

**PERLAKUAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI ASET PERUSAHAAN
STUDI KASUS PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA MAKASSAR**



SKRIPSI

Oleh :

Nama : Dewi Noviyanti

No. Mahasiswa : 00312242

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2005

**PERLAKUAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI ASET PERUSAHAAN
STUDI KASUS PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA MAKASSAR**

SKRIPSI

disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk
mencapai derajat Sarjana Strata-1 Jurusan Akuntansi
pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh :

Nama : Dewi Noviyanti

No. Mahasiswa : 00312242

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2005

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman / sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, September 2005

Penyusun,

(Dewi Noviyanti)

**PERLAKUAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI ASET PERUSAHAAN
STUDI KASUS PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA MAKASSAR**

Hasil Penelitian


Diajukan Oleh :

Nama : Dewi Noviyanti
No. Mahasiswa : 00312242

Telah disetujui oleh dosen Pembimbing

Pada tanggal September 2005

Dosen Pembimbing



(Reni Yendrawati, Dra.M.Si.)

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

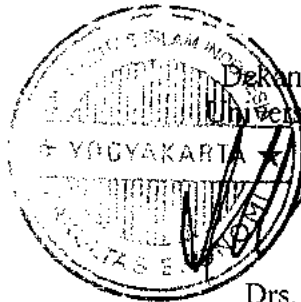
**PERLAKUAN SUMBER DAYA MANUDIA SEBAGAI ASSET PERUSAHAAN
STUDI KASUS PT. ASURANSI JIWASRAYA MAKASSAR**

**Disusun Oleh: DEWI NOVIYANTI
Nomor mahasiswa: 00312242**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 14 Oktober 2005

Pembimbing Skripsi/Penguji : Dra. Reni Yendrawati, M.Si

Penguji : Dra. Abriyani Puspaningsih, M.Si, Ak



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Drs. Suwarsono, MA

HALAMAN MOTTO

"Tidak ada yang dapat merubah keadaan suatu kaum

kecuali kaum itu sendiri"

(QS Ar-Rudu: 11)

"Kau takkan menjadi sufi hingga kau menyerupai bumi

(orang shaleh maupun pendosa sama berjalan di atasnya)

dan hingga kau menjadi seperti awan

(yang menaungi semua)

dan hingga kau bagaikan hujan

(menyirami semua, entah ia mencintai mereka atau tidak)"

-Bayazid Bistami-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

My Beloved, Mother

You're The Queen of My Heart

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena dengan limpahan Rahmat dan HidayahNya penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Perlakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Perusahaan Studi Kasus pada PT.Asuransi Jiwasraya Makassar”. Skripsi ini ditulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Kesarjanaan Strata Satu Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis menerima kritikan dan saran dari para pembaca. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs.Suwarsono Muhammad, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Reni Yendrawati, Dra,Msi selaku Dosen Pembimbing Skripsi, terima kasih banyak atas bimbingan dan waktunya serta ilmu yang sangat berguna bagi penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Kabag Sumber Daya PT. Asuransi Jiwasraya Makassar, Bapak Indro Sulasmono, yang telah memberikan izin penelitian berkaitan dengan skripsi ini.
4. Kabag Administrasi & Keuangan, Bapak Anasrullah dan Bapak Jamaluddin Taru sebagai Kasi Keuangan & Akuntansi yang telah banyak membantu memberikan informasi dan data yang penulis butuhkan selama masa penelitian
5. Ibu Zuraidah M, selaku Kasi SDM & Diklat yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi kepada penulis. Terima kasih ya cil atas supportnya.
6. Mama tercinta, (Hj. Armilan Dugaf) , yang telah memberikan doanya yang tak pernah henti dan dukungan dengan penuh ketulusan hati. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan HidayahNya serta selalu memberikan keselamatan dunia dan akhirat.

7. Alin Bapakku (H. Idham Sjahran) yang telah memberikan petunjuk hidup dan kenangan indah masa kecilku. Semoga Allah SWT menyediakan tempat terbaik disisiNya.amin.
 8. The one and only sister, K.Idvi, thanks for all support sist, Semoga Allah SWT mencurahkan kasih sayangNya untukmu dan kehidupan barumu (selamat menempuh hidup baru yang bahagia, amin)
 9. Acil Titin & kel Bogor, sebuah kata ini seakan tak cukup mewakili namun tiada lain kecuali terimakasih yang sedalam-dalamnya atas ketulusan hati serta dukungannya baik moril maupun materil.
 10. Sahabat-sahabatku: Deni, Endah Deny, Theta, Nia, Venny. Terima kasih atas hiburan dan canda tawanya, sebuah moment yang akan selalu kukenang.
 11. Dora, Iim, Moza, Angga,Cita,Bening. Dari kalian semua aku dapat belajar banyak hal tentang kehidupan, terima kasih atas kebersamaannya selama ini.
 12. Bang Heru dan Bang Rino, yang selalu membuka percakapan dengan kalimat "gimana kabar skripsimu?" terima kasih atas support dan nasehat-nasehatnya.
 13. Rekan-rekan loise computer: mba Louise dan mba Yani, maturnuwun ya.
- Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Penulis berharap agar Allah SWT membalas segala budi baik yang telah anda berikan. Amin.

Yogyakarta, September 2005

Penyusun,

(Dewi Noviyanti)

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Batasan Masalah | 6 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 7 |
| 1.6 Metode Penelitian | 8 |
| 1.6.1 Jenis Data | 8 |
| 1.6.2 Metode Pengumpulan Data | 9 |

| | |
|--|----|
| 1.6.3 Analisis Data | 9 |
| 1.7 Organisasi Penelitian | 11 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 13 |
| 2.1 Akuntansi Sumber Daya Manusia | 13 |
| 2.1.1 Arti Penting SDM Bagi Organisasi | 13 |
| 2.1.2 Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2.1.3 Tujuan Penerapan Akuntansi SDM | 15 |
| 2.2 Sumber Daya Manusia Sebagai Aset | 16 |
| 2.2.1 Definisi | 17 |
| 2.2.2 Measurability(Dapat Diukur) | 18 |
| 2.2.3 Relevansi | 18 |
| 2.2.4 Reliability (Keandalan) | 19 |
| 2.3 Kendala-Kendala Penerapan Akuntansi SDM | 19 |
| 2.4 Pengakuan SDM Sebagai Aset | 20 |
| 2.5 Pengukuran Sumber Daya Manusia | 22 |
| 2.5.1 Pengukuran Moneter | 22 |
| 2.5.2 Pengukuran Non Moneter | 23 |
| 2.6 Metode Pengukuran Akuntansi SDM | 24 |
| 2.6.1 Historical Cost Method | 24 |
| 2.6.2 Replacement Cost Method | 25 |
| 2.6.3 Opportunity Cost Method | 26 |
| 2.6.4 Medel Kompensasi | 26 |
| 2.6.5 Adjusted Discount Future Wages Method | 28 |

| | |
|--|----|
| BAB III TINJAUAN OBJEK PENELITIAN | 29 |
| 3.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan | 29 |
| 3.2 Ruang Lingkup Usaha Perusahaan | 31 |
| 3.3 Organisasi Perusahaan | 32 |
| 3.4 Fungsi dan Tugas | 34 |
| 3.5 Ketenagakerjaan | 38 |
| 3.5.1 Status Karyawan | 38 |
| 3.5.2 Pengembangan dan Pembinaan pegawai | 39 |
| 3.5.3 Jumlah Karyawan | 39 |
| 3.6 Kebijakan Perusahaan Atas SDM | 41 |
| 3.6.1 Pembinaan Setra Pendidikan dan Pelatihan Pegawai | 41 |
| 3.6.2 Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas | 42 |
| 3.6.3 Pemberhentian Pegawai | 42 |
| 3.7 Data Keuangan Perusahaan | 43 |
| 3.7.1 Usia dan Gaji Pokok Karyawan Tetap | 43 |
| 3.7.2 Laporan Keuangan | 44 |
| 3.8 Data Kependudukan dan Mortalitas Penduduk | 46 |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN..... | 47 |
| 4.1 Analisis Nilai yang Diharapkan Dari Modal manusia | 47 |
| 4.1.1 Perhitungan Present Value Dari Pendapatan Masing-Masing Karyawan | 47 |
| 4.1.2 Perhitungan Nilai Modal manusia | 49 |
| 4.1.3 Perhitungan Amortisasi Nilai SDM | 50 |

| | |
|--|----|
| 4.1.4 Penghapusan Nilai SDM | 52 |
| 4.2 Pelaporan SDM Dalam Laporan Keuangan | 53 |
| BAB V KESIMPULAN dan SARAN | |
| 5.1 Kesimpulan | 58 |
| 5.2 Saran | 59 |
| REFERENSI | 61 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|---------|
| 3.1. Usia dan Gaji Pokok Karyawan..... | 43 |
| 3.2. Neraca Konsolidasi Tahun 2002 dan 2003..... | 44 |
| 3.3. Laporan Laba Rugi Tahun 2002 dan 2003..... | 45 |
| 3.4. Estimasi Level Mortalitas Menurut Propinsi SP 2000..... | 46 |
| 4.1. Present Value Pendapatan Karyawan..... | 48 |
| 4.2. Nilai yang Diharapkan Dari Modal Manusia (dalam Rupiah)..... | 49 |
| 4.3. Amortisasi Nilai SDM Masing-masing Karyawan (dalam Rupiah).... | 51 |
| 4.4. Neraca Perbandingan Konvensional & ASDM 2002..... | 54 |
| 4.5. Neraca Perbandingan Konvensional & ASDM 2003..... | 55 |
| 4.6. Laporan Laba Rugi Pendekatan ASDM 2003..... | 56 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|-------------------------------|---------|
| 3.1. Struktur Organisasi..... | 33 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|--|---------|
| Lampiran I. Tabel PV Penghasilan Karyawan..... | 62 |
| Lampiran II. Estimasi level Mortalitas Menurut Propinsi..... | 69 |
| Lampiran III. Surat Keterangan Penelitian | 70 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi yang paling vital dan diakui sebagai *intangibile asset* organisasi, disebut juga *human capital* diartikan sebagai manusia itu sendiri dengan kapabilitas individunya. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tetapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan baik di dalam maupun di luar perusahaan. Non sumber daya manusia seperti modal, peralatan, teknologi, material dan lain-lain disebut *tangible asset*. Keduanya memiliki kesanggupannya dalam memberikan hasil pada masa yang akan datang.

Pada era teknologi informasi saat ini, pergeseran paradigma telah menuntut kesiapan berbagai perusahaan yang ada untuk dapat bersaing memasuki bisnis global. Kesuksesan dalam mencapai keunggulan bersaing sebagian besar dipengaruhi oleh sumber daya manusia (*man-power*) yang berada dibalik setiap penciptaan nilai dari produk baik barang ataupun jasa yang dihasilkan perusahaan. Peran manusia sebagai *human capital* yang memiliki keahlian, pengetahuan dan pengalaman sangatlah penting dan hal ini merupakan inti dari kesuksesan atau kegagalan perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah modal perusahaan dalam bentuk *knowledge intellectual capital* yang diperlukan oleh perusahaan untuk melaksanakan setiap aktivitas perusahaan seperti inovasi dan budaya kerja yang

baik. Seluruh aktivitas perusahaan diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang pada akhirnya mampu memberikan nilai lebih yang dapat membawa pada keunggulan bersaing.

Akuntansi keuangan bertujuan menyediakan informasi keuangan yang relevan dengan keputusan para pemakai laporan keuangan seperti investor, kreditor, karyawan, pemerintah dan lain-lain. Mereka membutuhkan seluruh informasi keuangan yang memadai dan kuantitatif tidak terkecuali informasi mengenai suatu aset penting perusahaan yang sering diabaikan yaitu aset yang berupa manusia. Dikatakan sebagai aset karena manusia merupakan *human capital* yang memiliki keahlian, pengetahuan dan pengalaman. Beberapa ekonomi berpendapat bahwa *human capital* (modal manusia) merupakan pendapatan perusahaan dalam wujud *holding wealth* sama halnya dengan uang, surat-surat berharga atau aktiva lainnya menurut Baruch Lev dan S (1971) seperti yang dikutip oleh Andreas Lako (1995). Sejalan dari teori ekonomi modern yang dipelopori oleh ekonomi Milton Friedman ini memunculkan suatu gagasan mengenai pengakuan sumber daya manusia sebagai *asset* (aktiva) organisasi pertama kali sekitar tahun 1960-an yang dicetuskan oleh Rensis Likert sehingga menimbulkan istilah akuntansi sumber daya manusia.

Perkembangan perekonomian mengalami kemajuan semakin pesat sehingga dibutuhkan pengalaman mengenai nilai aset yang sebenarnya. Keadaan suatu perusahaan tidak dapat dilihat sepiantas dari modal fisik (*Physical Capital*) saja. Sebab, tanpa adanya infrastruktur sumber daya manusia yang memadai pemanfaatan sumber daya fisik tidak dapat dimanfaatkan secara optimal.

Sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari pelatihan karyawan karena dari pelatihan karyawan inilah yang dapat memberikan nilai tambah pada sumber daya manusia itu sendiri. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas karyawan untuk mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Peningkatan mutu sumber daya manusia dalam berbagai macam bentuk serta periode pendidikan dan latihan akan sangat penting artinya sebab bersamaan dengan itu serangkaian pengetahuan dan keahlian serta pengalaman akan semakin bertambah kemudian membentuk *human capital*. Sejumlah besar pengeluaran untuk merekrut, memilih, memperkerjakan, melatih serta mengembangkan tenaga kerja tersebut akan lebih efisien apabila perusahaan mencatatnya sebagai suatu aktiva, mengingat bahwa kemampuan sumber daya manusia tersebut dapat memberikan manfaat bagi perusahaan di masa mendatang sehingga akan lebih baik jika pengeluaran tersebut dimasukkan sebagai *human capital formation* yang harus dikapitulasi oleh perusahaan.

Meskipun penerapan akuntansi sumber daya manusia masih jarang digunakan tetapi perhatian akan sumber daya manusia sebenarnya telah cukup besar. Hal ini terbukti dengan semakin banyaknya kasus pembajakan tenaga kerja profesional. Kejadian tersebut menunjukkan bahwa kaum usahawan di Indonesia telah menyadari bahwa sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengelola perusahaan secara efisien sehingga perusahaan pasti memberikan profit yang lebih besar setiap tahunnya, sehingga dana dalam jumlah besar tersebut

dikeluarkan dengan tujuan untuk mendapatkan manfaat pada masa yang akan datang lebih besar dari dana yang telah dikeluarkan.

Menurut AAA's Committee (1973) akuntansi sumber daya manusia adalah proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan pengkomunikasian informasinya terhadap pihak-pihak yang berkepentingan (Mathews dan Percera, 1996).

Dari definisi diatas terdapat tiga pengertian tentang akuntansi sumber daya manusia, yaitu:

1. Identifikasi nilai-nilai sumber daya manusia
2. Pengukuran cost dan nilai manusia bagi organisasi
3. Penyelidikan mengenai dampak kognitif dalam perilaku sebagai akibat dari informasi tentang sumber daya manusia.

Meskipun akuntansi sumber daya manusia memiliki keunggulan-keunggulan dibandingkan dengan akuntansi konvensional, namun demikian gagasan mengenai akuntansi sumber daya manusia ini masih menimbulkan kontroversi terutama pada masalah pengukurannya. Dalam prakteknya akuntansi sebagai ilmu terapan dalam praktek bisnis lebih didominasi oleh data empiris dan historis dari kejadian-kejadian ekonomi. Nilai yang terdapat dalam laporan keuangan suatu perusahaan pada umumnya didasarkan pada harga pasar. Tidak dapat dilupakan bahwa sebagian data yang ada dalam laporan keuangan suatu perusahaan didasarkan pada tafsiran dan ramalan, seperti umur ekonomis, perkiraan penyisihan piutang. Kesulitan dalam mengukur nilai sumber daya manusia secara objektif merupakan salah satu sebab belum dikeluarkannya prinsip

akuntansi yang mengukur perlakuan akuntansi sumber daya manusia ini sebagai aktiva. Meskipun berbagai riset tentang alternatif pengukuran sumber daya manusia telah banyak dilakukan oleh para akademisi namun belum ada kesepakatan yang jelas mengenai kriteria yang objektif atas sumber daya manusia.

