

ABSTRAK

Pada kegiatan operasionalnya sehari-hari PT "X" yang berlokasi di Surabaya adalah badan usaha yang bergerak di bidang industri yang mendaur ulang sampah-sampah plastik menjadi bahan baku plastik dalam bentuk : gilingan dan peletan (*plastic recycling*). Pada beberapa tahun belakangan ini sejalan dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat, akan mendorong semakin berkembangnya badan usaha yang telah ada, serta munculnya badan usaha baru, sehingga akan mendorong tingkat persaingan di antara badan usaha tersebut akan semakin meningkat pula. Untuk bertahan dalam kondisi yang demikian, setiap badan usaha dituntut untuk tetap mampu menggunakan dan mengembangkan sumber daya-sumber daya yang dimilikinya.

Dihak badan usaha "X" juga menyadari kondisi yang demikian. Oleh karena itu, untuk mengantisipasinya pihak badan usaha berusaha memaksimalkan pengelolaan sumber daya yang dimilikinya. Supaya pengelolaan sumber daya yang tersedia bisa maksimal, pihak manajemen perlu mengambil keputusan yang tepat. Agar keputusan yang dibuat itu lebih tepat dan lebih berkualitas, dibutuhkan informasi yang relevan dan selengkap mungkin; yang bisa diperoleh dari laporan keuangan badan usaha. Namun selama ini salah satu informasi yang sering terabaikan ialah informasi mengenai nilai sumber daya manusia yang dimiliki oleh badan usaha.

Badan usaha "X" berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan bagian dari asset badan usahanya. Karena sumber daya manusia yang dimilikinya telah terbukti mampu meningkatkan kinerja badan usaha. Oleh karena itu informasi mengenai nilai sumber daya manusia dirasakan menjadi salah satu informasi yang terpenting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan. Namun dalam laporan keuangannya, nilai sumber daya manusia ini belum tersedia. Karena pada laporan keuangan PT "X" yang merupakan laporan keuangan konvensional semua pengeluaran untuk sumber daya manusianya dibebankan langsung pada periode itu juga. Padahal pengeluaran-pengeluaran itu membentuk modal manusia (*human capital*) yang akan memberikan manfaat di masa yang akan datang. Atas dasar inilah badan usaha berkeinginan untuk menerapkan konsep akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangannya.

Untuk lebih memfokuskan, pembahasan dibatasi pada penilaian tenaga setingkat manajer dan supervisor. Pembahasan akan diawali dengan pengidentifikasian berbagai pengeluaran sumber daya manusia (tenaga manajer dan supervisor), kemudian dilanjutkan dengan mengkapitalisasi pengeluaran tersebut sebagai investasi dalam SDM di Neraca.

Data-data badan usaha yang digunakan dalam pembahasan skripsi diantaranya struktur organisasi badan usaha, kebijakan badan usaha dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, proses akuntansi badan usaha, perlakuan akuntansi terhadap biaya-biaya sumber daya manusia serta laporan keuangan PT. "X".

Untuk memperoleh informasi dari setiap aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada badan usaha "X", baik itu *recruitment*, *selection*, serta *training* bersama sistem pencatatannya, dilakukan dengan wawancara langsung (*interview*) dengan bagian *human resource* dan *development*, bagian akuntansi, serta staf badan usaha yang terkait.

Sampai sekarang ini belum ada kesepakatan mengenai metode pengukuran nilai sumber daya manusia yang obyektif. Dari sekian banyak metode yang tersedia, salah satunya adalah metode perpaduan metode berbasis *historical cost* dan metode berbasis *value* sebagai alternatif metode yang digunakan dalam pengukuran sumber daya manusia. Lewat metode ini pertama-tama semua pengeluaran yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam hal ini kaitannya dengan tenaga manajer dan supervisor dikapitalisasi sebagai investasi dalam SDM dengan metode berbasis *historical cost*. Setelah itu, setiap akhir periode dilakukan penaksiran atas nilai sumber daya manusia tersebut di neraca dengan menggunakan salah satu metode pengukuran berbasis *value* (nilai).

Dari hasil analisa, dapat diketahui bahwa selama ini badan usaha "X" dalam laporan keuangan konvensional masih belum mencantumkan nilai sumber daya manusia sebagai aset di neraca. Hal ini dikarenakan semua pengeluaran sumber daya manusianya langsung dibebankan pada laporan laba ruginya. Perlakuan badan usaha yang demikian bukan berarti menolak konsep akuntansi DM tersebut, melainkan karena masih belum adanya metode pengukuran yang obyektif. Maka dari itu, dari sejumlah metode yang ada, badan usaha bisa memakai perpaduan metode berbasis *historical cost* dan berbasis *value* sebagai alternatif metode untuk menentukan nilai SDM-nya. Sehingga lewat laporan keuangannya badan usaha bisa memperoleh informasi tambahan yang sangat mungkin relevan dengan setiap keputusan pemakai laporan keuangannya. Namun perlu ditekankan di sini, bahwa yang diakui adalah sumber daya dari manusia tersebut, dan bukan manusia itu secara fisik. Artinya badan usaha hanya memiliki kemampuan tenaga kerjanya dalam menyerahkan jasanya bagi kemajuan dan perkembangan badan usaha.

Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan, yang mungkin bisa menjadi bahan masukan bagi badan usaha "X" antara lain ialah : badan usaha sebaiknya selain menghasilkan laporan keuangan untuk pihak eksternal, juga membuat laporan yang menghasilkan informasi keuangan yang lebih relevan bagi pihak internal badan usaha, misalnya bagi pihak manajemennya sendiri. Hal ini bisa dilakukan badan usaha dengan menyajikan laporan keuangan yang dilengkapi dengan konsep akuntansi sumber daya manusia. Dengan menerapkan konsep akuntansi sumber daya manusia di dalam laporan keuangannya, selain memberikan informasi yang lebih lengkap dan relevan dengan keputusan yang akan diambil, juga akan lebih mendorong pihak manajemen badan usaha untuk lebih memperhatikan usaha-usaha memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya.