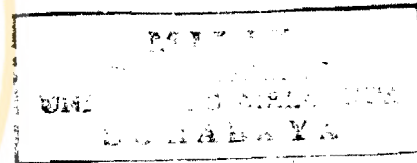
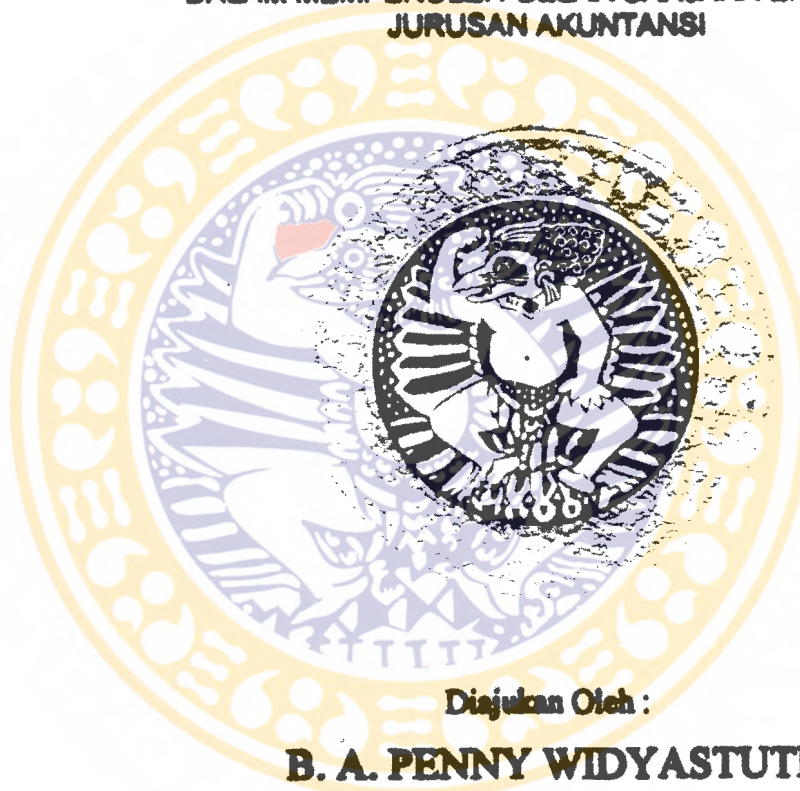


**PERLAKUAN BIAYA SUMBER DAYA MANUSIA  
SEBAGAI AKTIVA DALAM AKUNTANSI  
SUMBER DAYA MANUSIA  
(STUDI KASUS PADA PT. SWADAYA GRAHA GRESIK)**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN  
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI  
JURUSAN AKUNTANSI**



Diajukan Oleh :

**B. A. PENNY WIDYASTUTI**

No. Pokok : 049822317-E

**KEPADA  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2001**

SKRIPSI

PERLAKUAN BIAYA SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI AKTIVA  
DALAM AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA  
( STUDI KASUS PADA P.T. SWADAYA GRAHA GRESIK )

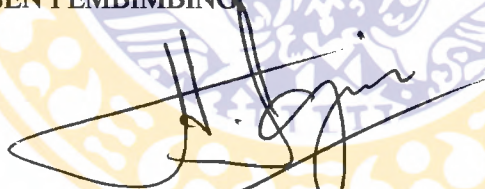
DIAJUKAN OLEH :

B. A. PENNY WIDYASTUTI

No. Pokok : 049822317-E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING



Drs. TJIPTOHADI SAWARJUWONO, M.Ec., Ph.D., Ak.

TANGGAL 16 Nov' 2001

KETUA PROGRAM STUDI,



Dr. ARSONO LAKSMANA, S.E., Ak.

TANGGAL .....

## ABSTRAK

Akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu topik yang banyak dibicarakan akhir-akhir ini. Ini bukan merupakan suatu hal yang aneh lagi mengingat saat ini memang telah banyak riset telah didesain oleh para akuntan sumber daya manusia untuk mengembangkan konsep dan metode akuntansi untuk manusia sebagai aktiva. Pemikiran ini dilandasi oleh kenyataan bahwa telah terjadi transformasi ekonomi, yaitu yang semula ekonomi lebih terfokus pada sektor dimana orang-orang dipekerjakan, telah berubah pada jenis dan tingkatan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan adanya perubahan ini, menyebabkan manusia yang mempunyai kelebihan seperti keahlian, pendidikan, dan pengalaman dibidangnya lebih dibutuhkan daripada mereka-mereka yang hanya mengandalkan kekuatan secara fisik. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset perusahaan yang harus mulai diperhitungkan disamping asset perusahaan lainnya. Kalau asset-asset perusahaan dapat ditemukan dalam laporan keuangan suatu perusahaan, bagaimanakah dengan sumber daya manusia?

Berdasarkan hal itulah maka peneliti disini mencoba untuk memberikan gambaran bagaimana apabila akuntansi sumber daya manusia diterapkan dalam suatu perusahaan. Disini yang digunakan sebagai contoh adalah biaya untuk pelatihan karyawan. Didalam akuntansi sumber daya manusia, biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk pengembangan karyawan bukan diakui sebagai biaya tetapi diakui sebagai investasi, karena memang itu merupakan investasi perusahaan yang manfaatnya dapat dirasakan dalam jangka waktu panjang. Seorang karyawan yang berkualitas seperti itu tentunya akan banyak memberikan sumbangan bagi kemajuan perusahaan.

Untuk itu disini peneliti melakukan penelitian dengan metode studi kasus untuk memberikan jawaban tersebut. Ada dua metode yang lazim digunakan dalam mengukur biaya sumber daya manusia, yaitu historical cost method dan replacement cost method, dan yang paling disarankan untuk digunakan adalah historical cost method. Masing-masing metode ini tentu mempunyai kelemahan-kelemahan. Tetapi sebelum melakukan pengukuran biaya sumber daya manusia, hal pertama yang harus dipertimbangkan adalah materialitasnya. Materialkah biaya sumber daya manusia tersebut bagi perusahaan? Kalau memang biaya tersebut cukup mempunyai nilai material bagi perusahaan, biaya tersebut dapat dikapitalisasi, tetapi kalau tidak sebaiknya biaya tersebut tetap diperlakukan sebagai biaya. Dan ternyata dari hasil penelitian diketahui bahwa biaya pelatihan karyawan yang dikeluarkan perusahaan tidak mempunyai nilai material bagi perusahaan. Juga saat ini perusahaan belum menerapkan akuntansi sumber daya manusia tersebut. Dari hasil ini peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam melakukan kapitalisasi atas biaya sumber daya manusia, pertimbangan terhadap aspek materialitas perlu diperhatikan.