Dalam SFAC (*Statement Financial Accounting Concept*) No 5 paragraf 67 tahun 1994 menyatakan 5 atribut yang berlaku untuk mengukur nilai suatu sumber ekonomik, yaitu: 1). *Historical cost* 2). *Current Cost* 3). *Current Market Value* 4). *Net Realizable Value* 5). *Present Value of future cash flow*. Ke 5 kriteria tersebut lebih memfokuskan pada sumber-sumber ekonomi fisik (Non SDM). Namun pengukuran terhadap nilai sumber daya manusia dapat dilakukan menggunakan atribut yang berbeda sejauh tujuannya sama, yaitu menentukan objektivitas tingkat reliabilitas dengan relevansi nilai aset sumber daya manusia.

Akuntansi sumber daya manusia menawarkan berbagai alternatif dalam upaya mengukur *Cost-Value* sumber daya manusia tetapi sampai saat ini penerapannya masih sangat terbatas, bahkan di Indonesia jarang ditemukan perusahaan yang telah melakukan *cost* yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

PT. Asuransi Jiwasraya sebagai objek dalam penelitian ini bergerak di bidang jasa asuransi jiwa. Perhatian akan sumber daya manusia pada perusahaan ini sangat besar, hal ini nampak dari pelatihan karyawan, tunjangan dan fasilitas memadai yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, namun perusahaan belum menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam menjalankan praktek akuntansinya. Sehingga penulis meneliti kemungkinan

penerapan akuntansi sumber daya manusia di PT. Asuransi Jiwasraya serta seberapa jauh penerapan konsep tersebut menguntungkan bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"PERLAKUAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI ASSET PERUSAHAAN"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut diatas penulis mencoba merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana melaporkan dan mengakui sumber daya manusia sebagai aktiva organisasi dalam laporan keuangan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Penggunaan akuntansi sumber daya manusia untuk manajer dan profesional sumber daya manusia yang bertindak sebagai pengambil keputusan pada PT Asuransi Jiwasraya
2. Penggunaan akuntansi sumber daya manusia dalam pelaporan keuangan perusahaan. Akuntansi sumber daya manusia menyediakan nilai dan metode penghitungan nilai manusia yang kemudian diintegrasikan dalam laporan keuangan sehingga dapat memberikan informasi yang lebih relevan mengenai keadaan organisasi.
3. Pengukuran menggunakan model kompensasi (Lev dan Schwartz).

Metode ini menilai sumber daya manusia dengan menggunakan kompensasi individu masa mendatang sebagai suatu pengganti nilai manusia.

4. Laporan keuangan yang digunakan adalah laporan keuangan perusahaan tahun 2002 dan 2003.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa kemungkinan penerapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangan perusahaan khususnya pada PT. Asuransi Jiwasraya.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagi perusahaan

Dapat dipergunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan mengenai konsep akuntansi yang diterapkannya apabila ingin menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam laporannya agar laporan keuangan tersebut dapat lebih mendekati realita serta lebih relevan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Bagi penulis

Sebagai alat memperluas wawasan pengetahuan secara teoritis tentang akuntansi sumber daya manusia yang bermanfaat bagi perusahaan

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai wacana untuk dapat mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang akuntansi sumber daya manusia.

4. Bagi pembaca

Sebagai tambahan pengetahuan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan pengukuran, pengakuan, dan perlakuan terhadap sumber daya manusia.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer :

a. Data umum

Data mengenai perusahaan, antara lain : sejarah perusahaan, struktur organisasi dan *job description*.

b. Data khusus

Data khusus meliputi : laporan neraca, laporan laba rugi, daftar gaji pokok pegawai.

2. Data Sekunder

Tabel mortalitas penduduk daerah Sulawesi Selatan

1.6.2 Metode Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data mengenai akuntansi sumber daya manusia pada literatur bacaan seperti, artikel, buku, jurnal, dll yang menjadi acuan dalam penelitian ini.

2. Observasi

Pengumpulan data terhadap obyek penelitian yang dilaksanakan dengan melakukan peninjauan atau pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan.

3. Wawancara

Pengumpulan data dengan melakukan wawancara kepada pihak-pihak dalam perusahaan yang berhubungan langsung dengan objek yang akan diteliti.

1.6.3 Analisis Data

Konsep modal manusia merupakan dasar akuntansi sumber daya manusia dalam pengadaan dan pemeliharaan manusia. Hal tersebut membuat manusia dapat dihitung sebagai modal, karena kemampuan manusia dapat memberikan manfaat pada masa yang akan datang. Dalam memecahkan masalah yang ada, penulis akan menggunakan alat analisis yaitu metode kompensasi Lev Schwartz, sebagai berikut (Amin Wijaya Tunggal, 1995) :

$$E(V^*_t) = \sum_{i=\tau}^T P_i(t+I) \sum_{i=\tau}^t \frac{I^*_i}{(I+r)^{i-\tau}}$$

Keterangan :

I_t^* = penghasilan tahunan dikemudian hari

$E(V_t^*)$ = *expected value* dari *human capital*

$P_t(t)$ = *probability* bahwa orang tersebut meninggal pada umur t

Langkah-langkah yang dilakukan:

1. Menghitung *present value* penghasilan karyawan tetap.

Perhitungan *present value* didasarkan pada kenaikan penghasilan karyawan sebesar 10% pertahun, tingkat diskonto yang digunakan sebesar 16% sebagai *cost of capital* (biaya modal) yang ditetapkan perusahaan dan jangka waktunya dihitung berdasarkan selisih usia pensiun dengan usia karyawan saat perhitungan. Usia pensiun karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan yaitu pada usia 55 tahun.

2. Mengalikan *net present value* dari masing-masing pegawai dengan probabilitas kematian orang tersebut untuk mengetahui nilai modal yang diharapkan. Probabilitas yang digunakan adalah probabilitas seseorang yang berdomisili di Sulawesi Selatan. Probabilitas kematian seseorang yang berdomisili di Sulawesi Selatan pada seluruh tingkat usia sebesar 18,93 (hasil SUPAS 1995).
3. Menghitung amortisasi nilai yang diharapkan dari modal manusia berdasarkan estimasi umur manfaat dan diintegrasikan ke dalam laporan keuangan.

1.7. Organisasi Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan penelitian yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Berisi landasan teori, yaitu teori-teori yang menjelaskan mengenai permasalahan yang akan diteliti. Landasan teori ini meliputi arti penting sumber daya manusia, pengertian sumber daya manusia, tujuan penerapan akuntansi sumber daya manusia, manfaat akuntansi sumber daya manusia, sumber daya manusia sebagai aset, pengakuan sumber daya manusia sebagai aset, kendala-kendala dalam perlakuan akuntansi sumber daya manusia, pengukuran sumber daya manusia.

BAB III TINJAUAN OBYEK PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai keadaan umum perusahaan yang terdiri dari sejarah dan perkembangan perusahaan, ruang lingkup usaha, visi, misi dan tujuan perusahaan, struktur organisasi, *job description*, ketenagakerjaan, kebijakan akuntansi perusahaan, laporan keuangan perusahaan dan daftar gaji karyawan tetap perusahaan.

BAB IV ANALISIS dan PEMBAHASAN

Pada bab ini terdapat tiga analisis data yaitu perhitungan nilai tunai : *present value* dari pendapatan, perhitungan nilai modal manusia, amortisasi nilai yang diharapkan dari modal manusia dan pelaporan sumber daya manusia dalam laporan keuangan perusahaan.

BAB V KESIMPULAN dan SARAN

Bab terakhir ini berisi kesimpulan sebagai hasil penelitian dan saran bagi perbaikan perusahaan yang bersangkutan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Akuntansi Sumber Daya Manusia

2.1.1 Arti penting Sumber Daya Manusia Bagi Organisasi

Sumber daya manusia mengandung 3 pengertian yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan)
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan *asset* dan berfungsi sebagai modal (non material / non finansial) didalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi Hadari, 1997)

Sumber daya material dan finansial perlu disediakan dan dipergunakan dalam jumlah yang memadai untuk keperluan pengelolaan sumber daya manusia. Perlu diyakini bahwa melalui sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam mencapai tujuan organisasi, berarti akan diperoleh keuntungan yang berimbang atau melebihi nilai sumber daya material dan finansial yang telah digunakan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah modal manusia yang pada akhirnya mampu memberikan nilai lebih yang dapat membawa pada keunggulan bersaing.

2.1.2 Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia

Pengertian Akuntansi sumber daya manusia menurut AAA's Committee (1973) adalah proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan pengkomunikasiannya terhadap pihak-pihak yang berkepentingan (Mathews dan Parera, 1996)

Definisi diatas mengandung tiga tujuan akuntansi akuntansi sumber daya manusia, yaitu:

1. Identifikasi nilai-nilai sumber daya manusia.
2. Pengukuran cost dan nilai manusia bagi organisasi yang bersangkutan.
3. Penyelidikan mengenai dampak kognitif dan perilaku sebagai akibat dari informasi tersebut.

Menurut Eric Flamholtz (1997), seperti yang dikutip oleh Amin Wijaya Tunggal (1995) Akuntansi sumber daya manusia berarti akuntansi untuk manusia sebagai sumber dari organisasi. Definisi ini mengemukakan tentang biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan yang ditujukan untuk mengembangkan *human asset* yang juga berhubungan dengan pengukuran nilai ekonomis dari pegawai/karyawan suatu organisasi/perusahaan.

Mathews dan Parera (1996) mengungkapkan definisi lain akuntansi sumber daya manusia menurut *Work Institute in America (WIA, 1978)*, yaitu:

"Human Resource Accounting is the development of theoretical perspective explaining the nature and determinant of the value of people to formal organizations; the development of valid and realible methods for measuring the cost and value of people organizations and the design of operational system to implement the proposed measurement method" (p.2).

Definisi diatas menjelaskan tentang sifat dan faktor yang menentukan nilai manusia terhadap organisasi; metode yang pasti dan nyata untuk pengukuran *cost and value* manusia terhadap organisasi dan terbentuknya sistem operasional untuk mengimplementasikan tujuan dari pengukuran.

2.1.3 Tujuan Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Konsep nilai manusia diturunkan dari teori nilai ekonomis umum (*general economic value theory*). Sebagaimana halnya dengan aktiva tetap, pribadi-pribadi atau kelompok-kelompok manusia dapat diberikan nilai karena kemampuan mereka untuk memberikan jasa-jasa ekonomis dikemudian hari. Sejalan dengan pemikiran ekonomi yang mengkaitkan nilai suatu objek dengan kemampuannya memberikan manfaat, nilai pribadi atau nilai kelompok biasanya didefinisikan sebagai *present worth* dari jasa-jasa yang diberikan kepada organisasi sepanjang *expected service life* dari pribadi atau kelompok orang-orang tersebut (Tuanakotta, 1985).

Tujuan akuntansi sumber daya manusia adalah menyediakan informasi yang relevan dengan keputusan para pemakai. Para investor harus diberi seluruh informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan. Pemakai laporan keuangan memerlukan informasi mengenai suatu *asset* penting tetapi sering diabaikan, yaitu *human asset*. Akuntansi konvensional memperlakukan pengeluaran-pengeluaran untuk *human resources* sebagai *expense*, meskipun menurut sifatnya, pengeluaran semacam ini merupakan pembentukan modal manusia (*human capital formation*). Padahal pengeluaran semacam ini untuk

barang modal, dikapitalisasi. Sebenarnya perlakuan yang seharusnya untuk *human capital formation* adalah mengkapitalisasi pengeluaran tersebut.

Menurut Flamholtz, kegunaan dari penerapan akuntansi sumber daya manusia adalah:

- Menyediakan rerangka kerja untuk membantu manajer dalam menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien.
- Menyediakan informasi yang dibutuhkan bagi *user* dalam memperoleh, mengembangkan, menempatkan, mengkonversi, menggunakan, mengevaluasi dan menghargai *human resource*.
- Menyediakan alat pengukuran *cost* dan *value* dari manusia bagi organisasi untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.
- Memotivasi manajer untuk menghargai akibat pengambilan keputusan usaha atas *human resource*. (Amin Wijaya Tunggal, 1995)

2.2 Sumber Daya Manusia Sebagai Asset

Akuntansi sumber daya manusia telah dikembangkan sejak tahun 1960-an dan mendapat perhatian serius pada tahun 1970 sampai dengan tahun 1980-an, meskipun begitu sampai sekarang ini gagasan tersebut masih kontroversi dan menimbulkan polemik. Polemik itu terutama berkaitan dengan masalah apakah sumber daya manusia memenuhi kriteria pengakuan sebagai *asset* menurut konsep akuntansi konvensional, dan bagaimana metodologi pengukuran yang relevan dan reliabel terhadap nilai sumber daya manusia sebagai aset.

Untuk mengakui dan memasukkan suatu item ke dalam laporan keuangan (*financial statement*), *Financial Accounting Standard Board (FASB)* di dalam *Statement of Financial Accounting Concepts (SFAC)* No. 5, *par 63* menetapkan empat kriteria dasar pengakuan (*recognition*). Empat kriteria dasar tersebut adalah: 1) definisi, 2) *measurability*, 3) relevansi, dan 4) *reliability*.

2.2.1 Definisi

FASB mensyaratkan, suatu item dapat dimasukkan sebagai elemen laporan keuangan apabila item tersebut memenuhi definisi elemen laporan keuangan seperti yang tercantum dalam SFAC No.6, *par.25*, FASB mendefinisikan *assets* sebagai berikut: "*Assets are probable future economic benefit obtained or controlled by a particular entity as a result of past transaction or events*".

FASB menetapkan tiga kriteria penentu untuk menggolongkan apakah suatu item memenuhi kriteria sebagai asset atau tidak. Ketiga kriteria tersebut adalah:

1. Memiliki kemampuan untuk memberikan manfaat ekonomi atau jasa-jasa potensial yang cukup pasti dimasa datang.
2. Unit-unit usaha tertentu dapat menggunakan dan menguasai manfaat ekonomi item tersebut, serta mengendalikan akses pihak lain terhadap manfaat ekonomi tersebut.

3. Pengendalian atas manfaat ekonomi atau jasa-jasa potensial tersebut adalah sebagai akibat dari transaksi atau peristiwa di masa lalu.

2.2.2 Measurability (Dapat Diukur)

Menurut FASB, suatu item dapat memiliki makna dan dikuantifisir ke dalam unit moneter dengan reliabilitas yang tinggi apabila item tersebut memenuhi kriteria *measurability* atau dapat diukur.

Dalam SFAC No.5 par 67 (1984), FASB menyatakan ke lima atribut yang berlaku yang berlaku untuk mengukur nilai suatu sumber ekonomik, yaitu: (1) *historical cost (historical proceeds)*, (2) *current cost*, (3) *current market value*, (4) *net realizable value* (5) *present value of future cash flow*. Kelima kriteria tersebut memfokuskan pada sumber-sumber ekonomi fisik (non SDM), namun dalam penjelasannya menyatakan bahwa pengukuran terhadap nilai sumber daya manusia dapat diukur dengan menggunakan atribut-atribut yang berbeda sejauh tujuannya sama, yaitu menentukan objektivitas tingkat reliabilitas dan relevansi nilai aset sumber daya manusia.

2.2.3 Relevansi

Menurut *Financial Accounting standart Board, Statement of Financial Accounting Concept No.2*, agar bermanfaat suatu informasi harus relevan dan andal sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman bagi investor dan kreditor dalam mengambil keputusan. Suatu informasi dikatakan relevan jika memiliki kapasitas

untuk membuat perbedaan keputusan antar investor, kreditor dan pembuat keputusan lainnya. Informasi tersebut relevan bila mengandung tiga faktor, yaitu mempunyai nilai prediksi, mempunyai nilai umpan balik dan tepat waktu.

2.2.4 Reliability (keandalan)

Informasi dikatakan andal bila pengaruh pengujiannya bebas dari kesalahan dan bias. Hal ini merupakan kendala bagi akuntansi sumber daya manusia karena dalam pengukurannya banyak menggunakan estimasi yang subjektif.

