar, membuat kartu hadir setiap karyawan, membuat kupon makan para karyawan, membuat laporan kehadiran seluruh karyawan, mengatur hal-hal lain yang berhubungan dengan administrasi karyawan, mengadakan tes untuk pelamar, melaksanakan latihan untuk para pelamar.

12. IT/Local Sales Manager

Membantu *Managing Director* untuk mendesign, merencanakan serta mengiklankan produk lokal, mengontrol aktivitas pemasaran untuk produk baru, menganalisis harga pasaran untuk produk lokal, serta membangun dan mengembangkan distribusi produk ikan kaleng lokal.

13. Supervisor IT

Membantu *IT/Local Sales Manager* untuk mengontrol dan menangani sistem *hardware* dan *software* yang ada dalam perusahaan.

14. Staf IT

Melaksanakan pengontrolan dan penanganan terhadap *hardware* dan *software* yang digunakan dalam perusahaan, serta bertanggungjawab atas ketersediaannya *back-up* data yang ada dalam setiap komputer di perusahaan.

15. Quality Control Manager

Membantu pimpinan perusahaan untuk memimpin, mengontrol mengawasi kegiatan kegiatan produk untuk memastikan akan kualitas produk yang sesuai dengan standart internasional dan terlebih sesuai

dengan yang diinginkan oleh *buyer* (distributor). Meningkatkan kegiatan-kegiatan untuk mendeteksi seberapa perubahan yang ada dengan teliti, mengawasi SOP dan GMP melalui kualitas produk yang ada dengan kompetitif, serta hasil dan pencapaian produktivitas.

Menyusun *system quality assurance* dan standar yang dikembangkan lebih baik, memberitahukan kepada para menejer akan keadaan yang dapat membahayakan jaminan dan prosedur-prosedur *quality assurance*, dengan tegas memantau perkembangan penerapan sistem kualitas (SOP dan GMP) terhadap semua sistem produksi (dari bahan baku dan bahan pendukung sampai pada proses ekspor), mendapatkan minimal nilai B dari Direktorat Umum Perikanan tentang penilaian produksi yang menunjang akan daftar-daftar dari perusahaan dan menyetujui akan *UE registration* dan *US FDA* tiap tahunnya.

16. Supervisor Quality Control

Bertanggung jawab atas mutu bahan hingga produksi akhir (ekspor), bertanggung jawab mengawasi jalannya proses produksi terutama pelaksanaan Standar Operasional Perusahaan (SOP) dari *receiving* sampai *labeling*, meningkatkan usaha dalam bidang peningkatan mutu, *cost reductions*, bertanggung jawab terhadap pelaksanaan GMP (*Good Manufacturing Product*).

17. Staf Quality Control

Membantu Supervisor Quality Control terhadap pengawasan proses produksi agar bisa memenuhi SOP dalam perusahaan, selain itu juga bertugas untuk mengontrol dan mengawasi tenaga kerja yang tidak memenuhi syarat-syarat mutu yang berlaku dalam perusahaan.

18. Production Manager

Membantu *Plant Manager* untuk memimpin mengkoordinasikan, memantau, mengawasi, membuat keputusan serta mengevaluasi semua

kegiatan yang ada di produksi, engineering dan yang ada di IM (*Inventory management*).

Selalu harus tepat waktu dalam pengiriman produk, memenuhi standard kualitas dengan standarisasi yang ditetapkan oleh *USFDA*, *DFO Canada*, *Princess UK*, *John West UK* dan standarisasi produk internasional lainnya sebagaimana sesuai yang diinginkan oleh *buyer*.

Pencapaian hasil dan produktivitas yang tinggi, menekan jumlah kerusakan produk seminimal mungkin, memperkecil frekwensi perbaikan perbaikan yang ada di Departemen Engineering

19. Ass. Production Manager

Membantu Production Manager dalam menjalankan tugas tanggung-jawabnya.

20. Supervisor Production

Merencanakan jadwal produksi dan pengendalian bahan baku, memantau tingkat persediaan bahan baku yang ada di produksi sekaligus pencapaian *yield*, dan koordinasi karyawan yang ada, menentukan jadwal produksi untuk merealisasikan permintaan *Marketing Department*, meningkatkan usaha bidang produksi terutama produktifitas karyawan dengan menerapkan prosedur kerja produksi.

21. Staf Production

Bertanggungjawab untuk membuat dokumen perencanaan penggunaan bahan baku dalam proses produksi serta mengkoordinasi karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi tersebut.

22. Casual Production

Bertanggungjawab melaksanakan proses produksi mulai dari pengolahan ikan sampai menjadi ikan kaleng.

23. Engineering Manager

Membantu *Managing Director* dalam pengontrolan dan pengkoordinasian semua yang menyangkut permesinan, listrik dan se-

bagainya. Dan secara langsung menangani *electrical, boiler, cold storage, forklift* dan *work shop*.

24. Supervisor Engineering

Merencanakan dan mengendalikan kegiatan departemen teknik sehingga aktifitas berjalan dengan lancar, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan di departemen teknik, menjalankan prosedur yang sudah ditentukan sehingga efisiensi dan efektifitas dapat dicapai, mengendalikan *refair* dan *maintenance cost* terhadap mesin-mesin produksi, mengatur budget *repair maintenance*.

25. Staf Engineering

Bertanggungjawab dalam setiap pembuatan dokumen yang berhubungan dengan bagian teknik, membantu supervisor dalam mengawasi dan mengontrol kegiatan/aktivitas dari *casual engineering*.

26. Casual Engineering

Bertanggungjawab terhadap pelaksanaan kegiatan langsung di lapangan yang berhubungan dengan permesinan dan listrik.

27. Inventory Management Manager

Membantu Managing Director dalam pengontrolan dan pengkoordinasian berhubungan dengan penanganan *office supplies, factory supplies, spare parts, finished goods* serta *lable*. Selain itu, bertanggungjawab untuk mengontrol seluruh kegiatan pergudangan untuk pencapaian pengelolaan *inventory* yang maksimal dan minimnya *variance* yang terjadi.

28. Supervisor IM

Merencanakan dan mengendalikan kegiatan pergudangan sehingga tercapai tujuan utamanya untuk keakurasian jumlah dan keamanan barang yang dikelola sesuai dengan manajemen yang telah ditetapkan, menjaga kelancaran pelaksanaan kegiatan arus transaksi barang melalui penentuan pola letak gudang, menjaga keabsahan dokumen sekaligus bertanggung jawab terhadap penandatangannya,

memiliki otoritas terhadap pengaturan barang yang akan diserahkan atas rekomendasi dari pihak pemakai barang.

29. Staf IM

Bertanggungjawab untuk menyediakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan semua persediaan yang ada, baik pengadaan barang maupun pemakaian barang tersebut. Selain itu, bertanggungjawab juga untuk melakukan pengoperasian komputer dalam memproses semua transaksi yang terjadi sesuai dengan sistem yang ada dalam perusahaan.

30. Casual IM

Bertanggungjawab atas penghitungan semua persediaan yang ada dalam gudang dan melaporkannya kepada staf IM dan kemudian melaporkannya.

4.2 Kebijakan Akuntansi Sumber Daya Manusia Perusahaan

1. Sumber Daya Manusia Perusahaan

Jumlah SDM yang ada pada PT. Sinar Pure Foods International Bitung sering berubah-ubah menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan (casual khususnya) sehingga dalam uraian untuk tenaga ini, penulis menguraikan data karyawan yang menerima gaji minggu terakhir dan menyesuaikan dengan jumlah tenaga kerja yang oleh perusahaan masih dianggap aktif. Dan saat ini, PT. Sinar Pure Foods International Bitung mempekerjakan 1.008 karyawan yang terbagi di beberapa departemen yang ada dalam perusahaan.

Klasifikasi karyawan yang bekerja di PT. Sinar Pure Foods International Bitung hanyalah terdiri dari dua jenis, yaitu Karyawan Waktu Tidak Tertentu atau regular dan Karyawan Waktu Tertentu atau casual. Berikut ini penulis menyajikan table yang dibuat sesederhana mungkin sebagai gambaran jumlah karyawan yang bekerja dalam perusahaan.

Tabel 1.1 Pembagian Karyawan Casual dan Regular di Setiap Departemen*

Dept. code	Cost Centre	Jumlah Karyawan	
		Casual	Reguler
7033F	Case-Up	28	
7046	Engineering	20	18
7031	Fish Procurement	22	
7048	Human Resources	6	15
7042B	IM-General Service	16	
7036	Marketing	-	
7033D	Packing	94	
7034	Production	4	
7044	Quality Assurance	34	6
7037	Rendering	18	
7033G	Retort	17	
7033A	Variable Production- Receiving	36	
7033E	Variable Production- Sanitation	18	
7033	Loining	610	
7052	Finance		10
7035	Fixed Distribution		4
7032	Fixed Procurement		4
7034	Fixed Production		21
7042	Inventory Manage- ment		7
Jumlah		923	85

*Sumber: Human Resources Department PT. SPFI Bitung Juni 2015

2. Akuisisi Sumber Daya Manusia Perusahaan

Akuisisi sumber daya manusia PT.Sinar Purefoods International Bitung. Melibatkan perekrutan, seleksi, dan penerimaan orang untuk memenuhi kebutuhan tenaga manusia organisasi saat ini dan

ekspektasi di masa depan..Akuntansi sumber daya manusia dapat berguna dalam menganggarkan akuisisi karyawan. Hal tersebut dapat menyediakan pengukuran terhadap biaya standar untuk merekrut, menyeleksi, dan mempekerjakan manusia, yang dapat digunakan untuk menyusun anggaran akuisisi tenaga kerja yang diusulkan.

Seleksi karyawan adalah proses lain di mana akuntansi sumber daya manusia dapat memainkan suatu peranan. Dalam membuat keputusan seleksi, manajer membutuhkan pengukuran terhadap nilai ekonomi dari kandidat-kandidat alternatif untuk pekerjaan tersebut. Seorang manajer personalia, misalnya, yang dihadapkan pada pilihan di antara beberapa kandidat yang menarik untuk suatu pekerjaan, idealnya akan memilih orang yang memiliki nilai masa depan yang terbesar bagi organisasi tersebut. Tetapi, pengukuran atas nilai manusia yang diperkirakan tidaklah tersedia saat ini kecuali dalam hal pengukuran pengganti nonmoneter seperti hasil tes atau "potensi manajerial."

Dengan demikian, jika pengukuran nonmoneter atas nilai manusia yang diperkirakan tersedia, maka manajer personalia dapat menggunakan aturan pengambilan keputusan terhadap seleksi karyawan yang dirancang untuk mengoptimalkan nilai yang diperkirakan dari sumber daya manusia suatu organisasi.

3. Kebijakan Akuisisi Perusahaan

Dengan ini Perusahaan menyediakan estimasi terhadap biaya saat ini untuk memperoleh dan mengembangkan manusia untuk berbagai posisi, akuntansi sumber daya manusia dapat membantu manajemen untuk menilai timbal balik antara biaya rekrutmen dari luar dengan pengembangan dari dalam. Dengan demikian, akuntansi sumber daya manusia menyediakan informasi ekonomi yang dibutuhkan oleh manajemen untuk membantu dalam memformulasikan kebijakan akuisisi dan pengembangan karyawan.

4. Konservasi dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Perusahaan

Perusahaan menggunakan Konservasi sumber daya manusia untuk proses pemeliharaan kapasitas manusia sebagai individu-individu dan efektivitas dari sistem manusia yang dikembangkan oleh suatu organisasi. Kegagalan untuk mengukur tingkat sampai sejauh mana sumber daya manusia dipelihara dalam suatu divisi, pabrik, atau departemen dapat menjadi mahal bagi suatu organisasi.

Dalam jangka pendek seorang manager dapat menekan orang-orang untuk meningkatkan produktivitas atau mengurangi biaya, tetapi tidak dapat mengukur dampaknya terhadap pada hubungan ketenaga kerjaan. Suatu organisasi harus memperhitungkan aktiva manusianya untuk mencegah terjadinya kekurangan terhadap asset Manusia tersebut.

Kalangan manajer harus dianggap bertanggung jawab terhadap konservasi sumber daya manusia yang dialokasikan kepada mereka. Sekarang ini, konservasi sumber daya manusia Perusahaan diukur dalam hal tingkat perputaran. Meskipun demikian ukuran perputaran bukanlah indikator yang mencukupi terhadap konservasi sumber daya manusia karena dua alasan yaitu:

Ukuran tersebut merupakan ukuran historis dan oleh karena itu tidak tersedia bagi manajemen sampai setelah perputaran tersebut terjadi. Dengan demikian, tingkat perputaran tidak dapat digunakan sebagai sinyal peringatan dini untuk memberitahukan adanya kebutuhan akan usaha khusus untuk melakukan konservasi.

4.3 EVALUASI AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA

1. ANALISIS RASIO BILA DITERAPKAN AKUNTANSI KONVENSIONAL

Analisis rasio keuangan sebelum penerapan Akuntansi SDM merupakan tolak ukur Laporan Keuangan PT. SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL BITUNG periode 2013 dan 2014, berikut disajikan data yang dibutuhkan untuk menghitung rasio keuangan di bawah ini :

Tabel 1.2 Akun pada Laporan Keuangan sebelum penerapan Akuntansi SDM (dalam ribuan rupiah)

PT. SINAR PURE- FOODS INTERNATIONAL BITUNG	DESEMBER 2013	DESEMBER 2014
Total assets	6,471,084,076.36	6,823,215,995.00
Equity	2,731,010,076.70	2,956,653,095.00
Total sales	987,664,500	1,326,500,000
Profit (lost) After tax	121,440,183,34	225,643,018,30

Sumber: Data Diolah

Pada periode 2013, posisi rasio Profit Margin yaitu sebesar 0,122%, sedangkan pada periode 2014 sebesar 0,170%. Hal ini terlihat bahwa rasio Profit Margin mengalami peningkatan yang cukup signifikan, ini dikarenakan posisi Profit pada periode 2014 yang

meningkat dibandingkan periode 2013, sedangkan posisi total sales juga meningkat cukup drastis.

Pada periode 2013, posisi rasio Return On Assets (ROA) yaitu sebesar 0,018 %, sedangkan pada periode 2014 sebesar 0,033%. Hal ini terlihat bahwa rasio Return On Assets mengalami peningkatan yang cukup drastis, ini dikarenakan posisi profit pada periode 2014 yang naik lebih dari dua kali lipat dari periode 2013, sedangkan posisi total asset yang juga meningkat, sehingga pada rasio ini terlihat bahwa kemampuan mengoperasikan harta atau asset untuk menghasilkan laba baik.

2. PERHITUNGAN AKTIVA SUMBER DAYA MANUSIA

A. Pengelompokan Biaya Perusahaan Untuk SDM

Perhitungan aktiva SDM bila diterapkan akuntansi SDM maka Pengeluaran biaya untuk merekrut dan mengembangkan karyawan dengan pelatihan oleh PT. SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL BITUNG dicatat sebagai beban operasional per periode yang akan menjadi dari itu sumber daya manusia yang dimiliki tidak menjadi investasi yang dimiliki PT. SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL BITUNG.

Oleh karenanya, peneliti ingin memasukkan biaya perekrutan dan pelatihan tersebut yang dikeluarkan dari total biaya pada periode 2013 dan 2014 menjadi kapitalisasi aktiva biaya perekrutan dan pelatihan, kemudian mengamortisasi sesuai metode amortisasi garis lurus, dengan umur ekonomis yaitu 5 tahun, yang kemudian akan dijadikan sebagai investasi bersih aktiva SDM yang dicatat sebagai aktiva SDM pada tahun 2013 dan 2014. Jenis-jenis biaya (perekrutan) dan biaya pendidikan dan pelatihan karyawan yang dicatat oleh PT. SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL BITUNG antara lain:

- Biaya Akuisisi (Perekrutan)

Biaya yang dicatat sebagai biaya akuisisi atau biaya perekrutan karyawan pada PT. SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL BITUNG mencakup biaya test penerimaan pegawai.

- Biaya Pendidikan dan Pelatihan

Biaya yang dicatat sebagai biaya pelatihan pada terdiri atas biaya pendidikan internal dan eksternal.

B. Kapitalisasi SDM

Kapitalisasi Biaya Aktiva SDM merupakan total biaya akuisisi dan biaya pendidikan, Total biaya akuisisi dan biaya pendidikan yang dikeluarkan oleh pada tahun 2013 sebesar Rp 22.365.000,00 yang akan menjadi Kapitalisasi Aktiva SDM periode 2013. Total biaya akuisisi dan biaya pendidikan yang dikeluarkan oleh PT. SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL BITUNG. Pada tahun 2014 sebesar Rp 35.100.000,00 yang akan menjadi Kapitalisasi Aktiva SDM periode 2014.

C. Amortisasi SDM

Amortisasi SDM Dengan metode garis lurus dengan umur ekonomis yaitu 5 tahun. Jadi, investasi bersih periode 2013 sebesar Rp 17.892.000 dan periode 2014 sebesar Rp 28.080,000 untuk investasi bersih aktiva SDM akan dicatat sebagai Aktiva SDM senilai kapitalisasi biaya aktiva pada laporan neraca per periode 2013 dan 2014. Pencatatan pada posisi aktiva ini dikarenakan konsep Akuntansi SDM yang menilai biaya yang dikeluarkan baik biaya akuisisi maupun biaya pendidikan dicatat sebagai suatu asset atau aktiva baru berupa penilaian sumber daya manusia serta manfaat yang diharapkan berkaitan dengan periode masa mendatang.

Dalam penerapan Akuntansi SDM, perhitungan terhadap biaya-biaya yang dikeluarkan akan dikapitalisasi atau

dijumlahkan dari masing-masing biaya seperti biaya akuisisi (perekrutan) dan biaya pendidikan dan pelatihan yang akan menjadi kapitalisasi Aktiva SDM pada masing-masing periode laporan keuangan PT. SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL BITUNG. Kemudian hasil kapitalisasi Aktiva SDM akan diamortisasi selama 5 tahun. Menurut Amin Widjaja (1994), pengamortisasian ini dilakukan untuk menyesuaikan penilaian suatu Aktiva SDM namun dalam pengukurannya sulit diperhitungkan, dikarenakan sulitnya memprediksi kondisi dimana suatu asset yaitu sumber daya manusia mengundurkan diri, pemecatan ataupun pension dari perusahaan.

