

PENGAKUAN *HUMAN CAPITAL* PADA CV. PUSAKA BALI PERSADA

Gede Krisna Wiguna, Nyoman Ari Surya Darmawan

Program Studi Akuntansi S1
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

Email: {gedekrisnawiguna04@undiksha.ac.id, arisuryadharmawan@undiksha.ac.id,}

Abstrak

Tujuan yang hendak dicapai penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengakuan *human capital* yang dilakukan oleh CV. Pusaka Bali Persada. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Data dikumpulkan dengan cara menerapkan berbagai teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data mengadopsi model Miles dan Humbermen yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan gabungan antara teknik triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan *human capital* yang telah diterapkan di CV. Pusaka Bali Persada sudah dilakukan dengan baik. Sumber daya manusia dianggap berperan penting untuk keberlangsungan perusahaan. Persepsi *owner* mengarah pada pengakuan *human capital* sebagai aset, dalam hal ini adalah sebagai investasi. Atas dasar pengakuan tersebut, manajemen dapat berfokus dalam mengelola *human capital* terutama dalam upaya memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan modal manusia CV. Pusaka Bali Persada.

Kata kunci : *human, capital*, pengakuan , keberlanjutan .

Abstract

The aims of this study was to determine the recognition of human capital that carried out by CV. Pusaka Bali Persada. This research was conducted using qualitative research methods. Data were collected by applying various data collection methods, namely observation, in-depth interview, and documentation study. The data analysis technique adopted the Miles and Humbermen model which includes data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The validity of the data in this study uses a combination of source triangulation techniques and methods. The results showed that the management of human resources applied in the CV. Pusaka Bali Persada has been well done. Human resources are considered to play an important role for the sustainability of the company. The owner's perception leads to the recognition of human capital as an asset, in this case as an investment. Based on this recognition, management can focus on managing human capital, especially in an effort to obtain, develop and maintain human capital on CV. Pusaka Bali Persada.

Keywords : *capital human, recognition, sustainability*

PENDAHULUAN

CV. Pusaka Bali Persada adalah salah satu perusahaan dibidang manufaktur yang terletak di Kabupaten Buleleng. CV. Pusaka Bali Persada merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan biji kopi menjadi suatu produk kopi bubuk yang berkembang dari usaha tradisional menjadi perusahaan yang modern. Produk yang dihasilkan CV. Pusaka Bali Persada adalah kopi bubuk yang memiliki citarasa yang khas dan konsisten dari masa ke masa. Produk ini di beri nama Kopi Banyuatis. Untuk menghasilkan cita rasa produk kopi Banyuatis yang khas ini sangat bergantung pada proses pengolahan yang di lakukan oleh sumber daya manusia yang ada dibagian produksi. Sehingga kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada dibagian produksi dalam menghasilkan produk kopi Banyuatis yang memiliki cita rasa yang khas merupakan suatu keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lainnya yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Kemampuan sumber daya manusia merupakan suatu *intangible asset* yang dimiliki oleh perusahaan dimana aset ini cenderung sulit untuk ditiru oleh para pesaing. Hal itu menjadikan sumber daya manusia (SDM) sebagai sebuah sumber keunggulan kompetitif yang potensial karena kompetensi yang dimilikinya berupa intelektualitas, sifat, keterampilan, karakter personal, serta proses intelektual dan kognitif yang merupakan sebuah, tidak dapat ditiru oleh perusahaan lain (Barney,1991). Keunggulan kompetitif berupa modal manusia inilah yang dimanfaatkan oleh CV. Pusaka Bali Persada dalam mendukung keberlanjutan perusahaan hingga dapat bertahan sampai saat ini.

Totanan (2004) berpendapat bahwa sebuah perusahaan akan memperoleh hasil yang berbeda jika dikelola oleh orang yang

berbeda. Selain itu, cara yang berbeda dari sumber daya manusia dalam mengelola aset perusahaan yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas pengetahuan dan kemampuan SDM yang pada dewasa ini telah diarahkan menjadi sebuah pengembangan modal manusia (*human capital*).