2.3 Kendala-Kendala Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia

1. Sebagai suatu *asset*, sumber daya manusia telah memenuhi syarat, tetapi syarat bahwa *asset* diperoleh atau dikendalikan oleh kesatuan usaha tertentu, tidak dapat dipenuhi, karena sumber daya manusia tidak dapat dikendalikan oleh suatu perusahaan.
2. Sumber daya manusia mengalami kesulitan dalam pengamortisasian secara rasional dalam penyajian laporan keuangan. Hal inilah yang menjadi isu utama yang belum terpecahkan dalam akuntansi sumber daya manusia, karena karakteristiknya yang berbeda dengan aktiva lain, seperti masalah kepemilikan, amortisasi, perputaran dan lain-lain.
3. Menurut *Financial Accounting standart Board Statement of Financial Accounting Concept No.2*, agar bermanfaat suatu informasi harus relevan dan andal sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman bagi investor dan

kreditor dalam mengambil keputusan. Akuntansi sumber daya manusia mempunyai kendala berupa subjektivitas dalam pengukuran nilai prediksi serta perkiraan umur manfaat.

2.4 Pengakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Aset

Menurut Caning definisi aktiva sebagai berikut (Hendrikson (Terj), 1994):

Aktiva adalah jasa yang akan datang dalam bentuk uang atau jasa mendatang yang dapat ditukarkan menjadi uang (kecuali jasa-jasa yang timbul dari kontrak yang belum dijalankan kedua pihak secara sebanding) yang di dalamnya terkandung kepentingan yang bermanfaat yang dijamin menurut hukum atau keadilan bagi orang atau sekelompok orang tersebut. (Hendrikson (Terj), 1994).

FASB No.5, par.25, FASB mendefinisikan assets sebagai berikut:

"Assets are probable future economic benefit obtained or controlled by a particular entity as a result of past transaction or events".

SDM tidak dikuasai, tidak dikendalikan, tidak dipergunakan untuk melunasi hutang dan tidak dipertukarkan dengan sumber ekonomi yang lain; namun memberikan manfaat ekonomi atau jasa-jasa potensial kepada organisasi baik masa lalu, sekarang maupun masa datang. Manfaat ekonomi tersebut diperoleh atau dikendalikan organisasi dalam beberapa periode. Dengan demikian, sumber daya manusia memenuhi definisi elemen laporan keuangan sebagai *asset* sebagaimana disyaratkan dalam FASB No.6.

Dalam Kerangka Dasar Penyusunan dan Penyajian Laporan Keuangan (KDPPLK), tersirat perkembangan akuntansi yang berkaitan dengan pelaporan sumber daya manusia (Neni Meidawati,1995):

Manfaat ekonomi masa depan yang terwujud dalam aktiva adalah potensi dari aktiva tersebut untuk memberikan sumbangan, baik langsung maupun tidak langsung, Potensi tersebut dapat berbentuk sesuatu yang produktif dan merupakan bagian dari aktivitas operasional perusahaan.....(No 53)

..... Meskipun kemampuan perusahaan untuk mengendalikan manfaat biasanya berasal dari hak menurut hukum, suatu barang atau jasa dapat memenuhi definisi aktiva jika, dengan merahasiakan pengetahuan tersebut, perusahaan menikmati manfaat yang diharapkan dari pengetahuan tersebut.(No.57)

Menurut Porter(1994), seperti yang dikutip oleh Chalaree Totanan(2004), modal lebih cenderung disamakan dengan asset fisik daripada asset tak berwujud yang memiliki balas jasa yang lebih sulit diukur. *Intellectual capital* sulit untuk diprediksi manfaat dan balas jasa investasinya, karena *intellectual capital* ini termasuk dalam *intangible asset* sehingga diperlukan cara yang berbeda dalam pengukurannya.

Intangible asset biasanya didefinisikan sebagai suatu *capital asset* yang tidak berwujud yang nilainya tergantung pada hak-hak yang dinikmati pemiliknya. Ciri khas *intangible asset* yang paling penting adalah adanya ketidakpastian mengenai nilai dari manfaatnya dikemudian hari. Namun demikian baik *tangible assets* maupun *intangible asset* mempunyai nilai ekonomis karena adanya manfaat dikemudian hari. *Intangible asset* tidak dapat dipisahkan dari perusahaan atau kekayaan perusahaan. *Intangible asset* memiliki nilai karena eksistensinya dalam kombinasi dengan aset perusahaan. Oleh karenanya *intangible asset* memiliki *residual benefit*, yaitu manfaat yang masih tersisa setelah semua manfaat dapat diidentifikasi pada *asset* yang lain. (Tuannakotta(terj),1985).

Beberapa kritik pengakuan biaya atau nilai dari sumber daya manusia sebagaimana yang ditulis oleh Amin Wijaya Tunggal (1995), diantaranya:

- Gambling (1976) dalam buku "*Accounting for Human Factor*" 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*.
- Mee (1982) dalam buku "*Accounting for Human Factor*", berargumentasi bahwa *human asset* tidak dapat diuraikan dari elemen-elemen yang lain dari suatu organisasi yaitu pegawai berinteraksi dan mencapai efektifitas. Ia juga menambahkan bahwa suatu organisasi tidak dapat mengontrol manusia sama halnya dengan aset fisik.

2.5 Pengukuran Sumber Daya Manusia

2.5.1 Pengukuran Moneter

Teknik pengukuran nilai sumber daya manusia berdasarkan moneter dikemukakan oleh beberapa ekonom sebagai berikut (M.R.Mathews dan Parera,1996):

- Hermanson mengajukan dua teknik penilaian sumber daya manusia. Teknik pertama yaitu *the unpurchased goodwill method*, didasarkan pada kepercayaan bahwa apabila pendapatan perusahaan lebih tinggi dari tingkat penghasilan normal maka secara otomatis menunjukkan adanya aset operasional yang berkualitas (termasuk sumber daya manusia). Teknik yang kedua adalah *the adjusted value method* menggunakan suatu

penggunaan ukuran penilaian atas rata-rata yang hasil yang diperoleh dalam lima tahun terakhir lalu mengurangkannya dengan *present value* kelebihan pembayaran upah yang diharapkan dalam lima tahun yang akan datang.

- Farmer (1975) dan Robinson (1975) menggunakan *multiplier method* untuk mengalokasikan total nilai sumber daya manusia pada setiap karyawan pada kelompoknya masing-masing.
- Lev dan Stewartz (1971) mengemukakan *monetary human resource valuation model* dimana gaji karyawan merupakan pengganti dari nilai ekonomi karyawan tersebut karena adanya ketidakpastian dan kesulitan penentuan nilai sumber daya manusia. Mereka menyarankan penggunaan kompensasi seseorang di masa datang sebagai pengganti nilai orang tersebut dan mempertimbangkan kemungkinan kematian seseorang sebelum masa kerjanya berakhir.
- Flamholtz dengan *stochastic rewards valuation model* menunjukkan bahwa penentuan nilai karyawan didasarkan pada *expected service* yang mereka berikan dalam setiap 'keadaan jasa'.

2.5.2 Pengukuran Non Moneter

Ada beberapa teknik yang dapat digunakan dalam pengukuran non moneter misalnya inventarisasi keterampilan dan kemampuan orang, *ratings* atau rangkaian hasil kerja karyawan, dan pengukuran mengenai sikap/tingkah laku (*measurement of attitudes*). Pengukuran non moneter mengenai nilai manusia

yang paling sering dipakai, diambil dari modal yang dikembangkan Likert dan Bowers. Kuestioner yang didasarkan atas model teoritis yang disebut "survei organisasi" disusun untuk mengukur "iklim organisasi" (*organizational climate*). (mathews dan Parera,1996)

2.6 Metode Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia

2.6.1 Historical cost method

Mengkapitalisasi semua biaya yang berkaitan dengan *recruiting, selecting, hiring dan training* dan kemudian mengamortisasikan biaya-biaya ini sepanjang taksiran umur *asset* ini, dengan memperhatikan *loss* yang timbul sewaktu menghapuskan *asset* atau kenaikan nilai karena adanya tambahan biaya yang meningkatkan potensi manfaat *asset* tersebut. Sebagaimana halnya dengan perlakuan akuntansi lainnya yang konvensional, perlakuan *historical cost method* ini bersifat praktis dan *fiabile*.

Kelemahan metode ini adalah:

1. Nilai ekonomis suatu *human asset* tidak harus bertalian dengan *historical cost*-nya.
2. Setiap peningkatan nilai atau amortisasi bersifat subjektif, tanpa ada hubungannya dengan naik turunnya produktivitas *human asset*.
3. Cost yang berhubungan dengan *recruiting, selecting, hiring, training, planning, placing dan developing* berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, maka *historical cost* tidak memberikan nilai *human resources* yang dapat dibandingkan. (Amin Wijaya Tunggal.1995).

2.6.2 Replacement cost method

Menaksir biaya-biaya yang harus dikeluarkan untuk mengganti *human resources* yang sekarang ada dalam perusahaan. *Cost* ini meliputi semua biaya *recruiting, selecting, hiring, training, placing* dan *developing* pegawai baru untuk mencapai tingkat kompetensi pegawai yang sekarang ada. Keuntungan utama dari metode ini adalah karena *replacement cost* merupakan *surrogate* yang baik untuk nilai ekonomi *asset* itu karena pertimbangan-pertimbangan mengenai harga pasar sangat penting dalam menentukan hasil akhir. Hasil akhir semacam ini umumnya secara konseptual dimaksudkan sebagai ekuivalen dengan gagasan manajemen nilai ekonomis seseorang.

Kelemahan *replacement cost method* adalah :

1. Perusahaan mungkin mempunyai pegawai yang nilainya dianggap lebih besar dari *replacement cost*-nya.
2. Untuk *human asset* tertentu mungkin tidak ada *equivalent replacement*-nya.
3. Seperti disebutkan oleh Linkert dan Bowers, para manajer yang diminta menaksir biaya untuk menggantikan seluruh *human organization* mereka, mungkin akan mengalami kesulitan untuk berbuat demikian dan manajer yang berbeda mungkin memberikan taksiran yang berbeda pula. (Amin Wijaya Tunggal, 1995).

2.6.3 Opportunity cost method

Untuk mengatasi keterbatasan-keterbatasan *replacement cost method*, Hekiman dan Jones menyarankan *opportunity cost method*. Saran mereka adalah agar nilai-nilai sumber daya manusia ditentukan melalui suatu proses *competitive bidding*, yang didasarkan atas *opportunity cost*. Seorang *investment center manager* mengajukan *bid* untuk karyawan yang langka yang harus di-*recruit*. Apabila karyawan untuk jenis tugas tertentu tidak langka jumlahnya, ia dapat diabaikan dari *human asset base*.

Kelemahan *opportunity cost method* ini adalah :

1. Dimasukkannya karyawan yang langka saja dalam *asset base* dapat diinterpretasikan sebagai deskriminasi terhadap karyawan lain.
2. *Investment center* yang tingkat keuntungannya kurang menjadi korban karena ketidakmampuannya memenangkan *bid* untuk me-*recruit* karyawan yang lebih baik.
3. Metode ini dapat dipandang sebagai mengada-ada dan bahkan tidak bermoral. (Ahmed Belkaouli(terj).1986).

2.6.4 Model kompensasi atau compensation model

Karena adanya ketidakpastian dan kesulitan yang berhubungan dengan penentuan *human capital*, Lev dan Schwartz menyarankan penggunaan pembayaran balas jasa atau kompensasi seseorang dikemudian hari, sebagai *surrogate* mengenai nilai orang tersebut.

Perhitungan modal manusia sebagai berikut :

$$V_{\tau} = \sum_{t=\tau}^T \frac{I(t)}{(1+r)^{t-\tau}}$$

Keterangan :

V_{τ} = *human capital value* seseorang yang berumur T

$I(t)$ = penghasilan tahunan orang tersebut sampai pensiun

r = *discount rate* yang khusus berlaku bagi orang tersebut

T = umur pada saat pensiun

Karena V_{τ} adalah *ex-post value*, dan $I(t)$ diperoleh setelah pensiun sedangkan V_{τ} mengabaikan kematian sebelum umur pensiun, maka Lev Schwartz memperhalus model tadi sebagai berikut :

$$E(V_{\tau}^*) = \sum_{t=\tau}^T P_{\tau}(t+1) \sum_{i=\tau}^t \frac{I_i^*}{(1+r)^{i-\tau}}$$

Keterangan :

I_i^* = penghasilan tahunan dikemudian hari

$E(V_{\tau}^*)$ = *expected value* dari *human capital*

$P_{\tau}(t)$ = probability bahwa orang tersebut meninggal pada umur t

Kelemahan utama dari model kompensasi ini adalah subjektivitas dalam menentukan tingkat gaji dikemudian hari, lamanya orang bekerja dalam perusahaan itu, dan *discount rate*.

2.6.5 Adjusted discount future wages method

Disarankan oleh Hermanson sebagai proxy untuk nilai seseorang bagi perusahaan. *Discount future wages* di-adjust dengan suatu "faktor efisiensi" yang dimaksudkan untuk mengukur *ratio* dari *return on investment* suatu perusahaan terhadap semua perusahaan lain dalam perekonomian untuk suatu periode tertentu. Ratio ini dihitung sebagai berikut:

Efficiency Ratio :

$$5 \frac{RF_0}{RE_0} + 4 \frac{RF_1}{RE_1} + 3 \frac{RF_2}{RE_2} + 2 \frac{RF_3}{RE_3} + \frac{RF_4}{RE_4}$$

15

Keterangan :

RF_i = *accounting income* dibagi *assets* yang dimiliki perusahaan dalam tahun i

RE_i = *accounting income* dibagi *assets* untuk semua perusahaan lain dalam perekonomian itu dalam tahun i

i = tahun (0 sampai 4)

Pengakuan akan perlunya ratio ini, didasarkan pada thesis bahwa perbedaan dalam tingkat profitabilitas pada dasarnya disebabkan oleh perbedaan dalam *human asset performance*. Oleh karena itu maka *compensation value* harus di-adjust dengan suatu faktor efisiensi.

BAB III

TINJAUAN OBYEK PENELITIAN

3.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Tanggal 31 Desember 1859 adalah hari lahir PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Pada tanggal itu, untuk pertama kalinya didirikan di Indonesia (Hindia Belanda pada waktu itu) sebuah perusahaan asuransi jiwa bernama NILLMIJ (Netherlands-Indische-Levenverzekering en Lijfrente Maatschappij).

Perusahaan itu didirikan berdasarkan akte Notaris William Henry Herklots no. 185 pada tanggal 31 Desember 1859. NILLMIJ van 1859 tercatat dalam sejarah sebagai perusahaan asuransi jiwa yang pertama didirikan di Indonesia. Pada tahun 1957, perusahaan-perusahaan asuransi jiwa milik Belanda yang ada di negara ini dikenakan nasionalisasi

Pada tanggal 17 Desember 1960, NILLMIJ van 1859 yang sudah dinasionalisasi melalui Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 1958 diubah namanya menjadi PT. Perusahaan Pertanggung Djiwa Sedjahtera berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman.

Pada tanggal 1 Januari 1961 didirikan perusahaan negara asuranasi jiwa dengan nama Asuransi Djiwa Eka Sedjahtera berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 214 Tahun 1961. Kedalam perusahaan yang baru ini dileburlah kesembilan perusahaan milik belanda tersebut di atas, dengan inti utama NILLMIJ van 1859.

Pada tanggal 1 Januari 1966 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 40 Tahun 1965 didirikan perusahaan negara yang baru bernama PN. Asuransi Djiwasraya. Kedalam perusahaan ini dilebur PN. Asuransi Djiwa Eka Sedjahtera.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Urusan Peransuransian No.2/SK/66 tanggal 1 Januari 1966, PT Pertanggungungan Djiwa Dharma Nasional yang dalam keadaan pailit dan dikuasai oleh Pemerintah itu kemudian diintegrasikan kedalam PN. Asuransi Djiwasraya

Pada tahun 1973 PT (Persero) Asuransi Jiwasraya yang merupakan peleburan dari 9 (sembilan) perusahaan asuransi milik Belanda, ditambah dengan sebuah perusahaan nasional, maka berubah status dari perusahaan negara menjadi perseroan terbatas (persero) melalui tahap peralihan sejak 8 Desember 1972 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1972. Perubahan itu berlaku pada tanggal 23 Maret 1973, berdasarkan akte Notaris Mohaminad Ali No. 2 Tahun 1973.

Berdasarkan akte Notaris Imas Fatimah, SH tanggal 12 Mei 1988 No. 10 dan Tanggal 8 September 1988 No. 19, yang telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Keputusan No. C2-16563HT.01.04.TH'98 tanggal 2 Oktober 1998, singkatan nama perusahaan dirubah menjadi PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

PT Asuransi Jiwasraya merupakan salah satu bentuk usaha yang dimiliki oleh negara Republik Indonesia dari bentuk usaha-usaha lainnya yang tergabung dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Usaha ini lebih berorientasi pada asuransi jiwa dan tentunya pada manusia, perorangan maupun sebagai suatu

kelompok. Pemerintah dalam hal ini Menteri Keuangan sebagai pemegang saham menyerahkan sepenuhnya kepada Lembaga BUMN untuk mengelola usaha tersebut dan dari BUMN itu sendiri menyerahkan sepenuhnya kepada perusahaan untuk menjalankan atau manage segala kegiatan-kegiatan yang akan dijalankan. PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) berkantor pusat di Jakarta dan terdiri dari berbagai cabang seperti Jakarta yang terdiri dari tiga wilayah yaitu Jakarta I, Jakarta II dan Jakarta III; Bandung; Semarang; Yogyakarta; Surabaya; Malang; Bali; Kalimantan yang terdiri dari Pekanbaru, Samarinda dan Balikpapan dan untuk Sumatra yaitu Medan, Bengkulu, dan Riau; dan untuk Sulawesi terdiri dari Manado dan Makassar.

3.2 Ruang Lingkup Usaha Perusahaan

Tujuan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) adalah turut melaksanakan dan menunjang program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, serta pembangunan di bidang asuransi, khususnya di bidang asuransi jiwa, yang antara lain meliputi pelaksanaan, pembuatan, penerimaan dan penutupan setiap bentuk perjanjian dalam bidang asuransi jiwa dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

Adapun kegiatan usaha dari perseroan ini antara lain:

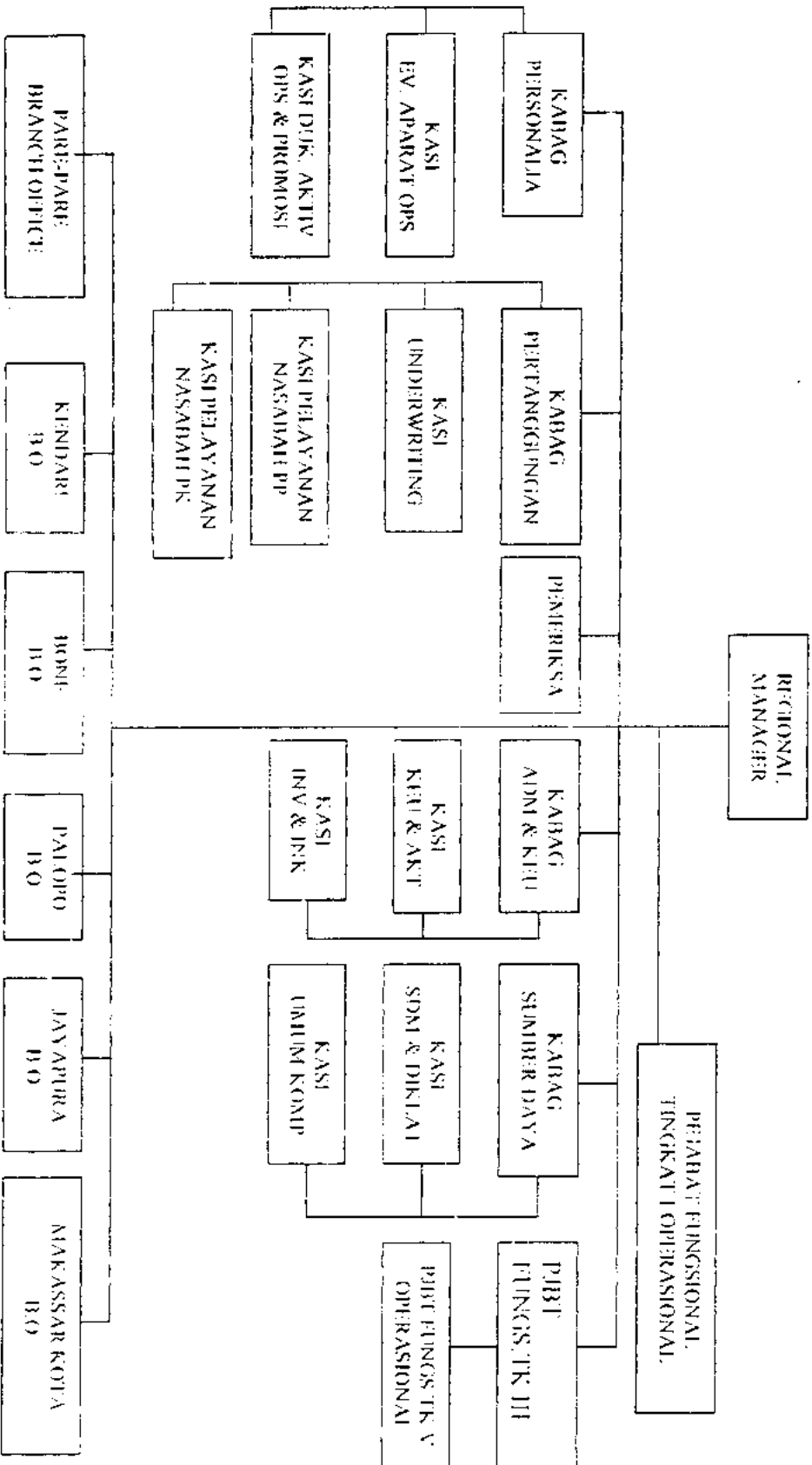
1. Menawarkan dan menjual polis asuransi jiwa.
2. Membuat berbagai program asuransi jiwa, program anuitas, asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan diri serta asuransi beasiswa.
3. Menyelenggarakan dana pensiun lembaga keuangan.

3.3 Organisasi Perusahaan

Sebagai bentuk usaha, PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) memiliki bentuk dan susunan perusahaan yang dikenal dengan struktur organisasi, yaitu:

1. Regional Manager
2. Pejabat Fungsional I, III, dan V Operasional
3. Kepala Bagian, yang terdiri dari:
 - Kepala Bagian Operasional
 - Kasi Ev. Aparat Ops.
 - Kasi Duk. Aktif Ops. Dan Promosi
 - Kepala Bagian Pertanggungjawaban
 - Kasi Underwriting
 - Kasi Pelayanan Nasabah PP
 - Kasi Pelayanan Nasabah PK
 - Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan
 - Kasi Administrasi dan Keu.
 - Kasi Investasi dan Ink.
 - Kepala Bagian Sumber Daya
 - Kasi SDM dan Diklat
 - Kasi Umum Komp.
4. Kepala-Kepala Perwakilan
5. Pelaksana / Pegawai Biasa

GAMBAR 3.1
 STRUKTUR ORGANISASI
 PT. ASURANSI JIWASRAYA MAKASSAR



3.4 Fungsi dan Tugas

Struktur organisasi yang digunakan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Makassar merupakan struktur organisasi fungsional yang dikepalai oleh seorang kepala cabang (Regional Manager).

Digambarkan bahwa kepala cabang membawahi beberapa kepala bagian dan beberapa pejabat fungsional. Untuk kedudukan pejabat fungsional tingkat I sama halnya dengan wakil regional manager dan pejabat fungsional tingkat III setingkat dengan kepala bagian dan pejabat fungsional tingkat V setingkat dengan kepala seksi. Kepala bagian membawahi beberapa seksi yang dipimpin oleh kepala seksi.

Adapun tugas dan tanggung jawab dari beberapa fungsi yang ada pada perusahaan jasa PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Makassar dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Regional Manager

Fungsi Regional Manager yaitu merencanakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan kantor cabang sesuai dengan pengarahannya dari direksi. Tugas dari Regional Manager yaitu:

- Memimpin dan menjalankan kegiatan yang ada pada kantor cabang
- Menentukan kebijaksanaan yang perlu diambil pada kegiatan perusahaan.
- Mengawasi jalannya kegiatan-kegiatan yang ada pada perusahaan.
- Membuat laporan berkala kepada direksi.

2. Pejabat Fungsional TK. I Operasional

Pejabat fungsional TK. I berfungsi sebagai pendamping dan pengganti dari Regional Manager bila beliau tidak ada. Tugasnya yaitu menjalankan kegiatan perusahaan dan ikut ambil bagian dalam mengambil keputusan seizin dari regional manager serta mengawasi jalannya kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan perusahaan.

3. Pemeriksa

Tugas pokok dari pemeriksa yaitu mengawasi jalannya kegiatan kerja yang dilakukan oleh para karyawan dari berbagai bagian sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan dan memeriksa laporan dari kegiatan perusahaan yang nantinya akan diajukan menjadi bahan laporan kepada direksi setelah diketahui oleh regional manager.

4. Kepala-Kepala Bagian

a. Bagian Operasional

Tugas pokok dari bagian operasional yaitu:

- Menangani kegiatan pemasaran yaitu masalah hasil penjualan jasa, masalah pembinaan dan pendidikan petugas dinas luar atau agen.
- Menangani masalah kwitansi tentang penerimaan dan pengeluaran dana sehubungan dengan pembayaran polis dari nasabah.

b. Bagian Pertanggung-jan

Tugasnya yaitu:

- Menangani masalah polis-polis yang ada pada perusahaan.
- Mencetak polis yang masuk dan membukukannya dalam arsip baik itu polis perorangan maupun polis kumpulan.

- Memelihara polis-polis yang ada pada perusahaan.

c. Bagian Administrasi dan Keuangan

Tugas pokok bagian ini adalah:

- Menangani masalah administrasi keuangan perusahaan dengan perhitungan keuangan dalam hal ini masalah pembukuan, investasi dan kas.
- Bertanggung jawab atas terselenggaranya kegiatan penerimaan dan pengeluaran dana kepada perusahaan.
- Membuat laporan keuangan secara berkala kepada regional manager.

d. Bagian Sumber Daya

Tugasnya yaitu:

- Membantu atasan dalam mengkoordinasikan kegiatan bidang personalia dan umum.
- Melakukan kegiatan pengadaan barang/jasa dan mendistribusikan ke unit-unit kerja yang membutuhkan.
- Mengesahkan daftar hadir, gaji, dan tunjangan karyawan/pegawai.
- Melakukan penerimaan pegawai termasuk petugas dinas luar atau agen.
- Bertanggung jawab atas penilaian, pembinaan dan peningkatan suatu pegawai yang berada di unit-unit kerja.

5. Pejabat Fungsional TK. III Operasional

Pejabat fungsional TK.III operasional merupakan pegawai yang pernah

menjabat sebagai kepala perwakilan lalu ditarik ke kantor cabang untuk membantu pelaksanaan kegiatan pada kantor cabang.

Tugasnya yaitu menjalankan kegiatan kantor pada cabang sebagai penghubung atas perwakilan-perwakilan yang ada pada perusahaan dan mengawasi kegiatan perusahaan yang terjadi pada perwakilan untuk dilaporkan kepada regional manager serta menjalin hubungan dengan perusahaan-perusahaan lain di luar perusahaan jasa dengan membantu memasarkan produk dari PT. Asuransi Jiwasraya (Persero).

6. Pejabat Fungsional TK. V Operasional

Pejabat fungsional tingkat V operasional merupakan pegawai yang setingkat dengan kepala seksi. dengan tugasnya yaitu memeriksa keabsahan dari laporan yang akan diajukan kepada kepala bagian pada tiap-tiap unit dan diteruskan kepada regional manager dan juga membantu dalam memasarkan produk jasa dari perusahaan kepada lembaga, instansi dan perusahaan lain.

7. Kepala Perwakilan

Kepala perwakilan bertugas sebagai penanggungjawab secara penuh terhadap kegiatan-kegiatan perwakilan yang dipimpinnya dan memberikan laporan secara berkala terhadap regional manager.

8. Pelaksana/Pegawai Biasa.

Pelaksana atau pegawai biasa bertugas untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan setiap hari kerja sesuai dengan tugas yang diembankan kepada mereka.

3.5 Ketenagakerjaan

3.5.1 Status Karyawan

Hal-hal mengenai kepegawaian pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Makassar tidak terlepas dari peraturan-peraturan perusahaan, dalam artian bahwa pegawai-pegawainya ialah pegawai yang diangkat dan atau diberhentikan oleh direksi perusahaan atau kepala cabang perusahaan dengan seizin direksi. Adapun status karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Makassar adalah pegawai BUMN.

Status karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Makassar meliputi 3 macam, yakni :

- Karyawan Tetap, adalah karyawan yang seluruh waktu termasuk daya, kreasi dan pikiran disumbangkan untuk kepentingan perusahaan, dengan mengikuti jam kerja setiap hari dan pembayaran gaji dilakukan setiap bulannya.
- Agen, adalah karyawan yang melaksanakan kegiatan perusahaan pada bagian lapangan dengan mencari dan menawarkan atau menjual produk jasa yang ditawarkan ke para nasabah atau *customer* untuk kepentingan perusahaan, dengan mengikuti jam kerja yang telah disepakati bersama dengan pihak perusahaan dan pembayaran gajinya dilakukan dengan cara honor maupun bonus dari banyaknya nasabah yang didapatkan. Dalam perekrutan agen, perusahaan melakukan test dan seleksi yang ketat. Agen yang direkrut diberikan pelatihan khusus dalam kurun waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

- Tenaga Ikatan Kerja (TIK), adalah karyawan yang membantu kelancaran kegiatan perusahaan dan diangkat oleh perusahaan dengan izin direksi, seperti supir, juru layan, *cleaning service* (bagian kebersihan), dan satpam.

3.5.2 Pengembangan dan Pembinaan Pegawai

Pengembangan dan pembinaan kepegawaian pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Makassar, meliputi:

1. Pengangkatan calon pegawai menjadi pegawai sementara (*training*).
2. Pengangkatan pegawai sementara menjadi pegawai tetap.
3. Kenaikan gaji berkala.
4. Kenaikan pangkat.
5. Pembinaan pegawai dan pejabat fungsional pada kantor cabang atau kantor wilayah (*branch office*).
6. Mutasi atau alih tugas pejabat atau pegawai.
7. Pelaksanaan pendidikan pelatihan (diklat).
8. Pengadaan bahan pustaka.
9. Cuti tahunan.
10. Daftar hadir pegawai atau pejabat.
11. Penghasilan.

3.5.3 Jumlah karyawan

Tenaga kerja atau karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Makassar berjumlah 36 orang. Adapun rinciannya sebagai berikut:

| Bagian | Jumlah |
|--|---------------|
| Regional Manager | 1 orang |
| Pejabat Fungsional Tingkat I Operasional | 1 orang |
| Pejabat Fungsional Tingkat III Operasional | 2 orang |
| Pejabat Fungsional Tingkat V Operasional | 1 orang |
| Pemeriksa | 1 orang |
| Kepala Bagian, yang terdiri dari: | |
| ▪ Kepala Bagian Operasional | kosong |
| - Kasi Ev. Aparat Ops. | 1 orang |
| - Kasi Duk. Aktif Ops. Dan Promosi | 1 orang |
| ▪ Kepala Bagian Pertanggung | 1 orang |
| - Kasi Underwriting | 1 orang |
| - Kasi Pelayanan Nasabah PP | 1 orang |
| - Kasi Pelayanan Nasabah PK | 1 orang |
| ▪ Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan | 1 orang |
| - Kasi Akt dan Keu. | 1 orang |
| - Kasi Investasi dan Ink. | 1 orang |
| ▪ Kepala Bagian Sumber Daya | 1 orang |
| - Kasi SDM dan Diklat | 1 orang |
| - Kasi Umum Komp. | 1 orang |
| Staf, yang terdiri dari: | |
| - Staf pertanggung | 3 orang |
| - Staf operasional | 2 orang |

| | |
|--|---------|
| - Staf administrasi dan keuangan | 3 orang |
| - Staf SDM | 2 orang |
| Instruktur junior | 1 orang |
| Pegawai Dasar | 1 orang |
| Tenaga Ikatatn Kerja (TIK), yang terdiri dari: | |
| - Supir | 2 orang |
| - Satpam | 2 orang |
| - Juru layan | 1 orang |
| - Kebersihan | 1 orang |

3.6. Kebijakan Perusahaan Atas Sumber Daya Manusia

3.6.1 Pembinaan Serta Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

Pembinaan pegawai diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas perusahaan secara berdayaguna dan berhasilguna dengan tetap mengacu pada sistem karir dan prestasi kerja pegawai. Dalam hal ini pimpinan setiap unit kerja bertanggung jawab atas pembinaan terhadap bawahannya dan mendukung penuh secara objektif peningkatan kemampuan bawahannya.

Pendidikan dan pelatihan pegawai menjadi suatu hal yang wajib diselenggarakan sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan meliputi pelatihan, seminar, lokakarya, kursus-kursus, pendidikan lanjutan, ceramah atau kegiatan edukasi lainnya yang dilakukan oleh perusahaan atau pihak luar baik di dalam maupun di luar negeri. Pemberdayaan SDM melalui pendidikan dan pelatihan

intensif dilakukan secara berkala, upaya tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan teknik, kemampuan manajerial, sikap dan kewirausahaan dari setiap karyawan agar dapat mencapai sasaran utama perusahaan yaitu untuk memiliki SDM yang profesional, memiliki kompetensi dan integritas.

3.6.2 Penggajian, Tunjangan dan Fasilitas

Sistem penggajian dalam PT.Asuransi Jiwasraya menekankan pada profesionalisme kerja dan pengalaman serta dedikasinya terhadap perusahaan serta pertimbangan-pertimbangan khusus lainnya.

Gaji pegawai setiap bulan terdiri dari gaji dasar pensiun (GDP) ditambah dengan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap meliputi tunjangan umum dan tunjangan perumahan sedangkan tunjangan tidak tetap meliputi tunjangan *married*. Kenaikan gaji berkala diberikan oleh perusahaan hanya kepada pegawai tetap yang pelaksanaannya dilakukan setahun sekali, terhitung setiap awal Januari sebesar 10%.

3.6.3 Pemberhentian Pegawai

Pemberhentian adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pegawai dan perusahaan. Pegawai dapat diberikan karena alasan-alasan berikut ini:

- Permintaan sendiri
- Mencapai usia pensiun pegawai yaitu 55 tahun

- Meninggal dunia
- Diangkat sebagai anggota Direksi
- Melakukan tindak pidana dan dihukum berdasarkan keputusan pengadilan
- Alasan kesehatan/ sakit lebih dari dua tahun berdasarkan pertimbangan medis
- Melakukan pelanggaran disiplin

3.7 Data Keuangan Perusahaan

3.7.1 Usia dan Gaji Pokok Karyawan Tetap

Berikut ini adalah data usia dan gaji pokok masing-masing karyawan tetap sekaligus para pengambil keputusan dalam PT.Asuransi Jiwasraya Makassar yang menjadi objek dalam penelitian ini

Tabel 3.1

Usia dan Gaji Pokok Karyawan

| No | Jabatan | Usia | Gaji Pokok/bln (Rp) | Pndptn/thn(Rp) |
|----|--------------------------------|------|---------------------|----------------|
| 1 | Regional Manajer | 51 | 1.668.000 | 20.016.000 |
| 2 | Pjbt. Fung. Tk. I Operasional | 50 | 1.690.000 | 20.280.000 |
| 3 | Pjbt.Fung Tk III.Opsr (1) | 50 | 1.108.000 | 13.296.000 |
| 4 | Pjbt.Fung. Tk III.Oprs (2) | 47 | 1.070.000 | 12.840.000 |
| 5 | Pjbt.Fung. Tk V. Oprs | 47 | 1.025.000 | 12.300.000 |
| 6 | Pemeriksa | 50 | 1.305.000 | 15.660.000 |
| 7 | Kabag. SDM | 47 | 1.090.000 | 13.080.000 |
| 8 | Kasi. Ev.Aparat Operasional | 49 | 1.012.000 | 12.144.000 |
| 9 | Kasi. Duk.Aktif Oprs & Promosi | 49 | 706.000 | 8.472.000 |
| 10 | Kabag Pertanggunggar. | 47 | 967.000 | 11.604.000 |
| 11 | Kasi Underwriting | 50 | 1.031.000 | 12.372.000 |
| 12 | Kasi Pelay. Nsbh. PP | 29 | 662.000 | 7.944.000 |
| 13 | Kasi Pelay Nsbh PK | 39 | 767.000 | 9.204.000 |
| 14 | Kabag. Adm & Keuangan | 44 | 1.123.000 | 13.476.000 |
| 15 | Kasi keuangan & akuntansi | 42 | 1.102.000 | 13.224.000 |
| 16 | Kasi Investasi & inkaso | 42 | 830.000 | 9.960.000 |
| 17 | Kasi SDM & Diklat | 43 | 729.000 | 8.748.000 |
| 18 | Kasi. Urnum Komp | 49 | 1.089.000 | 13.068.000 |

Sumber data perusahaan tahun 2002

3.6.2 Laporan Keuangan

Tabel 3.2
PT. Asuransi Jiwasraya Makassar
Per 31 Desember 2002 dan 2003

| Dalam Jutaan Rupiah | 2003 | 2002 |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Aktiva | | |
| Investasi | | |
| Deposito Berjangka | 220.279,85 | 328.952,80 |
| Surat Berharga | 296.696,05 | 140.643,20 |
| Rumah dan Bangunan | 88.124,55 | 82.892,55 |
| Pinjaman Polis | 51.222,85 | 45.157,40 |
| Investasi Lain-lain | 5.523,95 | 8.531,70 |
| | 661.847,25 | 606.177,65 |
| Aktiva Lancar | | |
| Kas & Bank | 5.095,80 | 4.515,40 |
| Piutang Prerni | 24.907,40 | 15.655,75 |
| Lain-lain | 14.373,50 | 10.525,30 |
| | 44.376,70 | 30.696,45 |
| Aktiva Pajak Tangguhan | 321,95 | 162,10 |
| Aktiva Tetap | 33.882,00 | 30.376,55 |
| Akumulasi Penyusutan | (16.840,35) | (14.652,75) |
| | 17.042,65 | 15.723,80 |
| Aktiva Lain-lain | 24.351,60 | 30.722,00 |
| Total Aktiva | 747.940,15 | 683.482,00 |
| Kewajiban | | |
| Kewajiban kepada Pemegang Polis | 648.854,40 | 590.715,10 |
| Kewajiban Lain-lain | 14.441,95 | 8.513,80 |
| Kewajiban | 663.296,35 | 599.228,90 |
| Kewajiban Pajak Tangguhan | - | 0,70 |
| Hak Pemegang Saham Minoritas | 237,60 | 3.155,55 |
| Total Kewajiban | 663.533,95 | 602.385,15 |
| Ekuitas | | |
| Modal | 65.277,80 | 65.277,80 |
| Agio Saham | 843,75 | - |
| Cadangan Tujuan | 5.352,85 | 4.493,80 |
| Cadangan Umum | 1.515,20 | 1.518,95 |
| Salisih Penilaian Aktiva Tetap | - | - |
| Saldo Rugi Tahun Lalu | - | - |
| Laba | 11.416,60 | 9.806,30 |
| Total Ekuitas | 84.406,20 | 81.096,80 |
| Total Kewajiban dan Ekuitas | 747.940,15 | 683.482,00 |

Sumber: Laporan Keuangan Tahunan 2002 dan 2003

Tabel 3.3
PT. Asuransi Jiwasraya
Laporan Laba/Rugi
Per 31 Desember 2002 dan 2003

| Dalam Jutaan Rupiah | 2003 | 2002 |
|---|-------------------|-------------------|
| Pendapatan | | |
| Pendapatan Premi | | |
| Pendapatan Premi Bruto | 302.859,35 | 264.784,20 |
| Premi Re-Asuransi | (1.531,50) | (1.472,55) |
| Kenaikan (penurunan) Premi Yang Blm Mrpkn Pendapatan | (1.445,90) | 571,55 |
| Pendapatan Premi Neto | 299.881,95 | 263.883,20 |
| Pendapatan Investasi | 54.123,75 | 32.276,35 |
| Pendapatan Lain-lain | 6.664,25 | 2.103,45 |
| Jumlah Pendapatan | 360.669,95 | 298.263,00 |
| Beban | | |
| Klaim dan Manfaat | | |
| Klaim dan Manfaat | 198.325,55 | 149.958,80 |
| Klaim Re - Asuransi | (583,70) | (913,20) |
| Kenaikan (Penurunan) Kewajiban Manfaat Polis Masa Depan | 56.649,60 | 61.120,00 |
| Jumlah Klaim dan Manfaat Total | 254.391,45 | 210.165,60 |
| Beban Pemasaran | 38.605,40 | 38.453,90 |
| Beban Umum dan Administrasi | 49.804,10 | 33.862,90 |
| Beban Lain-lain | 6.598,95 | 5.724,45 |
| Jumlah Beban | 349.399,90 | 288.206,85 |
| Laba Sebelum Pajak | 11.270,05 | 10.056,15 |
| Pajak Tangguhan | 160,60 | 62,10 |
| Laba Setelah Pajak | 11.430,65 | 10.118,25 |
| Hak Pemegang Saham Minoritas | (14,10) | (6,85) |
| Laba Sth Pajak dan Hak Pemegang Saham Minoritas | 11.416,55 | 10.111,40 |

Sumber: Laporan keuangan tahunan 2002 dan 2003

3.6. Data Kependudukan dan Mortalitas Penduduk

Berdasarkan data statistik Sulawesi Selatan dapat diketahui bahwa tingkat probabilitas kematian seseorang yang berdomisili di Sulawesi-Selatan adalah sebesar 18,93 pada seluruh tingkat usia (hasil SUPAS 2000).

Data ini merupakan salah satu aspek penting dalam perhitungan nilai sumber daya manusia, karena analisis nilai modal yang diharapkan dari manusia membutuhkan suatu fungsi yang merupakan probabilitas seseorang yang meninggal pada usia tertentu.

TABEL 3.4

Estimasi Level Mortalitas Menurut Propinsi

Berdasarkan SP71, SP80, SP90 DAN SP2000

| Propinsi | SP71 (1967) | SP80 (1976) | SP90 (1986) | SP2000 (1996) | Persentase Kenaikan | | |
|------------------|----------------|----------------|----------------|------------------|---------------------|-----------|-----------|
| | | | | | 1967-1976 | 1976-1986 | 1986-1996 |
| Sulawesi Selatan | 10.82 | 14.32 | 17.70 | 18.93 | 32.35 | 23.60 | 6.95 |

Sumber Data: Terlampir

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Metode analisis data yang digunakan adalah model kompensasi. Pengukuran nilai sumber daya manusia ini dibatasi hanya pada karyawan tetap yang bertindak sebagai pengambil keputusan di dalam perusahaan.

4.1 Analisis Nilai yang Diharapkan Dari Modal Manusia

4.1.1 Perhitungan *Present Value* (Nilai Tunai) Dari Pendapatan Masing-masing Karyawan.

Present value dihitung dengan cara membagi suatu aliran kas dengan $1+r$, dimana r adalah tingkat bunga yang relevan atau mengalikannya dengan *discount factor* tertentu (Suad Husnan, 1993). *Present value* dari pendapatan seseorang menunjukkan aliran pendapatan saat ini atas sejumlah penghasilan yang akan diterima dimasa yang akan datang.

Perhitungan ini didasarkan pada pendapatan karyawan dengan tingkat diskonto 16 % sebagai *cost of capital* yang ditetapkan oleh PT. Asuransi Jiwasraya Makassar. Jangka waktu yang dipakai adalah selisih antara usia karyawan saat perhitungan dengan usia pensiun. Kebijakan perusahaan menetapkan kenaikan gaji karyawan pertahun sebesar 10% sedangkan usia pensiun karyawan ditetapkan pada usia 55 tahun.

Tabel berikut ini menyajikan total *Present Value* pendapatan karyawan tetap. Adapun perincian perhitungan *present value* masing-masing karyawan disajikan pada lampiran.

TABEL 4.1

Present Value Pendapatan Karyawan

| No | Jabatan | Pendapatan | PV |
|----|-------------------------------|----------------------|----------------------|
| 1 | Regional Manajer | 122.200.000 | 90.244.000 |
| 2 | Pjbt. Fung. Tk. I Operasional | 156.473.000 | 106.981.000 |
| 3 | Pjbt Fung Tk III.Opsr (1) | 102.587.000 | 70.139.000 |
| 4 | Pjbt Fung. Tk III Oprs (2) | 174.360.000 | 94.312.000 |
| 5 | Pjbt.Fung. Tk V. Oprs | 167.028.000 | 90.346.000 |
| 6 | Pemeriksa | 95.365.000 | 65.201.000 |
| 7 | Kabag. SDM | 177.620.000 | 96.075.000 |
| 8 | Kasi.Ev.Aparat Operasional | 115.212.000 | 72.883.000 |
| 9 | Kasi.Duk.Aktif Oprs& Promosi | 80.375.000 | 50.845.000 |
| 10 | Kabag Pertanggungjan | 157.576.000 | 85.233.000 |
| 11 | Kasi Underwriting | 95.458.000 | 65.265.000 |
| 12 | Kasi Pelay. Nsbh. PP | 962.018.000 | 116.825.000 |
| 13 | Kasi Pelay Nsbh PK | 373.173.000 | 105.767.000 |
| 14 | Kabag. Adm & Keuangan | 288.175.000 | 122.772.000 |
| 15 | Kasi keuangan & akuntansi | 369.941.000 | 134.069.000 |
| 16 | Kasi Investasi & inkaso | 278.631.000 | 100.977.000 |
| 17 | Kasi SDM & Diklat | 214.525.000 | 84.311.000 |
| 18 | Kasi. Umum Komp | 123.978.000 | 78.428.000 |
| | Total | 4.054.695.000 | 1.630.673.000 |

Sumber Data: Lampiran halaman 61-67

Total pendapatan karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Makassar adalah sebesar Rp.4.054.695.000. Sedangkan total nilai pendapatan karyawan yang masih tersisa dimasa mendatang dari pekerjaannya yaitu sebesar Rp. 1.630.673.000

4.1.2 Perhitungan Nilai Modal Manusia

Nilai modal manusia diperoleh dengan mengalikan *present value* dengan probabilitas kematian seseorang. Dengan mengabaikan kemungkinan kematian seorang karyawan sebelum pensiun maka memungkinkan untuk memasukkan suatu fungsi yang merupakan probabilitas seseorang meninggal pada usia tertentu. Probabilitas yang digunakan tak lain adalah probabilitas seseorang yang berdomisili di Sulawesi Selatan sesuai dengan lokasi perusahaan, pada kasus ini adalah PT.Asuransi Jiwasraya Makassar. Probabilitas kematian untuk seseorang yang berdomisili di Makassar pada seluruh tingkat usia menurut hasil Survey Penduduk Antar Sensus (SUPAS) 2000 adalah sebesar 18,93.

TABEL 4.2

Nilai Yang Diharapkan Dari Modal Manusia (dalam Rupiah)

| N o | Jabatan | PV | Proba Bilitas | E (VT*) |
|--------|-------------------------------|----------------------|------------------|-----------------------|
| 1 | Regional Manajer | 90.244.000 | 18,93 | 1.708.318.920 |
| 2 | Pjbt. Fung. Tk. I Oprs | 106.981.000 | 18,93 | 2.025.150.330 |
| 3 | Pjbt. Fung. Tk. III. Opsi(1) | 70.139.000 | 18,93 | 1.327.731.270 |
| 4 | Pjbt. Fung. Tk. III Oprs(2) | 94.312.000 | 18,93 | 1.785.326.160 |
| 5 | Pjbt. Fung. Tk. V. Oprs | 90.346.000 | 18,93 | 1.710.249.780 |
| 6 | Pemeriksa | 65.201.000 | 18,93 | 1.234.254.930 |
| 7 | Kabag. SDM | 96.075.000 | 18,93 | 1.818.599.750 |
| 8 | Kasi Ev. Aparat Oprs | 72.883.000 | 18,93 | 1.379.675.190 |
| 9 | Kasi Duk. Aktif Opr & promosi | 50.845.000 | 18,93 | 962.495.850 |
| 10 | Kabag. Pertanggungjanaan | 85.233.000 | 18,93 | 1.613.460.690 |
| 11 | Kasi Underwriting | 65.265.000 | 18,93 | 1.235.466.450 |
| 12 | Kasi Pelay. Nsbh. PP | 116.825.000 | 18,93 | 2.211.497.250 |
| 13 | Kasi Pelay. Nsbh. PK | 105.767.000 | 18,93 | 2.002.169.310 |
| 14 | Kabag. Adm & Keuangan | 122.772.000 | 18,93 | 2.324.073.960 |
| 15 | Kasi keuangan & akuntansi | 134.069.000 | 18,93 | 2.537.926.170 |
| 16 | Kasi Investasi & inkaso | 100.977.000 | 18,93 | 1.911.494.610 |
| 17 | Kasi SDM & Diklat | 84.311.000 | 18,93 | 1.596.007.230 |
| 18 | Kasi. Umum Komp | 78.428.000 | 18,93 | 1.484.642.040 |
| | Total | 1.630.673.000 | | 30.868.639.890 |

Pada tabel tersebut diatas, menunjukkan bahwa dengan adanya fungsi probabilitas kematian karyawan diperoleh nilai estimasi dari modal manusia pada karyawan tetap PT. Asuransi Jiwasraya Makassar adalah sebesar Rp 30.868.639.890

Jurnal untuk mencatat nilai modal manusia adalah sebagai berikut:

| | |
|------------|-------------------|
| Aktiva SDM | Rp.30.868.639.890 |
| Modal SDM | Rp.30.868.639.890 |

4.1.3 Perhitungan Amortisasi Nilai Sumber Daya Manusia

Tahap akhir dari perlakuan akuntansi, khususnya perhitungan modal yang diharapkan dari sumber daya manusia adalah memperhitungkan amortisasi dari nilai SDM sebagai suatu aktiva tetap tidak berwujud, karena itu nilai tersebut harus diamortisasi berdasarkan umur manfaat.

Pola amortisasi umumnya dianggap tepat apabila amortisasi tersebut mempunyai hubungan dengan harapan mengenai *revenue* yang dihasilkannya. Seperti pada depresiasi, hubungan tersebut tidak terlalu jelas dalam hal *intangible asset* maka APB Opinion No. 17 menyarankan digunakannya *straigh-line method* atau metode garis lurus, kecuali jika dapat dibuktikan bahwa penggunaan metode lain lebih tepat (Tuanakotta,1985). Sehingga perhitungan amortisasi aset SDM PT.Asuransi Jiwasraya Makassar ditunjukkan dalam tabel 4.3 dibawah ini, adalah sebagai berikut:

4.1.4 Penghapusan Nilai SDM

Apabila sebelum masa pensiun, terjadi penghentian kerja baik karena meninggal, mengundurkan diri ataupun diberhentikan dari perusahaan maka nilai SDMnya dihapuskan dari laporan keuangan. Misalnya Pjbt. Fungsional Tk III Operasional(2) mengundurkan diri dari jabatannya pada akhir Juni 2005 maka seluruh nilai SDMnya dihapus dari laporan keuangan. Penghapusan nilai sumber daya manusia diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

Harga perolehan: Rp.1.785.326.160

Akumulasi amortisasi:

Tahun 2003: Rp.223.165.770

Tahun 2004: Rp.223.165.770

Juni 2005*: Rp.111.582.885

(Rp. 557.914.425)

Nilai Buku: Rp.1.227.411.735

*Juni 2005= $6/12 \times \text{Rp.}223.165.770 = \text{Rp.}111.582.885$

Pada akhir tahun 2005 aktiva sumber daya manusia akan berkurang sebesar Rp1.785.326.160 sedangkan modal sumber daya manusia dan akumulasi amortisasi masing-masing berkurang sebesar Rp 1.227.411.735 dan Rp.557.914.425

Jurnal penghapusan nilai SDM (Pjbt.Fungsional Tk III Oprs(2)) adalah:

Modal SDM Rp. 1.227.411.735

Akumulasi amortisasi SDM Rp. 557.914.425

Aktiva SDM Rp.1.785.326.160

4.2 Pelaporan SDM Dalam Laporan Keuangan

Pengakuan unsur modal manusia dan penyajiannya dalam laporan keuangan membuat laporan keuangan tersaji dengan lebih informatif mengenai keberadaan manusia yang berperan penting dalam proses pengambilan keputusan di dalam perusahaan dimana SDM telah menjadi satu bagian yang vital dalam proses menghasilkan laba.

Pada neraca yang memasukkan unsur modal manusia menunjukkan aset yang dimiliki perusahaan lebih besar dibandingkan neraca yang tidak memperhitungkan nilai modal SDM yang dimilikinya. Dalam kasus ini, PT. Asuransi Jiwasraya Makassar memiliki aktiva sebesar Rp.683.482,00 di tahun 2002 sedangkan setelah memasukkan nilai SDM sebesar Rp.30.868,64 sehingga total aktiva menjadi Rp.714.350,64 Pada tahun yang sama nilai modal yang dimiliki perusahaan bertambah berupa modal manusia.

Pada neraca tahun 2003 dengan pendekatan akuntansi sumber daya manusia mengandung nilai modal manusia bersih (setelah diamortisasi) sebesar Rp.26.876,54 dan besarnya amortisasi itu sendiri tersaji dalam laporan Laba/Rugi 2003 pada kelompok biaya amortisasi sumber daya manusia sebesar Rp.3.992,10

Berikut ini disajikan laporan keuangan perbandingan sebelum menggunakan akuntansi sumber daya manusia (konvensional) dengan laporan keuangan setelah mempergunakan akuntansi sumber daya manusia dalam tabel 4.4 dan tabel 4.5 beserta amortisasinya yang dibebankan pada tahun 2003 tersaji dalam laporan Laba/Rugi pada tabel 4.6. (besarnya nilai masing-masing dalam jutaan rupiah)

Tabel 4.4
Neraca Perbandingan Konvensional & ASDM
Per 31 Desember 2002
(Dalam Jutaan Rupiah)

| | Konvensional | Sesudah ASDM |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Aktiva | | |
| Investasi | | |
| Deposito Berjangka | 328.952,80 | 328.952,80 |
| Surat Berharga | 140.643,20 | 140.643,20 |
| Rumah dan Bangunan | 82.892,55 | 82.892,55 |
| Pinjaman Polis | 45.157,40 | 45.157,40 |
| Investasi Lain-lain | 8.531,70 | 8.531,70 |
| | 606.177,65 | 606.177,65 |
| Aktiva Lancar | | |
| Kas & Bank | 4.515,40 | 4.515,40 |
| Piutang Premi | 15.655,75 | 15.655,75 |
| Lain-lain | 10.525,30 | 10.525,30 |
| | 30.696,45 | 30.696,45 |
| Aktiva Pajak Tangguhan | 162,10 | 162,10 |
| Aktiva Tetap | 30.376,55 | 30.376,55 |
| Akumulasi Penyusutan | (14.652,75) | (14.652,75) |
| | 15.723,80 | 15.723,80 |
| Aktiva Lain-lain | 30.722,00 | 30.722,00 |
| Aktiva Sumber Daya Manusia | | 30.868,64 |
| Akumulasi Amortisasi SDM | | |
| Total Aktiva | 683.482,00 | 714.350,64 |
| Kewajiban | | |
| Kewajiban kepada Pemegang Polis | 590.715,10 | 590.715,10 |
| Kewajiban Lain-lain | 8.513,80 | 8.513,80 |
| Kewajiban | 599.228,90 | 599.228,90 |
| Kewajiban Pajak Tangguhan | 0,70 | 0,70 |
| Hak Pemegang Saham Minoritas | 3.155,55 | 3.155,55 |
| Total Kewajiban | 602.385,15 | 602.385,15 |
| Ekuitas | | |
| Modal | 65.277,80 | 65.277,80 |
| Agió Saham | - | - |
| Cadangan Tujuan | 4.493,80 | 4.493,80 |
| Cadangan Umum | 1.513,95 | 1.513,95 |
| Selisih Penilaian Aktiva Tetap | - | - |
| Saldo Rugi Tahun Lalu | - | - |
| Laba | 9.806,30 | 9.806,30 |
| Total Ekuitas | 81.096,80 | 81.096,80 |
| Modal Sumber Daya Manusia | | 30.868,64 |
| Total Kewajiban dan Ekuitas | 683.482,00 | 714.350,64 |

Tabel 4.5
Neraca Perbandingan Konvensional & ASDM
Per 31 Desember 2003
(Dalam Jutaan Rupiah)

| | Konvensional | Sesudah ASDM |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Aktiva | | |
| Investasi | | |
| Deposito Berjangka | 220.279,85 | 220.279,85 |
| Surat Berharga | 296.696,05 | 296.696,05 |
| Rumah dan Bangunan | 88.124,55 | 88.124,55 |
| Pinjaman Polis | 51.222,85 | 51.222,85 |
| Investasi Lain-lain | 5.523,95 | 5.523,95 |
| | 661.847,25 | 661.847,25 |
| Aktiva Lancar | | |
| Kas & Bank | 5.095,80 | 5.095,80 |
| Piutang Premi | 24.907,40 | 24.907,40 |
| Lain-lain | 14.373,50 | 14.373,50 |
| | 44.376,70 | 44.376,70 |
| Aktiva Pajak Tangguhan | 321,95 | 321,95 |
| Aktiva Tetap | 33.883,00 | 33.883,00 |
| Akumulasi Penyusutan | (16.840,35) | (16.840,35) |
| | 17.042,65 | 17.042,65 |
| Aktiva Lain-lain | 24.351,60 | 24.351,60 |
| Aktiva Sumber Daya Manusia | | 30.868,64 |
| Akumulasi Amortisasi SDM | | (3.992,10) |
| | | 26.876,54 |
| Total Aktiva | 747.940,15 | 774.816,69 |
| Kewajiban | | |
| Kewajiban kepada Pemegang Polis | 648.854,40 | 648.854,40 |
| Kewajiban Lain-lain | 14.441,95 | 14.441,95 |
| Kewajiban | 663.296,35 | 663.296,35 |
| Kewajiban Pajak Tangguhan | - | - |
| Hak Pemegang Saham Minoritas | 237,60 | 237,60 |
| Total Kewajiban | 663.533,95 | 663.533,95 |
| Ekuitas | | |
| Modal | 65.277,80 | 65.277,80 |
| Agio Saham | 843,75 | 843,75 |
| Cadangan Tujuan | 5.352,85 | 5.352,85 |
| Cadangan Umum | 1.515,20 | 1.515,20 |
| Selisih Penilaian Aktiva Tetap | - | - |
| Saldo Rugi Tahun Lalu | - | - |
| Laba | 11.416,60 | 11.416,60 |
| Total Ekuitas | 84.406,20 | 84.406,20 |
| Modal Sumber Daya Manusia | | 26.876,54 |
| Total Kewajiban dan Ekuitas | 747.940,15 | 774.816,69 |

Tabel 4.6
PT.Asuransi Jiwasraya
Laporan Laba/Rugi Pendekatan ASDM
2003
(Dalam Jutaan Rupiah)

| | Konvensional | Sesudah ASDM |
|---|-------------------|-------------------|
| Pendapatan | | |
| Pendapatan Premi | | |
| Pendapatan Premi Bruto | 302.859,35 | 302.859,35 |
| Premi Re-Asuransi | (1.531,50) | (1.531,50) |
| Kenaikan (penurunan) Premi Yang Bim Mrpkn Pendapatan | (1.445,90) | (1.445,90) |
| Pendapatan Premi Neto | 299.881,95 | 299.881,95 |
| Pendapatan Investasi | 54.123,75 | 54.123,75 |
| Pendapatan Lain-lain | 6.664,25 | 6.664,25 |
| Jumlah Pendapatan | 360.669,95 | 360.669,95 |
| Beban | | |
| Klaim dan Manfaat | | |
| Klaim dan Manfaat | 198.325,55 | 198.325,55 |
| Klaim Re – Asuransi | (583,70) | (583,70) |
| Kenaikan (Penurunan) Kewajiban Manfaat Polis Masa Depan | 56.649,60 | 56.649,60 |
| Jumlah Klaim dan Manfaat Total | 254.391,45 | 254.391,45 |
| Beban Pemasaran | 38.605,40 | 38.605,40 |
| Beban Umum dan Administrasi | 49.804,10 | 49.804,10 |
| Beban Lain-lain | 6.598,95 | 6.598,95 |
| Beban amortisasi SDM | | 3.992,10 |
| Jumlah Beban | 349.399,90 | 353.392,00 |
| Laba Sebelum Pajak | 11.270,05 | 7.277,95 |
| Pajak Tangguhan | 160,60 | 160,60 |
| Laba Setelah Pajak | 11.430,65 | 7.438,55 |
| Hak Pemegang Saham Minoritas | (14,10) | (14,10) |
| Laba Stlh Pajak dan Hak Pemegang Saham Minoritas | 11.416,55 | 7.424,45 |

Terlihat pada laporan keuangan yang memasukkan unsur sumber daya manusia, total aktiva pada neraca meningkat dibandingkan dengan neraca konvensional. Pada laporan Laba/Rugi, adanya alokasi amortisasi aktiva sumber daya manusia pada periode manfaatnya menyebabkan laba setelah pajak dan hak pemegang saham minoritas menjadi lebih kecil. Pada laporan keuangan konvensional setiap pengeluaran untuk mendapatkan aktiva manusia langsung diberlakukan sebagai biaya pada saat terjadinya sehingga akan mengakibatkan biaya yang sangat besar pada saat perolehan dan pada periode manfaat selanjutnya dicatat lebih kecil dari biaya yang sesungguhnya, maka penyajian laporan keuangan akan menjadi kurang realistis karena menyebabkan terjadinya ketidakadilan dalam pembagian laba pada tiap tahunnya.

Pada akuntansi sumber daya manusia, pembebanan biaya dilakukan setiap periode selama aktiva tersebut memberikan manfaat pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa laporan keuangan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan keadaan perusahaan lebih riil.

Pada PT. Asuransi Jiwasraya pelaporan sumber daya manusia sebagai aktiva sangat dibutuhkan karena faktor manusia dalam proses operasional perusahaan merupakan suatu aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya menghasilkan laba.

BAB V

KESIMPULAN dan SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Peningkatan mutu tenaga manusia oleh perusahaan melalui pendidikan dan pelatihan menyebabkan bertambahnya *human capital* perusahaan. Akuntansi sumber daya manusia bertujuan untuk memberikan informasi sumber daya manusia sebagai suatu aset penting bagi perusahaan dan perlu diakui sebagai aktiva, baik melalui pendekatan biaya maupun nilai. Gagasan mengenai sumber daya manusia ini semakin berkembang luas sejalan dengan pengakuan semakin besarnya peranan *human asset* atau *human capital* di bidang ekonomi, berbagai penelitian telah banyak dilakukan oleh para akademisi namun belum ada kesepakatan yang jelas mengenai kriteria yang objektif atas sumber daya manusia.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian PT. Asuransi Jiwasraya Makassar adalah metode kompensasi yaitu pengukuran sumber daya manusia dengan pendekatan nilai. Metode ini dipergunakan dengan pertimbangan terhadap perhitungan nilai modal manusia adalah nilai tunai penghasilannya yang masih tersisa di masa mendatang serta mempertimbangkan kemungkinan kesalahan-kesalahan akibat penentuan tetap dari subjektivitas dalam penentuan gaji dan penetapan lamp diskonto pada perusahaan yang berbeda.

3. Pada neraca PT Asuransi Jiwasraya Makassar, dengan memasukkan unsur modal manusia menunjukkan aset yang dimiliki perusahaan lebih besar dibandingkan neraca yang tidak memperhitungkan nilai modal SDM yang dimilikinya. Dalam kasus ini, PT. Asuransi Jiwasraya Makassar memiliki aktiva sebesar Rp.2.460.534,97 di tahun 2002 sedangkan setelah memasukkan nilai SDM sebesar Rp.30.868,64 sehingga total aktiva menjadi Rp.2.491.403,61 Pada tahun yang sama nilai modal yang dimiliki perusahaan bertambah berupa modal manusia. Pada neraca tahun 2003 dengan pendekatan akuntansi sumber daya manusia mengandung nilai modal manusia bersih (setelah diamortisasi) sebesar RP.26.876,54 dan besarnya amortisasi itu sendiri tersaji dalam laporan Laba/Rugi 2003 pada kelompok biaya amortisasi sumber daya manusia sebesar Rp.3.992,10.
4. Pada akuntansi sumber daya manusia, pembebanan biaya dilakukan setiap periode selama aktiva tersebut memberikan manfaat pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa laporan keuangan akuntansi sumber daya manusia menunjukkan keadaan perusahaan lebih riil. Hal ini sangat dibutuhkan dalam pembuatan keputusan baik pihak intern maupun ekstern perusahaan.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan yang menggunakan pendekatan akuntansi sumber daya manusia, laporan keuangannya terlihat lebih realistis terutama apabila perusahaan tersebut menerapkan konsep ini dalam laporan keuangan intern

sehingga perusahaan induk dapat memantau perusahaan anak dan perusahaan anakpun tidak semata-mata mementingkan pencapaian laba jangka pendek tetapi lebih menekankan pada pencapaian laba jangka panjang secara keseluruhan. Hal ini perlu bagi perusahaan yang berbentuk PT apalagi yang akan dan atau sudah *go public* terlebih dalam hal pengambilan keputusan sebab akan banyak pihak-pihak yang terlibat dan membutuhkan informasi yang riil dari laporan keuangan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan untuk menggunakan metode dan pendekatan yang berbeda selain metode kompensasi ini sehingga diperoleh perbandingan hasil yang didapatkan dan diketahui metode yang paling tepat digunakan dalam mengukur nilai sumber daya manusia sebagai aktiva.

3. Bagi Keilmuan

Perlunya penelitian yang berkesinambungan sehingga diperoleh suatu kesepakatan pengukuran sumber daya manusia sebagai aset perusahaan. Hal ini penting karena sumber daya yang berkualitas merupakan salah satu faktor utama yang menentukan perkembangan dunia usaha dalam menghadapi persaingan global dimasa mendatang.

REFERENSI

- Amin Widjaja Tunggal, "*Akuntansi Sumber Daya Manusia*", Rineka Cipta. 1995.
- Andreas Liko, "*Akuntansi Sumber Daya Manusia sebagai Aset Organisasi (Konsep & Telaahan)*", Jurnal Akuntansi dan Manajemen, STIE YKPN, Agustus Oktober 1995.
- Bambang Riyanto, "*Akuntansi Sumber Daya Manusia: Pengukuran & Pengakuan Manajer Sebagai Aktiva*," Teori Akuntansi : Isu-isu Kontemporer, diedit oleh Gudono, Andi Offset, Yogya, 1990.
- Belkaouli, Ahmad Riahi, "*Accounting Theory (terj)*", New York. Hart Court Brave Javanovich. Inc, 1981.
- Biro Pusat Statistik, "*Estimasi Fertilitas, Mortalitas dan Migrasi Hasil Survey penduduk Antar Sensus (SUPAS 1995)*", Seri S3 BPS, Jakarta
- Cialarce Totanan, "*Peran Intellectual Capital Dalam Penciptaan Nilai Untuk Keunggulan Bersaing*", Usahawan No.01 Januari 2004.
- Hendrikson Eldon S, "*Teori Akuntansi*",Seri Terjemahan, Edisi 4, Jilid 1,Penerbit Erlangga, Jakarta,1994
- Herman Darmawi, "*Manajemen Asuransi*",Bumi Aksara, Jakarta,2000
- Jaka Susanta, "*Akuntansi SDM : Antara Tuntutan & Hambatan*", Auditor Edisi 1, Ikatan Mahasiswa Gadjah Mada, Yogyakarta, Juni 1992.
- Lies Handayani, "*Tinjauan Akuntansi Atas Perlakuan SDM sebagai Aktiva pada PT. Sari Husada Yogyakarta*" Skripsi Fakultas ekonomi, Tak Diterbitkan, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2000.
- Luluk Khanayah Damayanti, "*Penerapan Akuntansi SDM pada Rumah Sakit Studi kasus pada RS. Khusus Bedah Patmasuri Yogyakarta*" Skripsi Fakultas Ekonomi, Tak Diterbitkan, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2001.
- MR.Mathews, MHB Parera,"*Accounting Theory and Development*", Thompson Publishing Co,1996
- Nawawi Hadari, "*Manajemen SDM Untuk Bisnis Yang Kompetitif*",Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1997.
- Neni Meidawati, "*Penyajian SDM dalam Laporan Keuangan (neraca)*", Jurnal Ekonomi, Th. II Vol. 5, FE UII, Yogyakarta, Februari 1995.

Suad Husnan, "*Manajemen Keuangan Teori & Penerapan*" BPFE Yogyakarta, Edisi 3, 1993.

Theodorus M. Tuarakotta, "*Teori Akuntansi*", LPFE UI, Jakarta, 1982.

LAMPIRAN I

1. Tabel PV. Regional Manajer

| No:Tahun | Gaji Pokok | Pendapatan | Rate | PV |
|----------|------------|-------------|-------|------------|
| 1 2002 | 1.668.000 | 20.016.000 | 1,000 | 20.016.000 |
| 2 2003 | 1.835.000 | 22.018.000 | 0,862 | 18.979.000 |
| 3 2004 | 2.018.000 | 24.219.000 | 0,743 | 17.995.000 |
| 4 2005 | 2.220.000 | 26.641.000 | 0,641 | 17.077.000 |
| 5 2006 | 2.442.000 | 29.305.000 | 0,552 | 16.177.000 |
| | | 122.200.000 | | 90.244.000 |

2. Tabel PV Pjbt Fung Tk.I Oprs

| No:Tahun | Gaji pokok | Pendapatan | Rate | PV |
|----------|------------|-------------|-------|-------------|
| 1 2002 | 1.690.000 | 20.280.000 | 1,000 | 20.280.000 |
| 2 2003 | 1.859.000 | 22.308.000 | 0,862 | 19.229.000 |
| 3 2004 | 2.045.000 | 24.539.000 | 0,743 | 18.232.000 |
| 4 2005 | 2.249.000 | 26.993.000 | 0,641 | 17.302.000 |
| 5 2006 | 2.474.000 | 29.692.000 | 0,552 | 16.390.000 |
| 6 2007 | 2.722.000 | 32.661.000 | 0,476 | 15.547.000 |
| | | 156.473.000 | | 106.981.000 |

3. Tabel PV Pjbt Fung Tk III Oprs(1)

| No:Tahun | Gaji Pokok | Pendapatan | Rate | PV |
|----------|------------|-------------|-------|------------|
| 1 2002 | 1.108.000 | 13.296.000 | 1,000 | 13.295.000 |
| 2 2003 | 1.219.000 | 14.626.000 | 0,862 | 12.607.000 |
| 3 2004 | 1.341.000 | 16.088.000 | 0,743 | 11.954.000 |
| 4 2005 | 1.475.000 | 17.697.000 | 0,641 | 11.344.000 |
| 5 2006 | 1.622.000 | 19.467.000 | 0,552 | 10.745.000 |
| 6 2007 | 1.784.000 | 21.413.000 | 0,476 | 10.193.000 |
| | | 102.587.000 | | 70.139.000 |

4. Tabel PV Pjbt Fung Tk III Oprs (2)

| No:Tahun | Gaji pokok | Pendapatan | Rate | Pv |
|----------|------------|-------------|-------|------------|
| 1 2002 | 1.070.000 | 12.840.000 | 1,000 | 12.840.000 |
| 2 2003 | 1.177.000 | 14.124.000 | 0,862 | 12.175.000 |
| 3 2004 | 1.295.000 | 15.536.000 | 0,743 | 11.544.000 |
| 4 2005 | 1.424.000 | 17.090.000 | 0,641 | 10.955.000 |
| 5 2006 | 1.567.000 | 18.799.000 | 0,552 | 10.377.000 |
| 6 2007 | 1.723.000 | 20.679.000 | 0,476 | 9.843.000 |
| 7 2008 | 1.896.000 | 22.747.000 | 0,410 | 9.326.000 |
| 8 2009 | 2.085.000 | 25.022.000 | 0,354 | 8.858.000 |
| 9 2010 | 2.294.000 | 27.524.000 | 0,305 | 8.395.000 |
| | | 174.360.000 | | 94.312.000 |

Lanjutan

5. Tabel PV Pjbt Fung Tk V cprs

| No. Tahun | Gaji pokok | Pendapatan | Rate | PV |
|-----------|------------|-------------|-------|------------|
| 1 2002 | 1.025.000 | 12.300.000 | 1,000 | 12.300.000 |
| 2 2003 | 1.128.000 | 13.530.000 | 0,862 | 11.663.000 |
| 3 2004 | 1.240.000 | 14.883.000 | 0,743 | 11.058.000 |
| 4 2005 | 1.364.000 | 16.371.000 | 0,641 | 10.494.000 |
| 5 2006 | 1.501.000 | 18.008.000 | 0,552 | 9.941.000 |
| 6 2007 | 1.651.000 | 19.809.000 | 0,476 | 9.429.000 |
| 7 2008 | 1.816.000 | 21.790.000 | 0,410 | 8.934.000 |
| 8 2009 | 1.997.000 | 23.969.000 | 0,354 | 8.485.000 |
| 9 2010 | 2.197.000 | 26.366.000 | 0,305 | 8.042.000 |
| | | 167.028.000 | | 90.346.000 |

6. Tabel PV Pemeriksa

| No. Tahun | Gaji Pokok | Pendapatan | Rate | PV |
|-----------|------------|------------|-------|------------|
| 1 2002 | 1.030.000 | 12.360.000 | 1,000 | 12.360.000 |
| 2 2003 | 1.133.000 | 13.596.000 | 0,862 | 11.720.000 |
| 3 2004 | 1.246.000 | 14.956.000 | 0,743 | 11.112.000 |
| 4 2005 | 1.371.000 | 16.451.000 | 0,641 | 10.545.000 |
| 5 2006 | 1.508.000 | 18.096.000 | 0,552 | 9.989.000 |
| 6 2007 | 1.659.000 | 19.906.000 | 0,476 | 9.475.000 |
| | | 95.365.000 | | 65.201.000 |

7. Tabel PV Kabag. SDM

| No. Tahun | Gaji Pokok | Pendapatan | Rate | PV |
|-----------|------------|-------------|-------|------------|
| 1 2002 | 1.090.000 | 13.080.000 | 1,000 | 13.080.000 |
| 2 2003 | 1.199.000 | 14.388.000 | 0,862 | 12.402.000 |
| 3 2004 | 1.319.000 | 15.827.000 | 0,743 | 11.759.000 |
| 4 2005 | 1.451.000 | 17.409.000 | 0,641 | 11.159.000 |
| 5 2006 | 1.596.000 | 19.150.000 | 0,552 | 10.571.000 |
| 6 2007 | 1.755.000 | 21.065.000 | 0,476 | 10.027.000 |
| 7 2008 | 1.931.000 | 23.172.000 | 0,410 | 9.501.000 |
| 8 2009 | 2.124.000 | 25.489.000 | 0,354 | 9.023.000 |
| 9 2010 | 2.337.000 | 28.038.000 | 0,305 | 8.552.000 |
| | | 177.620.000 | | 96.075.000 |

8. Kasi Ev. Aparat Oprs

| No. Tahun | Gaji Pokok | Pendapatan | Rate | FV |
|-----------|------------|-------------|-------|------------|
| 1 2002 | 1.012.000 | 12.144.000 | 1,000 | 12.144.000 |
| 2 2003 | 1.113.000 | 13.358.000 | 0,862 | 11.515.000 |
| 3 2004 | 1.225.000 | 14.694.000 | 0,743 | 10.918.000 |
| 4 2005 | 1.347.000 | 16.164.000 | 0,641 | 10.361.000 |
| 5 2006 | 1.482.000 | 17.780.000 | 0,552 | 9.815.000 |
| 6 2007 | 1.630.000 | 19.558.000 | 0,476 | 9.310.000 |
| 7 2008 | 1.793.000 | 21.514.000 | 0,410 | 8.821.000 |
| | | 115.212.000 | | 72.883.000 |

Lanjutan

9. Tabel PV Kasi Duk. Aktif Oprs & Promosi

| No | Tahun | Gaji Pokok | Pendapatan | Rate | PV |
|----|-------|------------|------------|-------|------------|
| 1 | 2002 | 706.000 | 8.472.000 | 1,000 | 8.472.000 |
| 2 | 2003 | 777.000 | 9.319.000 | 0,862 | 8.033.000 |
| 3 | 2004 | 854.000 | 10.251.000 | 0,743 | 7.617.000 |
| 4 | 2005 | 940.000 | 11.276.000 | 0,641 | 7.228.000 |
| 5 | 2006 | 1.034.000 | 12.404.000 | 0,552 | 6.847.000 |
| 6 | 2007 | 1.137.000 | 13.644.000 | 0,476 | 6.495.000 |
| 7 | 2008 | 1.251.000 | 15.009.000 | 0,410 | 6.154.000 |
| | | | 80.375.000 | | 50.845.000 |

10. Tabel PV Kabag. Pertanggungungan

| No | Tahun | Gaji Pokok | Pendapatan | Rate | PV |
|----|-------|------------|-------------|-------|------------|
| 1 | 2002 | 967.000 | 11.604.000 | 1,000 | 11.604.000 |
| 2 | 2003 | 1.064.000 | 12.764.000 | 0,862 | 11.003.000 |
| 3 | 2004 | 1.170.000 | 14.041.000 | 0,743 | 10.432.000 |
| 4 | 2005 | 1.287.000 | 15.445.000 | 0,641 | 9.900.000 |
| 5 | 2006 | 1.416.000 | 16.989.000 | 0,552 | 9.378.000 |
| 6 | 2007 | 1.557.000 | 18.688.000 | 0,476 | 8.896.000 |
| 7 | 2008 | 1.713.000 | 20.557.000 | 0,410 | 8.428.000 |
| 8 | 2009 | 1.884.000 | 22.613.000 | 0,354 | 8.005.000 |
| 9 | 2010 | 2.073.000 | 24.874.000 | 0,305 | 7.587.000 |
| | | | 157.576.000 | | 85.233.000 |

11. Tabel PV Kasi Underwriting

| No | Tahun | Gaji Pokok | Pendapatan | Rate | PV |
|----|-------|------------|------------|-------|------------|
| 1 | 2002 | 1.031.000 | 12.372.000 | 1,000 | 12.372.000 |
| 2 | 2003 | 1.134.000 | 13.609.000 | 0,862 | 11.731.000 |
| 3 | 2004 | 1.248.000 | 14.970.000 | 0,743 | 11.123.000 |
| 4 | 2005 | 1.372.000 | 16.467.000 | 0,641 | 10.555.000 |
| 5 | 2006 | 1.509.000 | 18.114.000 | 0,552 | 9.999.000 |
| 6 | 2007 | 1.660.000 | 19.925.000 | 0,476 | 9.484.000 |
| | | | 95.459.000 | | 65.265.000 |

