

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perkembangan Perusahaan

PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara. PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) bertempat pada lokasi yang strategis di Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) adalah perusahaan galangan kapal yang memiliki bidang usaha utama yaitu perbaikan kapal, pembangunan kapal, dan *Running Repair*.

Perusahaan ini didirikan pada tanggal 22 September 1910 oleh penguasa Belanda di Amsterdam di hadapan Notaris J.P. SMITS dengan nama “N.V. Droogdok Matschappij Soerabaja” (N.V. DMS) yang bertujuan merawat kapal-kapal milik maskapai pelayaran Belanda. Pada saat pendudukan Jepang pada tahun 1942 sampai dengan tahun 1945, perusahaan dipegang oleh Jepang dan diubah nama menjadi “Harima Zosen”. Namun pada tanggal 17 Agustus 1945, Harima Zosen menjadi milik Pemerintah Republik Indonesia. Kemudian pada tahun 1945 sampai dengan 1957 dikuasai kembali oleh Belanda dengan nama “N.V. Droogdok Matschappij Soerabaja” (N.V. DMS).

Akibat konfrontasi antara Indonesia dengan Belanda dengan Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 1958, N.V. DMS diambil alih oleh Pemerintah Republik Indonesia dan dikelola oleh B.P.U MARITIM. Pada tanggal 1 Januari

1961 melalui Peraturan Pemerintah No. 109 tahun 1961 resmi menjadi Perusahaan Negara dengan nama “P.N.Dok dan Perkapalan Soerabaja”.

Pada tahun 1963 PT. Galangan Kapal Sumber Bhaita atas Keputusan Menteri Perhubungan Laut digabungkan dengan P.N.DOK dan Perkapalan Soerabaja sekaligus berubah nama menjadi PN. DOK Soerabaja. Melalui Peraturan Pemerintah No 24 Tahun 1975, PN. DOK Soerabaja berubah status dan nama dari Perusahaan Negara (PN), menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. DOK dan Perkapalan Soerabaja (Persero).

Berdasarkan Surat Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 19 tahun 1984 tanggal 28 Nopember 1984 PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) dialihkan dalam pengawasan atau pembinaan Departemen Perindustrian yang kemudian berubah menjadi Departemen Perindustrian dan Perdagangan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.50 tahun 1998 tanggal 13 April 1998 kedudukan, tugas dan kewenangan Menteri Keuangan selaku pemegang saham dan RUPS atas Perseroan Terbatas dialihkan menjadi Menteri Negara Pendayagunaan BUMN.

PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) sekarang dikenal sebagai salah satu perusahaan galangan kapal terkemuka di Indonesia yang telah memenuhi standar ISO 9001 dibidang “*Design and Construction of ships*” (disertifikasi oleh ABS – QE) pada Pebruari 1997 kemudian diperluas cakupannya menjadi “*Provision for Design, New Construction, Repair and Conversion of Ships*” pada September 1998.

2. Lokasi Perusahaan

PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) berlokasi di Jl. Perak Barat No. 433 – 435 Surabaya.

3. Visi, Misi dan Strategi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan galangan kapal yang unggul disegmen pasar kelas menengah dan siap bersaing dipasar global.

b. Misi Perusahaan

- 1) Diakui dan dikenal luas sebagai perusahaan yang handal dalam memenuhi harapan pelanggan.
- 2) Mengembangkan kemampuan untuk memperoleh laba dan mencapai pertumbuhan yang berkesinambungan.
- 3) Memberikan nilai tambah yang optimal bagi para pemegang saham dan kepuasan bagi para pelanggan.

c. Strategi Perusahaan

- 1) Reparasi sebagai tulang punggung usaha dengan fokus segmen pasar menengah dan kapal khusus.
- 2) Dibidang reparasi, strategi yang ditempuh adalah melakukan seleksi dan penetrasi pasar angkutan curah, *Home Doctor Service* (HDS) dan aliansi dengan partner lokal dan asing.

- 3) Dibidang bangunan baru, strategi yang ditempuh adalah mempertahankan keunggulan teknis dan mutu produk pada harga yang kompetitif serta menjalin sinergi dengan BUMN pengguna jasa maritim.
- 4) Efisiensi dan efektivitas pemanfaatan sumber daya perusahaan utamanya pemakaian materil dan tenaga sub kontraktor.
- 5) Seleksi segmen pelanggan sasaran pada kapasitas keuangan dan program perawatan kapalnya.
- 6) Mekanisasi yang berimbang dan penugasan teknologi tepat dan guna.
- 7) Reorganisasi, restrukturisasi dan pengembangan SDM
- 8) Meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja melalui pemberian kompensasi berbasis kinerja.

4. Bidang Usaha

PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang galangan kapal, terutama pada reparasi kapa, pembangunan kapal barudan *Running Repair*. Untuk mendukung pelaksanaan kegiatan utama tersebut, perusahaan memiliki fasilitas produksi utama meliputi :

a. Untuk Reparasi

- 1) DOK Apung Surabaya I dengan kapasitas angkat 3500 TLC
- 2) DOK Apung Surabaya II dengan kapasitas angkat 3500 TLC
- 3) DOK Apung Surabaya IV eks Waime dengan kapasitas angkat 2000 TLC
- 4) DOK Apung Surabaya V dengan kapasitas angkat 6000 TLC

b. Untuk Bangunan Baru

- 1) *Building Berth* I dengan kapasitas 500 DWT
- 2) *Building Berth* II dengan kapasitas 1500 DWT
- 3) *Building Berth* III dengan kapasitas 8000 DWT

Sedangkan kapasitas penunjang untuk kegiatan operasional baik untuk bidang produksi maupun administrasi terdiri dari :

a) Bidang Produksi :

- 1) Mesin press 500 ton
- 2) Dua unit Mesin Potong Combirex
- 3) Sistem Design dengan program BMT
- 4) *Building Berth*
- 5) *Crane*
- 6) *Outfitting Quey*
- 7) *Automatic Welding Machine*
- 8) *Floating DOK I, II,III,IV,V*

b) Bidang Administrasi

- 1) Komputerisasi sistem keuangan
- 2) Komputerisasi sistem personalia
- 3) Komputerisasi sistem pergudangan
- 4) Sistem Informasi Manajemen

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi bagi perusahaan sangatlah penting sebab dengan struktur organisasi yang baik akan mengakibatkan lancarnya usaha perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu dengan adanya struktur organisasi perusahaan akan mencerminkan sistem kerja yang sistematis dan terkendali. Struktur organisasi juga memberikan informasi secara langsung kepada yang berkepentingan dan kepada siapa tanggungjawab kerja dilaporkan. Struktur organisasi dapat dibuat sederhana atau secara panjang dan kompleks, hal tersebut tergantung pada kebutuhan dari perusahaan yang bersangkutan. Adapun struktur organisasi PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero). Gambar

Adapun uraian tugas dan wewenang dari masing-masing departemen adalah sebagai berikut :

1) Dewan Komisaris

Mengawasi pekerjaan serta meminta pertanggungjawaban dari Direksi mengenai kebijaksanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2) Direktur Utama

a) Berdasarkan surat Keputusan Menteri Keuangan RI , Direktur Utama selaku pimpinan teratas dibawah Dewan Komisaris mempunyai fungsi mengelola, mengembangkan dan memimpin perusahaan berdasarkan dengan tujuan perusahaan serta senantiasa meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan sesuai dengan yang digariskan dalam rapat umum pemegang saham.

- b) Bersama-sama dengan Direksi lainnya menyusun dan membuat serta menyiapkan rencana pengembangan perusahaan sesuai dengan yang digariskan dalam rapat umum pemegang saham.
- 3) Direktur Administrasi/ Keuangan
- a) Berdasarkan surat Keputusan Menteri Keuangan RI, Direktur Administrasi dan Keuangan mempunyai fungsi membantu Direktur Utama dalam memimpin dan mengelola serta mengembangkan usaha perusahaan terutama di bidang administrasi dan keuangan serta pemasaran.
 - b) Menyusun dan membuat rencana kerja dan anggaran pendapatan dan belanja perusahaan untuk disampaikan kepada dewan komisaris dan pemegang saham untuk dimintakan pengesahan kepada RUPS.
 - c) Menyusun dan membuat rencana dan perhitungan laba rugi perusahaan berkenaan dengan tahun buku perusahaan dan disampaikan kepada dewan komisaris.
 - d) Mengkoordinir dan mengalokasikan pengeluaran perusahaan baik pengeluaran untuk kegiatan produksi maupun biaya rumah tangga perusahaan.
- 4) Direktur Teknik/ Produksi
- a) Memimpin dan mengelola PT. DPS dengan membawahi direktorat produksi.
 - b) Mengkoordinir pelaksanaan produksi yang dilakukan oleh seluruh jajaran yang ada di direktorat produksi.

- c) Menyusun dan menetapkan rencana dan anggaran produksi dan mengelola sebagaimana mestinya.
 - d) Mengatur dan mengelola anggaran yang dibutuhkan untuk kegiatan produksi.
 - e) Membuat dan menyusun rencana kerja dan kebijaksanaan pengembangan dan peningkatan dibidang produksi.
- 5) Direktur Pemasaran
- a) Memimpin dan mengelola PT. DPS dengan membawahi direktoratpemasaran.
 - b) Mengkoordinir pelaksanaan pemasaran yang dilakukan oleh seluruh jajaran yang ada di direktorat pemasaran.
 - c) Menyusun dan menetapkan rencana dan anggaran pemasaran yang dibutuhkan sebagaimana mestinya.
 - d) Mengatur dan mengelola anggaran yang dibutuhkan untuk kegiatan pemasaran
 - e) Membuat dan menyusun rencana kerja dan kebijaksanaan pengembangan dan peningkatan dibidang produksi.
- 6) Departemen Sumber Daya Manusia dan Umum
- a) Menyelenggarakan tata usaha kepegawaian, mencatat dan menyimpan data pegawai.
 - b) Mengadakan pengawasan dan pencatatan absensi pegawai, sehingga dapat memberikan informasi kepada yang membutuhkan untuk mengambil tindakan seperlunya secara tepat waktu.

- c) Menyelenggarakan kegiatan sosial yang telah digariskan perusahaan untuk keperluan pegawai.

7) Departemen Keuangan

- a) Menyusun, membuat dan menyajikan laporan keuangan perusahaan untuk disampaikan kepada direktur administrasi dan keuangan dan atau direksi lainnya untuk pengambilan keputusan.
- b) Mengkoordinir rencana kegiatan dan anggaran perusahaan dan rencana jangka panjang.
- c) Melaksanakan pencatatan pembukuan atas aktiva perusahaan.
- d) Membantu SPI mendampingi pemeriksa ekstern BPKP/ BPK yang melaksanakan pemeriksaan perusahaan.

8) Kepala Perwakilan Jakarta

Melaksanakan urusan terhadap lembaga pemerintah, perusahaan pelayaran, galangan dan instansi lain sesuai keperluan dan kebutuhan perusahaan.

9) Departemen Perencanaan dan Pengendalian Produksi (RENDAL)

Bekerjasama dengan departemen produksi untuk membuat laporan kemajuan fisik pekerjaan, *satisfaction notes* (S. Notes) yang disahkan oleh markonis, KKM, nahkoda, *owner surveyor* (pemilik).

10) Departemen Produksi

Merencanakan dan menyusun program kerja perusahaan dibidang industri

11) Kepala Bagian Personalia

Mengkoordinir rencana pengadaan (*recruitment*), penerimaan dan menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan perusahaan.

12) Kepala Bagian Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Merencanakan, melaksanakan pembinaan dan program pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan dan kursus-kursus pegawai.

13) Kepala Bagian Kesekretariatan dan Umum

Melaksanakan tugas-tugas protokoler perusahaan dan memberikan informasi kepada dinas pelayaran umumnya dan khususnya para pemilik atau pelanggan tentang kemampuan perusahaan.

14) Kepala Bagian Keamanan

Menyelenggarakan penjagaan keamanan perusahaan beserta seluruh investasinya selama 24 jam.

15) Kepala Bagian Keuangan

a) Merencanakan, melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan penerimaan dan pengeluaran perusahaan.

b) Melakukan pencatatan semua pemasukan keuangan baik piutang maupun penerimaan perusahaan lainnya dan pencatatan semua pengeluaran keuangan yang rutin maupun proyek.

16) Kepala Bagian Akuntansi dan Pelaporan

Mencatat setiap transaksi ke dalam buku-buku atau kartu-kartu yang telah ditentukan dalam manual pembukuan seperti buku harian, lembaran jurnal dan kartu-kartu buku besar dan buku atau kartu pembantu lainnya.

17) Kepala Bagian Gudang

Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi penyimpangan-*quality assurance* penyimpangan (material) untuk kebutuhan perusahaan.

18) Kepala Bagian Kalkulasi

Berdasarkan daftar pekerjaan dan spesifikasinya yang telah dibuat, membuat estimasi atau perkiraan-perkiraan secara kuantitatif yang meliputi pemakaian bahan, pemakaian jam orang (jam kerja biasa dan lembur), pemakaian dok, kran dan fasilitas-fasilitas lain.

19) Kepala Bagian Pemasaran dan Purnajual

Menerima dan menyampaikan pengaduan dari pelanggan ke badan manajemen mutu atau bagian untuk ditindaklanjuti.

20) Kepala Bagian Rancang Bangun

Menyiapkan proposal tender (spesifikasi teknis dan konsep atau *initial design*) dan MRP (*Material Requirement Planning*) untuk keperluan tender bangunan baru kapal atau proyek-proyek khusus lainnya.

Bidang rancang bangun terdiri dari :

a) Rancang Dasar

Menyiapkan proposal tender untuk keperluan tender bangunan baru atau proyek-proyek lainnya yang meliputi outline spesifikasi teknis, konsep desain/ *initial design*.

b) Rancang Rinci

Menyiapkan rancangan rinci dari suatu proyek dengan mengacu kepada rancangan dasar yang telah dibuat sedemikian rupa sehingga dapat digunakan sebagai petunjuk pelaksanaan kerja baik untuk bangunan baru kapal maupun proyek-proyek khusus lainnya.

21) Kepala Bagian *Quality Assurance(QA)/Quality dan Accuracy control (QC)*

- a) Mengkaji pemenuhan kebutuhan pelanggan atas mutu produksi yang dihasilkan dan mengatur prosedur pelaksanaan fabrikasi.
- b) Menjamin mutu atau kualitas produksi berdasarkan kualitas manajemen dan ketentuan yang ada.

22) Kepala Bagian Pengadaan (*Procurement*)

Merencanakan dan mengorganisir kegiatan pembelian bahan-bahan, material langsung ataupun material pembantu, peralatan dan lain-lain untuk pengisian persediaan dan pemakaian langsung baik periodik maupun harian.

23) Kepala Bagian Persiapan Produksi

- a) Membuat program kerja (*working program*), *time schedule* dan *network* baik bangunan baru, reparasi, konversi maupun non kapal berdasarkan jangka waktu yang telah disepakati.

- b) Menerbitkan kartu perintah kerja atas dasar order atau perintah kerja dari pemilik atau pelanggan untuk didistribusikan ke bagian atau sub bagian atau bengkel serta kepada pihak yang berkepentingan.

24) Kepala Bagian Monitoring dan Pengendalian Produksi (Mondal)

- a) Mengamati dan mencatat adanya penyimpangan dan tambahan pekerjaan di luar rencana yang ada.
- b) Berdasarkan kartu perintah kerja yang telah diterbitkan terhadap rencana dan program kerja yang ada, memberikan informasi ataupun laporan tersebut di atas kepada bagian dan pihak yang berkepentingan.

25) Kepala Bagian Fasilitas dan Pemeliharaan (Fashar)

- a) Merencanakan pemakaian dan mengusulkan penggantian fasilitas kerja yang langsung menunjang produksi guna meningkatkan produktifitas kerja.
- b) Bekerjasama dengan biro produksi merencanakan perbaikan fasilitas yang menunjang produksi guna meningkatkan produktifitas kerja.

26) Kepala Bagian Limbung

Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pengedokan dan penggunaan alat apung, kran dan pemakaian kapal tunda.

27) Kepala Bagian Keselamatan Kerja

Mengawasi pemakaian peralatan kerja demi keselamatan kerja dan keamanan peralatan itu sendiri.

28) Kepala Bagian Lambung Utara

Membuat rencana detail untuk pelaksanaan proyek berdasarkan rencana yang telah dibuat oleh biro rendal, termasuk merencanakan kebutuhan tenaga, peralatan kerja dan aturan pekerjaan.

29) Kepala Bagian Lambung Selatan

Membuat rencana detail untuk pelaksanaan proyek berdasarkan rencana yang telah dibuat oleh biro rendal, termasuk merencanakan kebutuhan tenaga, peralatan kerja dan aturan pekerjaan.

30) Kepala Bagian Mesin

Mengkoordinir pelaksanaan pekerjaan yang meliputi pekerjaan mesin luar, mesin dalam, mesin motor dan mesin bubut.

31) Kepala Bagian Outfitting

Mengkoordinir antar sub bagiannya termasuk sub kontraktor untuk kelancaran pelaksanaan proyek.

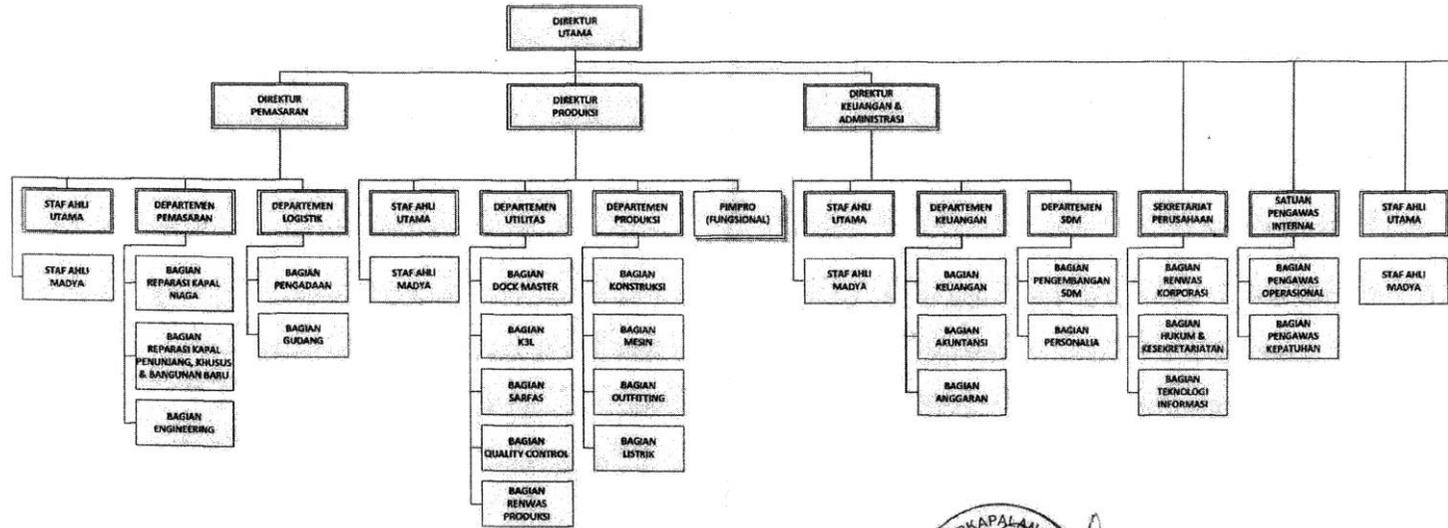
32) Kepala Bagian Listrik

Mengkoordinir pelaksanaan pekerjaan listrik.

PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (Persero)

STRUKTUR ORGANISASI INDUK

Lampiran SK Direksi No. 019/kpts/DS/1/2015 Tanggal 29 Januari 20125



Gambar 4.1

Sumber : PT. DOK danPerkapalan Surabaya (Persero)

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer keuangan dan akuntansi pencatatan dan pelaporan biaya sumber daya manusia meliputi biaya akuisisi dan biaya pengembangan seorang karyawan dimasukkan sebagai biaya periodik, untuk pencatatan di laba rugi dicatat sebagai kelompok biaya umum dan administrasi, dimana biaya akuisisi masuk didalam biaya konsultasi yaitu 30% untuk sumber daya manusia dan 70% bukan sumber daya manusia. Sedangkan biaya pengembangan masuk didalam biaya pendidikan dan pelatihan. PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) belum mengakui biaya akuisisi dan biaya pengembangan sumber daya manusia sebagai aktiva, akibatnya laporan keuangan perusahaan menjadi terdistorsi di laba rugi yang sangat berdampak pada neraca.

Klasifikasi biaya sumber daya manusia pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) adalah sebagai berikut :

1. Biaya akuisisi (*acquisition cost*)

Merupakan biaya-biaya yang dikeluarkan selama perekrutan atau pengadaan tenaga kerja baru. Biaya-biaya yang termasuk dalam jenis ini adalah biaya untuk iklan lowongan kerja, biaya tes dan seleksi, biaya orientasi, biaya penempatan tenaga kerja baru pada posisi tertentu serta tunjangan-tunjangan selama pengadaan sumber daya manusia.

2. Biaya pengembangan (*development cost*)

Merupakan biaya-biaya yang dikeluarkan selama pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, seperti biaya pendidikan dan pelatihan

yang meliputi *on-job training*, pendidikan formal dan non formal serta tunjangan-tunjangan selama pelatihan dan pengembangan.

Pendidikan formal dan non formal sebagian besar ditujukan untuk departemen produksi dan *engineering*. Pendidikan di dalam negeri terutama bekerjasama dengan Institut Teknologi Surabaya (ITS). Sedangkan untuk pendidikan diluar negeri terutama dilakukan di negara Jerman. Untuk pelatihan terutama *in-house training* dilakukan dalam lingkungan perusahaan. Sedangkan tunjangan pendidikan dan pelatihan yang meliputi seminar, seserahan atau kegiatan-kegiatan lain yang bersifat menambah pengetahuan, wawasan atau pengalaman tertentu terutama ditujukan bagi teknisi dan insinyur.

C. Pembahasan

1. Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia yang ada di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero)

Akuntansi sumber daya manusia di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) masih menggunakan akuntansi konvensional. Pencatatan sumber daya manusia di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) memperlakukan biaya akuisisi dan biaya pengembangan sebagai biaya periodik. Penyajian di laba rugi dicatat sebagai kelompok biaya umum dan administrasi, dimana biaya akuisisi masuk didalam biaya konsultasi yaitu 30% untuk sumber daya manusia dan 70% bukan sumber daya manusia. Sedangkan biaya pengembangan masuk didalam biaya pendidikan dan

pelatihan. Padahal biaya ini adalah elemen akuntansi sumber daya manusia. Sehingga laporan keuangan yang dihasilkan kurang akurat karena terdistorsi dalam laba rugi yang sangat berdampak pada neraca. Berikut ini disajikan alokasi biaya akuisisi dan biaya pengembangan sumber daya manusia di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) :

Tabel 4.1
BIAYA AKUISISI

NO	Keterangan	Jumlah (Rp) tahun 2014	Jumlah (Rp) tahun 2015
1.	Biaya akuisisi	181.836.970,00	115.350.299,00
	Jumlah	181.836.970,00	115.350.299,00

Sumber : diolah oleh penulis

Tabel 4.2
BIAYA PENGEMBANGAN

NO	Keterangan	Jumlah (Rp) tahun 2014	Jumlah (Rp) tahun 2015
1.	Biaya pengembangan	128.554.602,00	151.051.657,00
	Jumlah	128.554.602,00	151.051.657,00

Sumber : diolah oleh penulis

PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) belum mengakui biaya akuisisi dan biaya pengembangan sebagai aktiva, tetapi perusahaan mengakui biaya akuisisi dan biaya pengembangan sebagai biaya periodik. Pencatatan di laba rugi dicatat sebagai kelompok biaya umum dan administrasi, padahal biaya ini merupakan elemen sumber daya

manusia. Berikut ini laporan keuangan yaitu neraca dan laporan laba rugi PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) adalah :

Berdasarkan tabel di atas dan karena diakui sebagai biaya sumber daya manusia adalah biaya akuisisi dan biaya pengembangan sumber daya manusianya maka dapat diketahui bahwa tahun 2014 besarnya nilai biaya akuisisi sumber daya manusia akan dikapitalisasi adalah sebesar Rp 181.836.979,00 dan pada tahun 2015 adalah Rp 115.350.299,00. Sedangkan besarnya nilai biaya pengembangan yang akan dikapitalisasi tahun 2014 adalah sebesar Rp 128.554.602,00 dan pada tahun 2015 adalah sebesar Rp 151.051.657,00. Berikut ini adalah jurnal untuk pengeluaran biaya akuisisi dan biaya pengembangan sumber daya manusia pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) :

Jurnal biaya akuisisi sumber daya manusia tahun 2014 adalah :

Biaya akuisisi SDM	Rp 181.836.979,00
Kas	Rp 181.836.979,00

Jurnal biaya pengembangan sumber daya manusia tahun 2014 adalah :

Biaya pengembangan SDM	Rp 128.554.602,00
Kas	Rp 128.554.602,00

Jurnal biaya akuisisi sumber daya manusia tahun 2015 adalah :

Biaya akuisisi SDM	Rp 115.350.299,00
Kas	Rp 115.350.299,00

Jurnal biaya pengembangan sumber daya manusia tahun 2015 adalah :

Biaya pengembangan SDM	Rp 151.051.657,00
Kas	Rp 151.051.657,00

2. Penyajian Laporan Keuangan Akuntansi Sumber Daya Manusia di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero)

Penyajian laporan keuangan di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) pencatatan di laba rugi dicatat sebagai kelompok biaya umum dan administrasi. Sehingga laporan keuangan yang disajikan perusahaan telah terdistorsi di laba rugi yang akan berdampak pada pencatatan asset di neraca.

Sumber daya manusia merupakan faktor dominan dan sangat penting bagi suatu perusahaan, karena sumber daya manusia inilah yang mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia adalah asset yang harus dikembangkan dan dihargai.

Untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia perusahaan akan rela mengeluarkan dana yang cukup besar untuk meningkatkan sumber daya manusianya. Hal ini menjadi bukti bahwa sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dan menjadi incaran bagi perusahaan yang ingin memenangkan persaingan. Oleh karena itu, perlu bagi perusahaan mengakuinya sebagai asset perusahaan dan dilaporkan dalam laporan keuangan.

Dalam akuntansi konvensional, pengeluaran-pengeluaran yang berkaitan dengan sumber daya manusia tidak dipisahkan sesuai dengan masa

manfaat ekonomisnya. Pengeluaran-pengeluaran yang memberikan manfaat jangka panjang diperlakukan sama dengan pengeluaran-pengeluaran yang memberikan manfaat jangka pendek, akibatnya laporan keuangan menjadi terdistorsi. Berikut ini adalah laporan laba rugi PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) :

Tabel 4.3
PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (PERSERO)
LAPORAN LABA RUGI
PER 31 DESEMBER 2014

Pendapatan Usaha	Rp 325.058.808.988
Beban Pokok Penjualan	Rp (344.844.302.135)
Laba Rugi Bruto	Rp (19.785.493.147)
Beban Usaha	
Beban Administrasi Umum	Rp (48.257.467.495)
Beban Bunga	Rp (23.942.174.072)
Beban Pemasaran	Rp (1.034.139.957)
	Rp (73.233.781.525)
Pendapatan Beban Lain-Lain	
Pendapatan Lain-Lain	Rp 28.072.088.960
Beban Lain-Lain	Rp (36.446.391.487)
	Rp (26.112.231.176)
Laba Rugi Sebelum Pajak Penghasilan Badan	Rp (8.374.302.527)
Hak Minoritas	Rp 296.834.735
Pajak Penghasilan	-
Pajak Kini	Rp (158.728.952)
Pajak Tangguhan	Rp 827.656.174
Laba Rugi Tahun Berjalan	Rp (101.021.484.713)

Sumber : data intern perusahaan

Tabel 4.4
PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (PERSERO)
LAPORAN LABA RUGI
PER 31 DESEMBER 2015

Pendapatan Usaha	Rp 141.701.517.972
Beban Pokok Penjualan	Rp (134.517.450.680)
Laba Rugi Bruto	Rp 7.184.067.292
Beban Usaha	
Beban Administrasi Umum	Rp (42.569.284.224)
Beban Bunga	Rp (24.094.715.985)
Beban Pemasaran	Rp (576.984.151)
	Rp (67.240.984.361)
Pendapatan Beban Lain-Lain	
Pendapatan Lain-Lain	Rp 10.898.008.429
Beban Lain-Lain	Rp (37.010.239.604)
	Rp (26.112.231.176)
Laba Rugi Sebelum Pajak Penghasilan	Rp (86.169.148.244)
Hak Minoritas	Rp 295.019.407
Pajak Penghasilan	-
Pajak Kini	Rp (190.178.181)
Pajak Tangguhan	Rp (1.941.551.708)
	Rp (88.595.897.539)
Laba Rugi Tahun Berjalan	Rp (88.595.897.539)

Sumber : data intern perusahaan

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa perusahaan menggunakan akuntansi konvensional dengan mengakui biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia sebagai biaya periodik, padahal biaya ini adalah elemen akuntansi sumber daya manusia. Sebagai alternatif dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan,

sebaiknya perusahaan menyusun laporan keuangan sesuai dengan konsep akuntansi sumber daya manusia.

3. Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Menurut PSAK 19 Terhadap Penyajian Laporan Keuangan di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero)

Perlakuan sumber daya manusia berkaitan kapan dan sebagai apa transaksi tersebut dicatat dalam sistem pencatatan yang selanjutnya akan mempengaruhi laporan keuangan perusahaan.

Menurut PSAK 19 (paragraf 20) “biaya perolehan asset tidak berwujud harus diakui sebagai asset jika dan hanya jika :

- 1) Besar kemungkinan manfaat ekonomis di masa depan berkenaan dengan asset tersebut akan mengalir ke entitas; dan
- 2) Biaya perolehan asset dapat diukur secara handal.

Berdasarkan pernyataan di atas maka seharusnya perlakuan biaya akuisisi dan biaya pengembangan sumber daya manusia di suatu perusahaan diakui sebagai asset karena biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan perusahaan mempunyai masa manfaat dimasa depan.

Seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa akuntansi sumber daya manusia adalah sebagai suatu pengukuran dan pelaporan atas biaya-biaya yang terjadi dalam mendapatkan, mengembangkan dan menempatkan karyawannya sebagai sumber daya perusahaan, dimana biaya-biaya tersebut diakui sebagai asset.

Analisis data serta penyajian dalam laporan keuangan berdasarkan akuntansi sumber daya manusia ini tidak dimaksudkan untuk merubah atau melakukan penyesuaian terhadap laporan keuangan perusahaan yang telah dibuat, tetapi hanya berusaha menampilkan nilai sumber daya manusia untuk selanjutnya disajikan dalam laporan keuangan bersama-sama antara laporan keuangan konvensional dengan laporan keuangan yang menggunakan akuntansi sumber daya manusia.

Pembahasan ini, pembentukan asset sumber daya manusia pada PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) didasarkan pada pendekatan biaya dengan menggunakan metode *historical cost* pada pengukuran atas sumber daya manusianya. Besarnya biaya yang terjadi dalam pembentukan asset ini merupakan pengorbanan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia yang telah ada. Biaya-biaya tersebut kemudian akan dikapitalisasi dan diakui sebagai asset, dimana dalam analisis data ini yang dianggap asset adalah kemampuan manusianya dalam menghasilkan sesuatu (*intellectual capital*). Karenadiakui sebagai asset, maka nilai sumber daya manusia tidak boleh dibebankan pada saat terjadinya, tetapi harus diamortisasi sesuai dengan masa manfaatnya.

Setelah mengetahui jurnal pengeluaran biaya akuisisi dan biaya pengembangan, langkah selanjutnya adalah mengkoreksi jurnal yang telah dibuat dengan mengakui biaya akuisisi dan biaya pengembangan sumber daya manusia sebagai asset dan menghilangkan biaya akuisisi dan biaya pengembangan sumber daya manusia dengan mendebet investasi sumber

daya manusia dan mengkredit biaya akuisisi dan biaya pengembangan sumber daya manusia.

Jurnal koreksi untuk biaya akuisisi SDM tahun 2014 adalah :

Investasi SDM	Rp Rp 181.836.979,00
Biaya akuisisi SDM	Rp 181.836.979,00

Jurnal koreksi untuk biaya pengembangan SDM tahun 2014 adalah :

Investasi SDM	Rp 128.557.602,00
Biaya pengembangan SDM	Rp 128.554.602,00

Jurnal koreksi untuk biaya akuisisi SDM tahun 2015 adalah :

Investasi SDM	Rp 115.350.299,00
Biaya akuisisi SDM	Rp 115.350.299,00

Jurnal koreksi untuk biaya pengembangan SDM tahun 2015 adalah :

Investasi SDM	Rp 151.051.657,00
Biaya pengembangan SDM	Rp 151.051.657,00

Untuk itu biaya akuisisi dan biaya pengembangan sumber daya manusia harus dikapitalisasikan, sehingga diperoleh harga perolehan sumber daya manusia sebagai berikut :

Tabel 4.5

PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (PERSERO)

Harga Perolehan Sumber Daya Manusia

NO	Keterangan	Jumlah (Rp) tahun 2014	Jumlah (Rp) tahun 2015
1.	Biaya Akuisisi	181.836.979,00	115.350.299,00
2.	Biaya Pengembangan	128.554.602,00	151.051.657,00
	Jumlah	310.391.581,00	266.401.956,00

Sumber : diolah oleh penulis

Setelah biaya akuisisi dan biaya pengembangan sumber daya manusia dikapitalisasikan menjadi suatu asset, maka langkah selanjutnya adalah dengan mengamortisasi aktiva sumber daya manusia tersebut setiap tahun sesuai dengan masa manfaat yang telah ditentukan. Metode yang digunakan dalam mengamortisasi asset sumber daya manusia adalah menggunakan metode *straight line*. Pemilihan ini didasarkan pada PSAK 19 yang menyatakan bahwa metode amortisasi aktiva tidak berwujud adalah metode *straight line*, kecuali ada metode lain sesuai dengan kondisi perusahaan. Berikut ini adalah jurnal amortisasi sumber daya manusia menurut PSAK 19 dengan masa manfaat 5 tahun adalah sebagai berikut :

Biaya akuisisi dan biaya pengembangan : 5 tahun

Tahun 2014

Rp 310.391.979,00/ 5 tahun = Rp 62.078.316,00

Jurnalnya adalah :

Amortisasi Investasi SDM	Rp 62.078.316,00
Akumulasi Amortisasi Investasi SDM	Rp 62.078.316,00

Tahun 2015

Rp.266.401.956,00/ 5 tahun = Rp 53.280.391,00

Jurnalnya adalah :

Amortisasi Investasi SDM	Rp 53.280.391,00
Akumulasi Amortisasi Investasi SDM	Rp 53.280.391,00

Biaya amortisasi untuk asset sumber daya manusia yang akan dikeluarkan setiap periode akuntansi tersebut didalam laporan keuangan akan

tampak pada laporan laba rugi sebagai kelompok biaya umum dan administrasi. Oleh karena itu, perhitungan biaya administrasi umum yang ditampilkan pada laporan keuangan adalah biaya umum dan administrasi setelah dikurangkan dengan biaya akuisisi dan biaya pengembangan sumber daya manusia dan ditambah dengan biaya amortisasi asset sumber daya manusia.

Biaya umum dan administrasi setelah disesuaikan dengan konsep akuntansi sumber daya manusia dan ditampilkan dalam laporan laba rugi perusahaan adalah sebagai berikut :

Biaya umum dan administrasi setelah disesuaikan tahun 2014 :

Biaya umum dan administrasi	Rp (48.257.467.495),00
Biaya akuisisi dan biaya pengembangan	Rp (310.391.979),00
Amortisasi investasi SDM	Rp 62.078.316,00
Biaya umum dan administrasi yg stlh disesuaikan	Rp (47.884.997.200),00

Biaya umum dan administrasi setelah disesuaikan tahun 2015 :

Biaya umum dan administrasi	Rp (42.569.284.224),00
Biaya akuisisi dan biaya pengembangan	Rp (266.401.956),00
Amortisasi investasi SDM	Rp 53.280.391,00
Biaya umum dan administrasi yg stlh disesuaikan	Rp (42.249.601.877),00

Setelah diketahui besarnya nilai investasi sumber daya manusia dan amortisasinya, maka selanjutnya adalah melaporkan nilai investasi sumber daya manusia tersebut dalam penyajian laporan keuangan perusahaan agar

dapat dijadikan sebagai suatu informasi yang diperlukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam menilai kinerja perusahaan.

Pelaporan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) dimana asset tidak berwujud merupakan salah satu rekening yang disajikan dalam neraca yang dalam penyajiannya dilaporkan secara terpisah. Penyusunan laporan keuangan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) dilakukan pada akhir periode yaitu satu tahun. Penyajian investasi sumber daya manusia yang dicantumkan dalam neraca adalah semua asset yang termasuk dalam satu golongan tertentu, misalnya biaya akuisisi dan biaya pengembangan perusahaan menggambarkan harga perolehan dari keseluruhan biaya yang berkaitan dengan akuisisi dan pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan pada neraca tanpa adanya perincian mengenai jenis pendidikan dan pelatihan.

Berikut ini akan disajikan laporan keuangan neraca dan laba rugi PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) sesudah menggunakan akuntansi sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Laporan keuangan neraca sesudah menggunakan akuntansi sumber daya manusia tahun 2014-2015 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
PT. DO K DAN PERKAPALAN SURABAYA (PERSERO)
NERACA TAHUN 2014 DAN 2015

ASSET	(Rp) 2014	(Rp) 2015	LIABILITAS DAN EKUITAS	(Rp) 2014	(Rp) 2015
Asset Lancar			Liabilitas Lancar		
Kas dan Bank	1.260.155.290	950.834.383	Utang Bank Jangka Pendek	408.067.461.194	195.784.764.145
Piutang Usaha		6.458.717.706	Utang Jngka panjang jtuh tempo	1.248.905.660	
Pihak-pihak berelasi	1.647.671.222		Utang Usaha		66.818.533.113
Pihak Ketiga	7.506.407.117		Pihak Berelasi	4.965.777.830	
Piutang Lain-Lain	1.731.165.305	1.541.133.096	Pihak Ketiga	40.921.981.406	
Prestasi Kerja Belum Ditagih	96.409.205.245	48.762.033.158	Utang Subkontraktor	35.865.153.331	
Persediaan	12.266.127.495	9.617.171.622	Utang Pajak	22.617.446.429	20.480.040.138
Pekerjaan dalam Pelaksanaan	669.712.962	949.459.279	Utang Lain-Lain	90.471.815.896	123.766.991.704
Uang Muka	59.331.798.095	55.563.681.567	Uang Muka Penjualan	3.625.121.560	9.103.600.031
Pajak dibayar dimuka	51.614.970.769	21.042.984.884	Biaya yang masih harus dibayar	23.611.381.899	23.508.910.200
Biaya dibayar dimuka	109.170.833	40.220.833	Jumlah Liabilitas Lancar	631.395.045.205	439.462.839.331
Jumlah Asset Lancar	232.546.384.333	144.926.236.528			
Asset Tidak Lancar			Liabilitas Tidak Lancar		
Asset Tetap	161.940.529.573	128.651.308.746	Utang bank Jangka Panjang	27.745.989.259	215.239.969.414
Asset dalam Pelaksanaan	217.354.533	33.745.359.144	Past Service Liabilitas	14.043.093.780	16.624.920.998
Asset Tidak Berwujud	334.207.584	397.110.007	Rekening dan Investasi	32.738.820.779	32.738.820.778
Asset Pajak Tangguhan	7.884.559.611	5.943.007.903	Kewajiban Imbalan paska kerja	11.027.363.393	11.124.413.108
Asset SDM			Jumlah Liabilitas Tidak Lancar	85.555.267.211	275.728.124.298
Investasi SDM	310.391.979	266.401.956	Ekuitas		
Akumulasi Amortisasi	(62.078.316)	(53.280.391)	Modal saham		
Asset Lain-Lain	3.640.322.517	2.631.137.002	Modal dasar Pemerintahan Pusat	39.926.975.000	39.926.975.000
Jumlah Asset Tidak Lancar	174.265.287.481	171.581.044.367	Penyertaan Modal Pemerintah	395.561.068	395.561.068
Jumlah Asset	406.811.671.814	316.507.280.895	Cadangan	29.499.490.198	29.499.490.198
			Selisih Transaksi Perubahan		
			Ekuitas Anak	4.075.295.383	4.377.479.404
			Laba Rugi tahun lalu	(288.498.262.859)	(389.929.662.206)
			Laba Rugi tahun berjalan	(100.055.344.946)	(87.688.176.378)
			kepentingan non pengendali	4.517.645.554	4.734.650.180
			Jumlah Liabilitas dan Ekuitas	406.811.671.814	316.507.280.895
sumber : diolah oleh penulis					

Tabel 4.7
PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (PERSERO)
LAPORAN LABA RUGI
PER 31 DESEMBER 2014

Pendapatan Usaha	Rp 325.058.808.988
Beban Pokok Penjualan	Rp (344.844.302.135)

Laba Rugi Bruto	Rp (19.785.493.147)
Beban Usaha	
Beban Administrasi Umum	Rp (47.884.997.200)
Beban Bunga	Rp (23.942.174.072)
Beban Pemasaran	Rp (1.034.139.957)

	Rp (72.861.311.229)
Pendapatan Beban Lain-Lain	
Pendapatan Lain-Lain	Rp 28.072.088.960
Beban Lain-Lain	Rp (36.446.391.487)

	Rp (8.374.302.527)
Laba Rugi Sebelum Pajak Penghasilan Badan	Rp (101.021.106.903)
Hak Minoritas	Rp 296.834.735
Pajak Penghasilan	-
Pajak Kini	Rp (158.728.952)
Pajak Tangguhan	Rp 827.656.174

Laba Rugi Tahun Berjalan	Rp (100.055.344.946)

Sumber :diolah oleh penulis

Tabel 4.8
PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA (PERSERO)
LAPORAN LABA RUGI
PER 31 DESEMBER 2015

Pendapatan Usaha	Rp 141.701.517.972
Beban Pokok Penjualan	Rp (134.517.450.680)
Laba Rugi Bruto	Rp 7.184.067.292
Beban Usaha	
Beban Administrasi Umum	Rp (42.249.601.877)
Beban Bunga	Rp (24.094.715.985)
Beban Pemasaran	Rp (576.984.151)
	Rp (66.921.302.013)
Pendapatan Beban Lain-Lain	
Pendapatan Lain-Lain	Rp 10.898.008.429
Beban Lain-Lain	Rp (37.010.239.604)
	Rp (26.112.231.176)
Laba Rugi Sebelum Pajak Penghasilan	Rp (85.849.465.896)
Hak Minoritas	Rp 295.019.407
Pajak Penghasilan	-
Pajak Kini	Rp (190.178.181)
Pajak Tangguhan	Rp (1.941.551.708)
	Rp (87.688.176.378)
Laba Rugi Tahun Berjalan	Rp (87.688.176.378)

Sumber :diolah oleh penulis

Biaya akuisisi dan pengembangan sumber daya manusia sebagai suatu investasi yang nilainya dikapitalisasi dan diamortisasi, tentu saja akan membawa dampak terhadap laporan keuangan. Dari pembahasan di atas biaya sumber daya manusia di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Perbandingan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT. DOK
dan Perkapalan Surabaya (Persero) Tahun 2014

Keterangan	Sebelum (Rp)	Sesudah (Rp)	Selisih (Rp)
Aktiva tidak berwujud	-	966.139.767	966.139.767 (naik)
Total Aktiva	405.845.532.047	406.811.671.814	966.139.767 (naik)
Biaya Umum dan Administrasi	101.021.484.713	100.055.344.946	966.139.767 (turun)

Sumber :diolah oleh penulis

Tabel 4.10
Perbandingan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT. DOK
dan Perkapalan Surabaya (Persero) Tahun 2015

Keterangan	Sebelum (Rp)	Sesudah (Rp)	Selisih (Rp)
Aktiva tidak berwujud	-	907.721.162	907.721.162 (naik)
Total Aktiva	315.599.559.735	316.507.280.895	907.721.162 (naik)
Biaya Umum dan Administrasi	88.595.897.539	87.688.176.378	907.721.162 (turun)

Sumber :diolah oleh penulis

1. Sebelum perusahaan menerapkan akuntansi sumber daya manusia total asset tahun 2014 berjumlah Rp 405.845.532.047,00 dan sesudah menerapkan akuntansi sumber daya manusia berjumlah Rp 406.811.671.814,00 ini menunjukkan asset pada neraca konvensional telah terdistorsi sebesar Rp 966.139.767,00 dan pada tahun 2015 sebelum perusahaan menerapkan akuntansi sumber daya manusia total asset berjumlah Rp 315.599.559.735,00 dan sesudah menerapkan akuntansi sumber daya manusia berjumlah Rp 316.507.280.895,00 ini menunjukkan

asset pada neraca konvensional telah terdistorsi sebesar Rp 907.72.162,00. Peningkatan ini disebabkan adanya biaya sumber daya manusia yang diakui sebagai asset.

2. Pada laporan laba rugi perubahan terjadi pada biaya umum dan administrasi pada tahun 2014 berkurang Rp 966.139.767,00 dan pada tahun 2015 berkurang Rp 907.721.162,00 hal ini dikarenakan adanya pengurangan akibat biaya akuisisi dan biaya pengembangan sumber daya manusia sebagai asset dan adanya penambahan akibat adanya beban amortisasi investasi sumber daya manusia.

Dengan mengakui biaya akuisisi dan biaya pengembangan sebagai asset dan disajikan pada laporan keuangan oleh perusahaan maka diharapkan akan dapat memberikan informasi mengenai sumber daya manusia dan membantu para pengambil keputusan khususnya pihak manajemen perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

A. Proposisi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlakuan akuntansi sumber daya manusia terhadap penyajian laporan keuangan di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya (Persero) masih menggunakan akuntansi konvensional dengan mengakui biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia sebagai biaya periodik. Penyajian di laba rugi dicatat sebagai kelompok biaya umum dan administrasi, dimana biaya akuisisi masuk didalam biaya konsultasi yaitu 30% untuk sumber daya manusia dan 70% bukan sumber daya manusia. Sedangkan biaya pengembangan masuk didalam biaya

pendidikan dan pelatihan, padahal biaya ini merupakan elemen sumber daya manusia. Sehingga laporan keuangan yang dilaporkan menjadi terdistorsi di laba rugi yang akan berdampak pada pencatatan asset di neraca.