Modal manusia (*human capital*) merupakan salah satu komponen utama dari aset tidak terlihat (*intangible asset*) perusahaan. Ini berarti bahwa manusia sebagai aset organisasi perlu dikelola dan di kembangkan dengan baik (Becker,1996). Modal manusia (*human capital*) adalah sebuah sistem untuk memperbaiki kinerja karyawan dan perusahaan. Pengaruh terbesarnya terletak pada kompetensi utama perusahaan (Barney,1991). Teori modal manusia menganggap bahwa profit bisnis berkembang dan berkelanjutan ketika perusahaan mampu menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan dengan lebih baik dari pada yang ditawarkan para pesaingnya.

Pengelolaan dan pengembangan modal manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut, namun sejalan dengan hal tersebut, manfaat yang didapat oleh perusahaan juga besar karena pekerja dan karyawan yang dimiliki menjadi profesional dan handal. Investasi dalam pengembangan modal manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia, melalui upaya peningkatan kesehatan, pendidikan dan pelatihan kerja (Feriyanto,2016). Alasan logis yang dapat dikemukakan adalah bahwa tenaga kerja yang sehat, terdidik, dan terampil akan menjadi angkatan kerja yang produktif, dan selanjutnya peningkatan produktifitas berarti peningkatan *returns*. Dengan

pengelolaan modal manusia yang baik, organisasi akan memiliki kekuatan kompetitif dan akan menjadi sulit untuk ditiru, sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif tradisional seperti teknologi proses produksi, proteksi pasar, akses terhadap sumber keuangan dan skala ekonomi seharusnya menjadi lebih berdaya guna.

Saat ini masih terjadi perdebatan dalam pengakuan dan penilaian *human capital* sebagai suatu aset. Pada akuntansi konvensional, nilai dari sumber daya manusia ini tidak tampak dalam laporan keuangan, pengeluaran untuk sumber daya manusia, misalnya untuk perekrutan, seleksi, pelatihan dan sebagainya langsung dibebankan ke dalam laporan laba rugi pada periode terjadinya pengeluaran tersebut, padahal pengeluaran tersebut merupakan pembentukan kapital manusia karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan di masa yang akan datang (Sudarno, 2010). Hingga kini metode akuntansi yang ada tidak memperlakukan baik manusia atau investasi dalam manusia sebagai aset. Akuntansi konvensional yang digunakan sebagai dasar pembuatan laporan keuangan dirasa gagal dalam memberikan informasi mengenai sumber daya manusia yang sangat penting ini, karena pengguna laporan keuangan membutuhkan informasi baik kuantitatif maupun kualitatif sebagai dasar evaluasi kinerja perusahaan serta informasi mengenai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Bagi perusahaan yang sebagian besar asetnya dalam bentuk sumber daya manusia seperti kantor akuntan publik, kantor pengacara, perserikatan sepak bola, dan sebagainya, dengan tidak adanya informasi ini dalam laporan keuangan tentunya akan sangat menyedihkan, karena informasi SDM tersebutlah yang sangat mempengaruhi kebijakan perusahaan.

Dalam beberapa dasawarsa terakhir, konsep akuntansi sumberdaya manusia telah mendapatkan perhatian besar berbagai kalangan terutama para akuntan.

Sumber daya manusia yang diperlakukan sebagai biaya mengakibatkan perhitungan neraca dan rugi laba terdistorsi. Dari sisi neraca terdistorsi karena angka dalam aktiva total tidak termasuk aktiva manusia yang selanjutnya berefek pada tidak terindikasinya investasi aktual organisasi dalam aktiva manusia. Sementara dari sisi perhitungan rugi laba, laba bersih terdistorsi karena semua pengeluaran ditujukan untuk mendapatkan dan mengembangkan sumber daya manusia sebagai biaya selama periode terjadi daripada mengkapitalisir dan mengamortisasi biaya tersebut selama umur jasa yang diharapkan (Islahuzaman, 2006). Upaya pengakuan sumber daya manusia sebagai aset yang kemudian diterjemahkan secara tersurat kedalam neraca, terkendala oleh ketidaksejajarannya dengan aset lain berdasarkan kriteria aset menurut *statement of financial accounting concept* No. 5 Paragraf 63. Meskipun kesepakatan tentang begitu bernilainya sumber daya manusia bagi suatu perusahaan telah tercapai di kalangan akuntan

Terkait dengan permasalahan diatas, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti pada CV. Pusaka Bali Persada maka menjadi relevan untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana pengakuan atas *human capital* yang dilakukan oleh CV. Pusaka Bali Persada melihat adanya pengakuan dari pihak manajemen perusahaan tentang besarnya kontribusi modal manusia dalam mendukung keberlanjutan usahanya hingga dapat bertahan sampai saat ini. Ditetapkannya pembatasan masalah dalam suatu penelitian bertujuan agar nantinya peneliti dan pembaca dapat berfokus pada inti (pokok) permasalahan serta hasil penelitian tidak bias dari tujuan yang telah ditetapkan. Adapun pembatasan masalah dari penelitian ini yaitu penelitian ini berfokus pada bagaimana pengakuan yang dilakukan oleh pihak manajemen atas *human capital* yang ada di dalam perusahaan CV. Pusaka Bali Persada.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini mengambil lokasi di CV. Pusaka Bali Persada. Lokasi ini dipilih karena memiliki hasil sumber daya alam yang ikonik berupa biji kopi sehingga terdapat banyak UMKM yang bergerak di bidang produsen kopi. UMKM Produsen kopi di lokasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa UMKM memerlukan SDM yang terlatih agar mampu menghasilkan suatu produk yang unggul dan mampu bersaing di pasaran.

Sumber data yang digunakan penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer terdiri atas pemilik (*owner*) dan juga staf karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada. Sumber data sekunder terdiri atas dokumen penghasilan karyawan dan laporan keuangan CV. Pusaka Bali Persada. Informan dalam penelitian ini ditunjuk secara *purposive sampling*, yaitu memilih orang-orang yang dinilai memiliki pengetahuan dan mampu menjawab permasalahan penelitian. Berdasarkan hal tersebut, informan dalam penelitian ini adalah pemilik (*owner*) dan juga staf karyawan pada CV. Pusaka Bali Persada.

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara menerapkan berbagai teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data mengadopsi model Miles dan Humbermen (Moleong, 2002) yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

Keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan gabungan antara teknik triangulasi sumber dan metode. Teknik kombinasi ini diawali dengan penemuan data melalui sumber data primer maupun data sekunder yang kemudian dicek atau dibandingkan dengan metode pengumpulan data seperti wawancara

dikombinasikan dengan pengamatan dan atau dibandingkan dengan metode dokumentasi. Kombinasi teknik triangulasi dilakukan bersamaan dengan aktivitas di lapangan, sehingga peneliti dapat melakukan pencatatan secara lebih lengkap.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan Human Capital Pada CV. Pusaka Bali Persada

Seorang pemimpin yang berada di suatu perusahaan, tidak akan bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin tanpa adanya bantuan atau kerjasama dengan karyawan. Pemberdayaan sumber daya manusia sebagai bagian dari modal manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjalankan usaha agar dapat *survive* dan berkembang. Pengelolaan sumber daya manusia dalam bentuk modal manusia (*human capital*) yang terdapat di CV. Pusaka Bali Persada merupakan kegiatan mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup pada masalah pembuatan strategi SDM, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi SDM, pelatihan ,pengembangan & mempertahankan karyawan, kompensasi, evaluasi kinerja, dan produktivitas karyawan.

CV. Pusaka Bali Persada membuat sebuah strategi dengan memanfaatkan modal manusia untuk dapat mewujudkan visi dan misi yang sudah dibentuk secara bersama oleh perusahaan. Saat ini pengelolaan terhadap modal manusia yang ada di perusahaan CV. Pusaka Bali Persada sudah dilakukan dengan profesional. Bapak Gede Pusaka berpendapat bahwa Modal manusia memberikan kontribusi yang besar terhadap perkembangan usahanya. Hal tersebut diketahui dari kutipan wawancara berikut ini.

“Menurut pandangan saya, sumber daya manusia itu merupakan sebuah aset penting yang dimiliki oleh

perusahaan ini karena sumber daya manusia yang nantinya akan mengelola aset-aset perusahaan lainnya sehingga dapat memberikan manfaat kepada perusahaan. Apalagi kita merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan biji kopi yang notabennya sangat membutuhkan skill dan pengalaman dari para pengolahnya agar dapat menghasilkan suatu produk yang memiliki kualitas dan cita rasa yang khas.”

Beliau berpendapat bahwa keberadaan modal manusia dalam menunjang usahanya sangat penting. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya lainnya (Basse dan Tapang, 2012). Karena di semua aspek kegiatan perusahaan tak lepas dari kontribusi sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kualitas modal manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut menurutnya akan berpengaruh terhadap kualitas luaran yang akan dihasilkan oleh seluruh divisi yang terdapat dalam perusahaan miliknya. Sehingga pengelolaan untuk *human capital* di perusahaan CV. Pusaka Bali Persada sudah mulai dilakukan secara profesional. Sumber daya manusia diakui sebagai sebuah aset penting yang dimiliki oleh perusahaan dalam bentuk *human capital* yang nantinya akan mempengaruhi aset-aset perusahaan lainnya. Aset dalam bentuk *human capital* tersebut diyakini mampu memberikan manfaat kepada perusahaan dalam meningkatkan daya saing perusahaan, menjaga citra perusahaan, maupun memberikan inovasi baru terhadap perusahaan. Setiap karyawan memiliki kemampuan dan potensi yang berbeda-beda. Dengan adanya perbedaan ini, karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja mereka masing-masing yang secara langsung dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Melihat besarnya manfaat dari modal manusia yang ada di dalam perusahaan, Bapak Gede Pusaka sudah memperhitungkan mengenai strategi strategi yang akan dilakukan untuk memperoleh, menjaga dan mengembangkan *human capital* yang ada di dalam usahanya.

“Saat ini sudah ada strategi yang telah kita jalankan yang mengarah pada investasi sumber daya manusia yang ada di perusahaan ini. Seperti misalnya dalam proses perekrutan karyawan kita lakukan dengan seleksi yang ketat. Calon karyawan harus memiliki pengetahuan, kemampuan dan pengalaman sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan untuk mempertahankannya kita lakukan dengan cara memberikan gaji yang sesuai dengan kapasitasnya di dalam perusahaan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan yang terpenting didalam usaha ini kita bangun lingkungan kerja yang nyaman. Misalnya seperti setiap pagi kita lakukan ngopi bareng bersama para karyawan. Disamping untuk menambah rasa kekeluargaan di dalam perusahaan, hal ini juga merupakan *quality control* yang kita lakukan pada produk yang kita hasilkan.”

Sebagai *owner* dari perusahaan Kopi Banyuatis, Beliau pasti mengharapkan perusahaannya dapat terus berkembang dan mampu menghadapi persaingan yang begitu ketat. Hal tersebut menuntut beliau untuk memilih dan menempatkan orang-orang terbaik yang ada di dalam perusahaannya untuk mengisi posisi-posisi penting sesuai dengan kemampuan, keahlian maupun pengalaman yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tentunya hal ini membutuhkan suatu proses seleksi yang ketat agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang memang berkompeten dibidangnya. Tahapan ini menuntut sumber daya manusia baik itu yang sudah

ada maupun yang baru akan bergabung ke dalam perusahaan untuk memiliki modal manusia berupa pengetahuan, keterampilan maupun pengalaman yang diperoleh melalui proses pendidikan, pelatihan serta pengalaman kerja. Hal ini berkaitan dengan konsep *human capital* yang di kemukakan oleh Davenport (1999) dimana Beliau berpendapat bahwa sumber daya manusia atau karyawan bertanggung jawab untuk mengembangkan sendiri modal manusia yang ia miliki. Dengan kata lain tidak ada keterlibatan manajemen atau perusahaan selama proses individu tersebut memperoleh modal manusianya. Selain itu dalam konsep ini, karyawan sebagai pemilik modal dimana mereka bebas untuk memilih tempat investasi (tempat bekerja) yang tidak hanya memberikan tingkat pengembalian yang menarik tetapi juga memberikan peluang untuk mengembangkan modal manusia yang ia miliki.

Namun konsep yang di kemukakan oleh Davenport tak sepenuhnya di terapkan pada pengelolaan modal manusia yang ada didalam perusahaan ini. Perlakuan yang berbeda dilakukan terhadap SDM yang sudah menjadi karyawan tetap di perusahaan yang memproduksi Kopi Banyuwatis ini. Perusahaan tetap mempertimbangkan untuk melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia jika hal tersebut dirasa perlu untuk dilakukan. Hal tersebut didapat dari hasil wawancara berikut ini.