3. ANALISIS RASIO BILA DITERAPKAN AKUNTANSI SDM

Analisis rasio profitabilitas bila diterapkan Akuntansi SDM merupakan tolak ukur yang akan menjadi keefektifan akuntansi sumber daya manusia sebagai aset, berikut disajikan data yang dibutuhkan untuk menghitung rasio profitabilitas di bawah ini :

Tabel 1.3 Akun pada Laporan Keuangan bila diterapkan Akuntansi SDM (dalam ribuan rupiah)

PT. SINAR PURE- FOODS INTERNATIONAL BITUNG	DESEMBER 2013	DESEMBER 2014
Total assets	6,488,976,076.36	6,851,295,995.00
Equity	2,748,902,076.70	2,984,733,095.00

Total sales	1,005,556,500.00	1,354,580,000
Profit (lost) After tax	139,332,183.34	253,723,018.3

Sumber : Data Diolah

Pada Tahun 2013, posisi rasio Profit Margin yang didapat dari perbandingan antara Profit dengan total sales yaitu sebesar 0,138 %, sedangkan pada periode 2014 sebesar 0,187%. Sehingga memperlihatkan bahwa rasio Profit Margin mengalami peningkatan setelah diterapkannya Akuntansi SDM. Terlihat adanya kenaikan pada profit sebesar Rp 17.892.000 pada periode 2013 dan periode 2014 sebesar Rp 28.080.000.

Tahun 2013, posisi rasio Return On Assets (ROA) yang didapat dari perbandingan antara profit dengan Total Asset yaitu sebesar 0,021%, sedangkan pada periode 2014 sebesar 0.037%. Sehingga memperlihatkan bahwa rasio Return On Assets mengalami peningkatan setelah diterapkannya Akuntansi SDM yang cukup drastic. Terlihat adanya penurunan pada rugi sebelum pajak, namun total assets mengalami peningkatan sebesar Rp 17.892.000 pada periode 2013 dan periode 2014 sebesar Rp 28.080.000 karena pengaruh diterapkannya Akuntansi SDM

4. EVALUASI PENERAPAN AKUNTANSI SUMBERDAYA DALAM KINERJANYA SEBAGAI ASSET ENTITAS.

Pada table ini penulis menjelaskan suatu evaluasi Akuntansi Sumber Daya Manusia dalam perbandingannya sebagai akuntansi konvensional dan selanjutnya penerapan akuntansi konvensional. Perbandingan ini

dapat menjadi baham acuan dalam suatu perbandingan antara akuntansi konvensional dan akuntansi sumber daya manusia.

Tabel 1.4 Sebelum dan Setelah Penerapan Akuntansi SDM (%)

RASIO KEUA- NAGAN	Hasil Sebelum Penerapan Akuntansi SDM		Hasil Setelah Penerapan Akuntansi SDM	
	Desember 2013	Desember 2014	Desember 2013	Desember 2014
NET PROFIT MARGIN (NM)	0,122	0,170	0,138	0,187
RETURN ON AS- SETS	0,018	0,033	0,021	0,037

Pada tabel 1.4 terlihat perbandingan rasio keuangan sebelum dan setelah penerapan Akuntansi SDM. Pada rasio Profit Margin periode 2013 dan 2014 mengalami peningkatan. berkisar 0,16% tahun 2013 dan 0,17% tahun 2014 dikarenakan adanya akun yang terpengaruh penerapan Akuntansi SDM

Pada tabel 1.4 terlihat perbandingan rasio keuangan sebelum dan setelah penerapan Akuntansi SDM. Pada rasio Return on assets periode 2013 dan 2014 mengalami peningkatan. berkisar 0,3% tahun 2013 dan 0,4%

tahun 2014 dikarenakan adanya akun yang terpengaruh penerapan Akuntansi SDM

Jadi sesuai evaluasi dan Analisis dalam pendekatan akuntansi SDM sebagai Aktiva untuk pengukuran menggunakan rasio keuangan yang layak belum menggunakan standar yang mengatur, dan begitu juga dengan pengukuran rasio keuangan yang tidak layak belum ada juga yang mengaturnya.

Untuk pemenuhan seluruh pengeluaran terhadap sumber daya manusia diperlakukan sebagai beban pada tahun berjalan. Akuntansi sumber daya manusia lebih cenderung memperlakukan pengeluaran tersebut sebagai pengeluaran investasi yang akan memberikan nilai manfaat ekonomis kepada perusahaan dimasa mendatang.

Sehingga, dengan hasil yang mendukung sesuai penerapan akuntansi sumber daya manusia pada perbandingannya dapat menyatakan penerapan ini sudah sangat baik untuk diterapkan di PT.sinar purefoods International Bitung. Oleh karenanya dengan penerapan akuntansi sumber daya manusia Penulis mengharapkan dapat memberikan informasi mengenai biaya dan nilai SDM yang dimiliki perusahaan sehingga dapat berguna dalam pengambilan keputusan bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi pihak manajemen dalam perusahaan.

American Accounting Association's Comittee on Human Resources (1973), menyatakan bahwa akuntansi sumber daya manusia merupakan: "the process of identifying and measuring data about human resources and communicating this information to interest parties" Dari pernyataannya tersebut jelas bahwa akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai SDM dan pengkomunikasian informasi terhadap pihak-pihak yang berkepentingan.

Berdasarkan pendekatan akuntansi sumber daya manusia tersebut pengeluaran atas SDM diperlakukan sebagai investasi pada manusia yang akan dilaporkan sebagai aset di laporan posisi keuangan perusahaan. Maka

penulis menerapkan praktik akuntansi konvensional yang memperlakukan seluruh pengeluaran terhadap SDM sebagai beban yang akan ditutup dalam periode yang bersangkutan.

Raunak Narayan (2010) menyebutkan:

“The benefits of adopting HRA were manifold. It helps an organization to take managerial decisions based on the availability and the necessity of human resources. When the human resources quantified, it gave investor and stakeholders true insight into the organization and its future potential. Proper valuation of human resources helped them to channelize skills, talent, knowledge and experience of their employees more efficiently”.

Raunak melakukan penelitian terhadap sistem akuntansi di India, dari pernyataannya tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa keuntungan dari penerapan akuntansi SDM dalam sebuah organisasi adalah membantu manajemen dalam perusahaan, investor dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk dapat mengambil keputusan terkait sumber daya manusia. Penilaian terhadap SDM dalam sebuah organisasi membantu mereka untuk menghubungkan kemampuan, keahlian, pengetahuan serta pengalaman dari tenaga kerja yang dimilikinya tersebut agar lebih efisien.

Dengan hasil analisis laporan keuangan tersebut penulis yang menyajikan lengkap informasi mengenai SDM sebagai aset diharapkan perusahaan mampu memiliki kinerja laporan keuangan yang lebih baik, sehingga laporan keuangan yang dimiliki perusahaan lebih menarik bagi investor dan kreditor yang ingin bekerja sama dengan perusahaan, selain itu laporan keuangan perusahaan juga diharapkan mampu menyajikan informasi yang lebih berkualitas dan dapat diandalkan dalam pengambilan keputusan.

5. Penjelasan Laporan Keuangan Akuntansi SDM.

Hasil setelah perlakuan Akuntansi SDM maka perhitungan terakhir yaitu investasi bersih Aktiva SDM yang akan menjadi akun baru pada posisi aktiva berupa Aktiva SDM dan Amortisasi SDM.

Penambahan akun baru yaitu Aktiva SDM pada posisi aktiva maka juga akan menambah total asset atau aktiva PT. SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL BITUNG, sebesar Rp 17.892.000 pada periode 2013 dan periode 2014 sebesar Rp 28.080.000,00. Nilai tersebut diperhitungkan dari biaya yang dikeluarkan kemudian diamortisasi sesuai prinsip Akuntansi SDM.

Penambahan asset pada periode 2013 dan 2014, maka posisi pasiva akan tidak sama dengan posisi asset setelah diterapkannya Akuntansi SDM. Oleh karena itu, investasi SDM yang dilakukan akan berpengaruh dengan Laba, sehingga diperlukan penyesuaian pada Saldo Laba (Rugi) berjalan. Maka pada Laporan Laba (Rugi) akan ditambah akun baru berupa penyesuaian Aktiva SDM(amortisasi), sehingga mempengaruhi saldo laba (rugi) operasional dan saldo laba (rugi) akhir periode.

Nilai yang mempengaruhi saldo laba (rugi) akhir periode sebesar nilai Aktiva SDM yang ada pada posisi aktiva. Perubahan saldo yang terjadi pada periode 2013 dan 2014 akan berdampak pada ekuitas (modal) pada sisi pasiva, sehingga nilai modal akan bertambah sebesar nilai Aktiva SDM, sehingga posisi aktiva dan pasiva akan balance.

Pencantuman yang dilakukan sesuai dengan prinsip Akuntansi SDM yang menilai suatu biaya yang dikeluarkan akan menjadi akun baru berupa aktiva, dimana mengharapkan manfaat dimasa periode mendatang.

**PERBANDINGAN LAPORAN KEUANGAN
(FINANCIAL POTITION)
PT. SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL BITUNG
AKUNTANSI KONVENSIONAL**

I ASSETS		2013	2014
I	CURRENT ASSETS	1,328,093,834.69	1,348,131,964.16
	CASH	258,152,300.00	219,429,455.00
	CASH IN BANK MANDIRI	425,245,303.14	467,773,004.45
	CASH IN BANK BCA	358,664,231.55	394,530,654.71
	ACCOUNT RECEIVABLE	264,578,500.00	242,800,000.00
	OFFICE SUPPLIES	21,453,500.00	23,598,850.00
II	INVENTORY	1,489,944,575.00	2,012,892,197.50
III	OTHER CURRENT ASSETS	204,100,000.00	183,690,000.00
IV	FIXED ASSETS	3,448,945,666.67	3,278,501,833.34
TOTAL ASSETS (I + II + III + IV + V)		6,471,084,076.36	6,823,215,995.00
II Passive			
I	ACCOUNT PAYABLE	2,490,074,000.00	2,116,562,900.00
II	LONG TERMS LIABILITIES	1,250,000,000.00	1,750,000,000.00
III	EQUITY	2,731,010,076.70	3,002,625,095.00
TOTAL KEWAJIBAN DAN MODAL (I + II + III)		6,471,084,076.70	6,823,215,995.00

APPROVED:
SUPERVISOR ACCOUNTING

PERBANDINGAN LAPORAN KEUANGAN
(INCOME STATEMENT)
PT. SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL BITUNG

NO.	ACCOUNT	31 DES 2013	31 DES 2014
I	SALES		
	SALES	987,664,500.00	1,326,500,000.00
	SALES RETUR	-	-
	TOTAL		
	SALES	987,664,500.00	1,326,500,000.00
II	COST OF GOOD SOLD		
	COST OF GOOD SOLD	443,211,908.33	571,212,522.50
	EARNING BEFORE TAX (I- II)	544,452,591.67	755,287,477.50
	OPERATIONAL EXPENSE		
	OFFICE EXPENSE	110,331,500.00	187,169,550.00
			-
	MARKETING EXPENCE	250,186,000.00	252,854,600.00
	PROFIT (LOSS)		
	NET		
	EARNING		
	BEFORE		
	TAX	183,935,091.67	315,263,327.50
	OTHER REVENUE	7,405,091.67	9,620,309.20
	EARNING		
	BEFORE		
	TAX	191,340,183.34	324,883,636.70
	OTHER EXPENSE	(69,900,000.00)	(99,240,618.40)
	EARNING		
	AFTER		
	TAX	121,440,183.34	225,643,018.30
	APPROVED:		
	SUPERVISOR ACCOUNTING		

PERBANDINGAN LAPORAN KEUANGAN
(FINANCIAL POTITION)
PT. SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL BITUNG
HUMAN RESOURCE ACCOUNTING

I ASSETS		2013	2014
I	CURRENT ASSETS	1,328,093,834.69	1,348,131,964.16
	CASH	258,152,300.00	219,429,455.00
	CASH IN BANK		
	MANDIRI	425,245,303.14	467,773,004.45
	CASH IN BANK BCA	358,664,231.55	394,530,654.71
	ACCOUNT RECEIV- ABLE	264,578,500.00	242,800,000.00
	OFFICE SUPPLIES	21,453,500.00	23,598,850.00
II	INVENTORY	1,489,944,575.00	2,012,892,197.50
III	OTHER CURRENT ASSETS	204,100,000.00	183,690,000.00
IV	FIXED ASSETS	3,448,945,666.67	3,278,501,833.34
	ASSETS HUMAN RE- SOURCES	17,892,000	45,972,000
	TOTAL ASSETS (I + II + III + IV + V)	6,488,976,076,70	6,869,187,995.00
II Passive			
I	ACCOUNT PAYABLE	2,490,074,000.00	2,116,562,900.00
II	LONG TERMS LIABILITIES	1,250,000,000.00	1,750,000,000.00
III	EQUITY	2,748902,076,70	3,002,625,095.00
	TOTAL KEWAJIBAN DAN MODAL (I + II + III)	6,488,976,076,70	6,869,187,995.00
	APPROVED:		
	SUPERVISOR ACCOUNTING		

PERBANDINGAN LAPORAN KEUANGAN
(INCOME STATEMENT)
PT. SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL BITUNG

NO.	ACCOUNT	31 DES 2013	31 DES 2014
I	SALES		
	SALES	987,664,500.00	1,326,500,000.00
	SALES RETUR	-	-
	TOTAL SALES	987,664,500.00	1,326,500,000.00
II	COST OF GOOD SOLD		
	COST OF GOOD SOLD	443,211,908.33	571,212,522.50
	EARNING BEFORE TAX (I- II)	544,452,591.67	755,287,477.50
	OPERATIONAL EXPENSE		
	OFFICE EXPENSE	110,331,500.00	187,169,550.00
	MARKETING EXPENCE	250,186,000.00	252,854,600.00
	PROFIT (LOSS)		
	NET EARNING BEFORE TAX	183,935,091.67	315,263,327.50
	OTHER REVENUE	7,405,091.67	9,620,309.20
	EARNING BEFORE TAX	191,340,183.34	324,883,636.70
	AMORTITATION HR	17,892,000.00	28,080,000.00
	OTHER EXPENSE	69,900,000.00	99,240,618.40
	EARNING AFTER TAX	139,332,183.34	253,723,018.3

APPROVED:
SUPERVISOR ACCOUNTING

BAB V

PENUTUP

5.I KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. Akuntansi sumber daya manusia adalah Akuntansi sumber daya manusia (*Human Resource Accounting*) meliputi konsep sumber daya manusia sebagai aktiva, penentuan biaya yang diinvestasikan dan hubungannya dengan biaya-biaya hasil pakai, estimasi dan menyediakan ketelitian ekonomi tentang nilai sumber daya manusia dalam organisasi (Brummed, R. Lee, 1995: 2). Jadi dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses pengukuran dan pelaporan biaya serta nilai manusia sebagai sumber daya organisasi dan pelaporan hasil-hasilnya kepada pihak yang berkepentingan.
2. Akuntansi sumber daya manusia yang baik dalam hal ini tolok ukurnya dengan presentasi ratio Keuangan dapat mempengaruhi suatu kinerja suatu Entitas bahkan dalam pelaporan keuangannya pasti lebih informatif.
3. Perbandingan kinerja keuangan tersebut yang digambarkan dengan rasio profitabilitas yang dilakukan sebelum dan setelah adanya penerapan Akuntansi SDM menunjukkan adanya peningkatan kinerja keuangan setelah adanya penerapan Akuntansi SDM dalam suatu penerapannya sebagai asset entitas.
4. Adanya akun baru hasil dari penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia berupa aktiva yang telah diamortisasi pada sisi aktiva lain-lain (aktiva) serta dilakukan penyesuaian aktiva SDM pada laporan

laba/rugi yang nantinya akan berpengaruh pada perubahan saldo laba dan saldo modal pada posisi pasiva di neraca.

5. Penelitian ini memiliki keterbatasan yang diantaranya yaitu Ketentuan penilaian Akuntansi SDM dengan menggunakan metode Historical Cost hanya menghitung biaya rekrutmen dan biaya pelatihan serta pengembangan tanpa menghitung biaya penggantian dengan karyawan baru (Replacement Cost) dimana biaya tersebut mencakup biaya menunggu karyawan baru dan biaya diterimanya hingga biaya siapnya karyawan baru menggantikan karyawan lama.

5.2 REKOMENDASI

Rekomendasi dari penelitian ini antara lain:

1. Pihak manajemen PT SINAR PUREFOODS INTERNATIONAL BINTUNG dapat menerapkan Akuntansi SDM dengan menggunakan metode Human Resource Cost Accounting (HRCA) untuk menjadikan biaya terkait sumber daya manusia seperti biaya perekrutan dan biaya pendidikan dan biaya pelatihan yang dikeluarkan dinilai menjadi suatu investasi asset sumber daya manusia tidak sebagai beban.
2. Perusahaan sebaiknya melakukan pengukuran dan penyajian untuk aset sumber daya manusianya. Dengan menyajikan aset sumber daya manusia di neraca perusahaan, kreditor dan investor dapat melihat investasi terbesar pada perusahaan untuk mengambil keputusan ekonomik dan sosial.
3. Perusahaan sebaiknya dapat membuat Laporan Keuangan Akuntansi SDM sebagai penyajian data kuantitatif yang sangat lengkap untuk keterkaitannya terhadap investor atau Pemilik saham.

DAFTAR PUSTAKA

- Baridwan, Zaki. 2000. *Intermediate Accounting*. Yogyakarta: BPFE
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2009. *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Suatu Tinjauan Penilaian Modal Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Muzaqqi, Fuat. 2003. *Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang*. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Pangesti, Vivit Eza. 2003. *Analisa Biaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT. IMDI (Indo Murni Diary Industry)*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Riyanto, Bambang dkk. 1990. *Teori Akuntansi: Isu-Isu Kontemporer*. Yogyakarta: Andi Offset Yogyakarta.
- Sudarno, 2010. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Perlakuan dan Pengukuran*. Jurnal Akuntansi Universitas Jember Vol. 8 No. 1. Laboratorium Pusat Pengembangan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Jember.
- Sulistiyowati, Erna. 2003. *Aplikasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Biaya Pelatihan (Training Cost) (Studi pada Perum Jasa Tirta*

I Malang). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Suryabrata, S. 1983. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Manajemen PT. Rajagrafindo Persada.

Suwarto. 2006. *Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Alternatif Dalam Penyusunan Laporan Keuangan*. Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi Vol. 5 No.1. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi. Surakarta.

Tunggal, Amin Widjaja. 1994. *Dasar-dasar Akuntansi Bank*. Jakarta: Rineka Cipta.

Tunggal, Amin. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Warno. 2011. *Pencatatan dan Pengakuan Sumber Daya Manusia dalam Akuntansi*. Jurnal STIE Semarang Vol.3 No. 2. Semarang

Widjaja, Amin. 2004. *Akuntansi Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.

Belkaoui. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*, edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prehallindo.

Brummet, R. Lee. 1995. *Human Resource Accounting: Modern Accounting*. Alih Bahasa Tim penerjemah CV. Alfa Beta. Bandung

ALOKASI BIAYA SUMBER DAYA MANUSIA		
BIAYA SUMBER DAYA MANUSIA	2013	2014
REQRUTMENT EMPLOYEE	10.237,000.00	19,354,063.00
TRAINING EXPENSE	12,128,000.00	15,745,937.00
TOTAL	22,365,000.00	35,100,000.00

APPROVED:
SUPERVISOR ACCOUNTING