Lanjutan

12. Kasi Pelay. Nsbh PP

| No | Tahun | Gaji Pokok | Pendapatan | Rate | PV |
|----|-------|------------|-------------|-------|-------------|
| 1 | 2002 | 662.000 | 7.944.000 | 1,000 | 7.944.000 |
| 2 | 2003 | 728.000 | 8.738.000 | 0,862 | 7.533.000 |
| 3 | 2004 | 801.000 | 9.612.000 | 0,743 | 7.142.000 |
| 4 | 2005 | 881.000 | 10.573.000 | 0,641 | 6.778.000 |
| 5 | 2006 | 969.000 | 11.631.000 | 0,552 | 6.420.000 |
| 6 | 2007 | 1.066.000 | 12.794.000 | 0,476 | 6.090.000 |
| 7 | 2008 | 1.173.000 | 14.073.000 | 0,410 | 5.770.000 |
| 8 | 2009 | 1.290.000 | 15.481.000 | 0,354 | 5.480.000 |
| 9 | 2010 | 1.419.000 | 17.029.000 | 0,305 | 5.194.000 |
| 10 | 2011 | 1.561.000 | 18.732.000 | 0,263 | 4.926.000 |
| 11 | 2012 | 1.717.000 | 20.605.000 | 0,227 | 4.677.000 |
| 12 | 2013 | 1.889.000 | 22.665.000 | 0,195 | 4.420.000 |
| 13 | 2014 | 2.078.000 | 24.932.000 | 0,168 | 4.189.000 |
| 14 | 2015 | 2.285.000 | 27.425.000 | 0,145 | 3.977.000 |
| 15 | 2016 | 2.514.000 | 30.167.000 | 0,125 | 3.771.000 |
| 16 | 2017 | 2.765.000 | 33.184.000 | 0,108 | 3.584.000 |
| 17 | 2018 | 3.042.000 | 36.502.000 | 0,093 | 3.395.000 |
| 18 | 2019 | 3.346.000 | 40.153.000 | 0,080 | 3.212.000 |
| 19 | 2020 | 3.681.000 | 44.168.000 | 0,069 | 3.048.000 |
| 20 | 2021 | 4.049.000 | 48.585.000 | 0,060 | 2.915.000 |
| 21 | 2022 | 4.454.000 | 53.443.000 | 0,051 | 2.726.000 |
| 22 | 2023 | 4.899.000 | 58.788.000 | 0,044 | 2.587.000 |
| 23 | 2024 | 5.389.000 | 64.666.000 | 0,038 | 2.457.000 |
| 24 | 2025 | 5.928.000 | 71.133.000 | 0,033 | 2.347.000 |
| 25 | 2026 | 6.521.000 | 78.246.000 | 0,028 | 2.191.000 |
| 26 | 2027 | 7.173.000 | 86.071.000 | 0,024 | 2.066.000 |
| 27 | 2028 | 7.890.000 | 94.678.000 | 0,021 | 1.988.000 |
| | | | 962.018.000 | | 116.825.000 |

Lanjutan

13. Tabel PV Kasi Pelay. Nsbh PK

| No | Tahun | Gaji Pokok | Pendapatan | Rate | PV |
|----|-------|------------|-------------|-------|-------------|
| 1 | 2002 | 767.000 | 9.204.000 | 1,000 | 9.204.000 |
| 2 | 2003 | 844.000 | 10.124.000 | 0,862 | 8.727.000 |
| 3 | 2004 | 928.000 | 11.137.000 | 0,743 | 8.275.000 |
| 4 | 2005 | 1.021.000 | 12.251.000 | 0,641 | 7.853.000 |
| 5 | 2006 | 1.123.000 | 13.476.000 | 0,552 | 7.439.000 |
| 6 | 2007 | 1.235.000 | 14.823.000 | 0,476 | 7.056.000 |
| 7 | 2008 | 1.359.000 | 16.305.000 | 0,410 | 6.685.000 |
| 8 | 2009 | 1.495.000 | 17.936.000 | 0,354 | 6.349.000 |
| 9 | 2010 | 1.644.000 | 19.730.000 | 0,305 | 6.018.000 |
| 10 | 2011 | 1.809.000 | 21.703.000 | 0,263 | 5.708.000 |
| 11 | 2012 | 1.989.000 | 23.873.000 | 0,227 | 5.419.000 |
| 12 | 2013 | 2.188.000 | 26.260.000 | 0,195 | 5.121.000 |
| 13 | 2014 | 2.407.000 | 28.886.000 | 0,168 | 4.853.000 |
| 14 | 2015 | 2.648.000 | 31.775.000 | 0,145 | 4.607.000 |
| 15 | 2016 | 2.913.000 | 34.952.000 | 0,125 | 4.369.000 |
| 16 | 2017 | 3.204.000 | 38.447.000 | 0,108 | 4.152.000 |
| 17 | 2018 | 3.524.000 | 42.292.000 | 0,093 | 3.933.000 |
| | | | 373.173.000 | | 105.767.000 |

14. Tabel PV Kabag. Adm & Keu

| No | Tahun | Gaji Pokok | Pendapatan | Rate | PV |
|----|-------|------------|-------------|-------|-------------|
| 1 | 2002 | 1.123.000 | 13.476.000 | 1,000 | 13.476.000 |
| 2 | 2003 | 1.235.000 | 14.824.000 | 0,862 | 12.778.000 |
| 3 | 2004 | 1.359.000 | 16.306.000 | 0,743 | 12.115.000 |
| 4 | 2005 | 1.495.000 | 17.937.000 | 0,641 | 11.497.000 |
| 5 | 2006 | 1.644.000 | 19.730.000 | 0,552 | 10.891.000 |
| 6 | 2007 | 1.809.000 | 21.703.000 | 0,476 | 10.331.000 |
| 7 | 2008 | 1.989.000 | 23.874.000 | 0,410 | 9.788.000 |
| 8 | 2009 | 2.188.000 | 26.261.000 | 0,354 | 9.296.000 |
| 9 | 2010 | 2.407.000 | 28.887.000 | 0,305 | 8.811.000 |
| 10 | 2011 | 2.648.000 | 31.776.000 | 0,263 | 8.357.000 |
| 11 | 2012 | 2.913.000 | 34.953.000 | 0,227 | 7.934.000 |
| 12 | 2013 | 3.204.000 | 38.449.000 | 0,195 | 7.497.000 |
| | | | 288.175.000 | | 122.772.000 |

Lanjutan

15. Tabel PV Kasi Keu & Akt

| No | Tahun | Gaji Pokok | Pendapatan | Rate | PV |
|----|-------|------------|-------------|-------|-------------|
| 1 | 2002 | 1.102.000 | 13.224.000 | 1,000 | 13.224.000 |
| 2 | 2003 | 1.212.000 | 14.546.000 | 0,862 | 12.539.000 |
| 3 | 2004 | 1.333.000 | 16.001.000 | 0,743 | 11.889.000 |
| 4 | 2005 | 1.467.000 | 17.601.000 | 0,641 | 11.282.000 |
| 5 | 2006 | 1.613.000 | 19.361.000 | 0,552 | 10.687.000 |
| 6 | 2007 | 1.775.000 | 21.297.000 | 0,476 | 10.138.000 |
| 7 | 2008 | 1.952.000 | 23.427.000 | 0,410 | 9.605.000 |
| 8 | 2009 | 2.147.000 | 25.770.000 | 0,354 | 9.123.000 |
| 9 | 2010 | 2.362.000 | 28.347.000 | 0,305 | 8.646.000 |
| 10 | 2011 | 2.598.000 | 31.182.000 | 0,263 | 8.201.000 |
| 11 | 2012 | 2.858.000 | 34.300.000 | 0,227 | 7.786.000 |
| 12 | 2013 | 3.144.000 | 37.730.000 | 0,195 | 7.357.000 |
| 13 | 2014 | 3.459.000 | 41.503.000 | 0,168 | 6.972.000 |
| 14 | 2015 | 3.804.000 | 45.653.000 | 0,145 | 6.620.000 |
| | | | 369.941.000 | | 134.069.000 |

16. Tabel PV Kasi Investasi & Inkaso

| No | Tahun | Gaji Pokok | Pendapatan | Rate | PV |
|----|-------|------------|-------------|-------|-------------|
| 1 | 2002 | 830.000 | 9.960.000 | 1,000 | 9.960.000 |
| 2 | 2003 | 913.000 | 10.956.000 | 0,862 | 9.444.000 |
| 3 | 2004 | 1.004.000 | 12.052.000 | 0,743 | 8.954.000 |
| 4 | 2005 | 1.105.000 | 13.257.000 | 0,641 | 8.498.000 |
| 5 | 2006 | 1.215.000 | 14.582.000 | 0,552 | 8.050.000 |
| 6 | 2007 | 1.337.000 | 16.041.000 | 0,476 | 7.635.000 |
| 7 | 2008 | 1.470.000 | 17.645.000 | 0,410 | 7.234.000 |
| 8 | 2009 | 1.617.000 | 19.409.000 | 0,354 | 6.871.000 |
| 9 | 2010 | 1.779.000 | 21.350.000 | 0,305 | 6.512.000 |
| 10 | 2011 | 1.957.000 | 23.485.000 | 0,263 | 6.177.000 |
| 11 | 2012 | 2.153.000 | 25.834.000 | 0,227 | 5.864.000 |
| 12 | 2013 | 2.368.000 | 28.417.000 | 0,195 | 5.541.000 |
| 13 | 2014 | 2.605.000 | 31.259.000 | 0,168 | 5.251.000 |
| 14 | 2015 | 2.865.000 | 34.385.000 | 0,145 | 4.986.000 |
| | | | 278.631.000 | | 100.977.000 |

Lanjutan

17. Tabel PV Kasi SDM & Diklat

| No | Tahun | Gaji pokok | Pendapatan | Rate | PV |
|----|-------|------------|-------------|-------|------------|
| 1 | 2002 | 729.000 | 8.748.000 | 1,000 | 8.748.000 |
| 2 | 2003 | 802.000 | 9.623.000 | 0,862 | 8.295.000 |
| 3 | 2004 | 882.000 | 10.585.000 | 0,743 | 7.865.000 |
| 4 | 2005 | 970.000 | 11.644.000 | 0,641 | 7.464.000 |
| 5 | 2006 | 1.067.000 | 12.808.000 | 0,552 | 7.070.000 |
| 6 | 2007 | 1.174.000 | 14.089.000 | 0,476 | 6.706.000 |
| 7 | 2008 | 1.291.000 | 15.498.000 | 0,410 | 6.354.000 |
| 8 | 2009 | 1.421.000 | 17.047.000 | 0,354 | 6.035.000 |
| 9 | 2010 | 1.563.000 | 18.752.000 | 0,305 | 5.719.000 |
| 10 | 2011 | 1.719.000 | 20.627.000 | 0,263 | 5.425.000 |
| 11 | 2012 | 1.891.000 | 22.690.000 | 0,227 | 5.151.000 |
| 12 | 2013 | 2.080.000 | 24.959.000 | 0,195 | 4.867.000 |
| 13 | 2014 | 2.288.000 | 27.455.000 | 0,168 | 4.612.000 |
| | | | 214.525.000 | | 84.311.000 |

18. Tabel PV Kasi Umum Komp

| No | Tahun | Gaji Pokok | Pendapatan | Rate | PV |
|----|-------|------------|-------------|-------|------------|
| 1 | 2002 | 1.089.000 | 13.068.000 | 1,000 | 13.068.000 |
| 2 | 2003 | 1.198.000 | 14.375.000 | 0,862 | 12.391.000 |
| 3 | 2004 | 1.318.000 | 15.812.000 | 0,743 | 11.749.000 |
| 4 | 2005 | 1.449.000 | 17.394.000 | 0,641 | 11.149.000 |
| 5 | 2006 | 1.594.000 | 19.133.000 | 0,552 | 10.561.000 |
| 6 | 2007 | 1.754.000 | 21.046.000 | 0,476 | 10.018.000 |
| 7 | 2008 | 1.929.000 | 23.151.000 | 0,410 | 9.492.000 |
| | | | 123.978.000 | | 78.428.000 |

LAMPIRAN 2

| Tabel 8.3 Estimasi Level Mortalitas menurut Propinsi Berdasarkan SP71, SP80, SP90 dan SP2000 | | | | | | | |
|--|---------------------|----------------|----------------|------------------|---------------------|-------------|-------------|
| Propinsi | SP71 (1967) | SP80 (1976) | SP90 (1986) | SP2000 (1996) | Persentase Kenaikan | | |
| | | | | | 1967 - 1976 | 1976 - 1986 | 1986 - 1996 |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| 11. Nangroe Aceh Darussalam | 13,05 | 15,74 | 18,50 | 20,55 | 30,62 | 19,44 | 9,47 |
| 12. Sumatera Utara | 13,53 | 16,13 | 18,35 | 20,11 | 19,07 | 15,21 | 8,67 |
| 13. Sumatera Barat | 11,40 | 13,54 | 17,37 | 19,33 | 15,77 | 23,29 | 11,40 |
| 14. Riau | 11,80 | 14,39 | 18,18 | 19,76 | 21,95 | 26,34 | 8,69 |
| 15. Jambi | 11,26 | 13,56 | 17,41 | 19,35 | 20,43 | 25,39 | 11,14 |
| 16. Sumatera Selatan | 14,21 | 15,04 | 17,63 | 19,35 | 34,17 | 17,22 | 9,76 |
| 17. Bengkulu | 10,48 | 14,30 | 17,80 | 19,33 | 36,45 | 24,48 | 8,71 |
| 18. Lampung | 11,53 | 15,23 | 17,80 | 19,76 | 28,74 | 16,87 | 11,01 |
| 19. Bangka Belitung | | | | 19,33 | | | |
| 31. DKI Jakarta | 12,93 | 16,77 | 20,54 | 22,23 | 23,66 | 22,99 | 8,23 |
| 32. Jawa Barat | 14,45 | 12,63 | 13,77 | 13,93 | 21,05 | 26,25 | 18,53 |
| 33. Jawa Tengah | 11,95 | 15,23 | 18,13 | 20,17 | 27,37 | 13,93 | 10,93 |
| 34. DI Yogyakarta | 13,90 | 18,43 | 21,42 | 22,23 | 23,00 | 10,63 | 8,56 |
| 35. Jawa Timur | 13,60 | 15,39 | 13,32 | 19,76 | 13,16 | 19,04 | 7,86 |
| 36. Banten | | | | 18,11 | | | |
| 51. Bali | 12,87 | 15,79 | 19,48 | 20,99 | 22,69 | 23,37 | 7,73 |
| 52. Nusa Tenggara Barat | 7,50 | 9,18 | 11,91 | 16,05 | 22,40 | 29,74 | 34,76 |
| 53. Nusa Tenggara Timur | 11,30 | 13,03 | 17,11 | 18,93 | 15,31 | 31,31 | 10,64 |
| 61. Kalimantan Barat | 11,94 | 13,71 | 16,74 | 18,93 | 14,82 | 22,10 | 13,08 |
| 62. Kalimantan Tengah | 12,94 | 15,16 | 18,87 | 19,76 | 17,16 | 24,47 | 4,72 |
| 63. Kalimantan Selatan | 10,59 | 13,39 | 15,93 | 17,70 | 26,44 | 18,97 | 11,11 |
| 64. Kalimantan Timur | 14,57 | 15,13 | 18,80 | 20,38 | 1,88 | 24,09 | 9,47 |
| 71. Sulawesi Utara | 14,08 | 15,72 | 18,37 | 21,82 | 11,63 | 16,86 | 18,78 |
| 72. Sulawesi Tengah | 11,55 | 12,06 | 15,81 | 18,11 | 11,69 | 22,56 | 14,55 |
| 73. Sulawesi Selatan | 10,82 | 14,32 | 17,79 | 14,93 | 32,35 | 23,60 | 6,95 |
| 74. Sulawesi Tenggara | 10,45 | 13,90 | 17,03 | 19,35 | 33,91 | 22,88 | 13,29 |
| 75. Gorontalo | | | | 15,93 | | | |
| 81. Maluku | 11,99 | 13,31 | 17,15 | 18,52 | 11,68 | 25,16 | 7,93 |
| 82. Maluku Utara | | | | 17,29 | | | |
| 94. Papua | 15,36 ¹⁾ | 14,79 | 16,32 | 13,93 | -9,60 | 13,73 | 12,54 |
| INDONESIA | 11,37 | 14,47 | 17,62 | 19,92 | 21,90 | 21,77 | 13,05 |

Catatan:

1. Angka dalam kurung () menunjukkan tahun rujukan
2. ¹⁾ banya mencakup daerah perkotaan

"SURAT KETERANGAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN"

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Dewi Noviyanti ✓
NIM : 00312242
Jurusan : Akuntansi
Program Studi : Srata Satu (S1) Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta


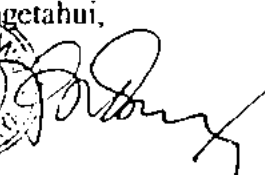
Telah melaksanakan Penelitian pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Makassar Regional Office dari tanggal 10 Nopember 2004 s/d 22 Nopember 2004, dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi)

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Makassar, 23 Nopember 2004

BAGIAN SUMBER DAYA

Mengetahui,



INDRO SULASMONO
Kepala Bagian