“Untuk karyawan tetap yang sudah lama bekerja disini, kita masih berupaya untuk terus mengembangkan keahlian maupun kemampuan mereka baik itu melalui pelatihan, seminar atau yang lainnya. Keahlian dari setiap karyawan perlu kita tingkatkan agar mampu menciptakan inovasi baru yang bermanfaat bagi perusahaan. Misalnya dalam inovasi produk. Dulu perusahaan kami hanya memproduksi 3 jenis produk. Dengan inovasi yang dilakukan, saat

ini perusahaan kami sudah memiliki lebih dari 20 jenis produk yang beredar di pasaran. Ya tentunya hal ini membantu perusahaan dalam mengatasi persaingan yang begitu ketat.”

Pengembangan modal manusia yang di lakukan perusahaan pastinya memerlukan biaya yang dimana biaya tersebut dapat diakui sebagai biaya investasi oleh perusahaan. Hal ini karena biaya tersebut memicu perubahan nilai dari suatu aset tak berwujud (*intangible asset*) dari perusahaan yaitu berupa *human capital*. Walaupun keberadaanya tidak tercatat dalam neraca, namun aset ini memiliki peran yang begitu besar dalam suatu perusahaan. Jika kita kaitkan dengan konsep *human capital* yang di kemukakan oleh Backer (1996) yang berpandangan bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (*capital*) yang menghasilkan pengembalian (*return*) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi. Dalam konsep ini, perusahaan berkedudukan sebagai pemilik modal sekaligus bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan modal manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Pada CV. Pusaka Bali Persada, perusahaan terus berupaya untuk menjaga dan meningkatkan kemampuan dari setiap sumber daya manusia yang dimiliki. Hal yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga modal manusia yang dimiliki yakni dengan cara memberikan pengembalian yang sesuai dengan hasil atau kinerja yang diberikan oleh setiap karyawan kepada perusahaan seperti dalam bentuk gaji karyawan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya maupun tunjangan kinerja. Selain itu perusahaan juga dapat menyediakan lingkungan kerja yang dapat menarik dan mempertahankan karyawan untuk tetap menginvestasikan modal manusianya pada perusahaan. Lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan

dibangaun dengan penuh rasa kekeluargaan dan rasa memiliki sehingga setiap karyawan merasa nyaman dalam berkerja. Seperti setiap pagi sebelum bekerja dilakukan acara ngopi bareng oleh setiap karyawan diperusahaan. Tentunya hal ini akan menambah rasa kekeluargaan dari setiap karyawan. Kegiatan ini juga sekaligus sebagai *quality control* atas produk yang dihasilkan oleh modal manusia yang ada didalam perusahaan yang memproduksi Kopi Banyuatis ini. Dalam hal meningkatkan kemampuan dari modal manusia, upaya yang telah di lakukan perusahaan yakni dengan memberikan pembinaan, pelatihan maupun evaluasi. Menurut Bapak Gede Pusaka Harsadena, hal tersebut dilakukan karena Beliau meyakini produktivitas dan keunggulan kompetitif perusahaannya sampai saat ini sangat bergantung pada kualitas dari modal manusia yang dimiliki.

CV. Pusaka Bali Persada merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan biji kopi yang dimana sangat mengandalkan cita rasa yang khas dan konsisten. Hal ini meletakkan bagian produksi sebagai kunci dari perusahaan tersebut. Untuk memperoleh cita rasa yang khas dan konsisten, perusahaan ini sudah memiliki karyawan yang mamang memiliki kemampuan dan pengalaman dalam proses pengolahan biji kopi.

“Sebagai perusahaan kopi yang sangat mengandalkan cita rasa, setiap tahapan yang ada di dalam proses produksi kita lakukan sesuai dengan standar yang telah diwariskan dari tahun ke tahun. Seperti halnya dalam pemilihan bahan baku dan proses pengolahan. Untuk bahan baku sebagian besar kita peroleh dari *supplier*. Ya ini karena kebun pribadi yang saya miliki tidak mampu memenuhi permintaan pasar yang begitu tinggi. Maka dari itu kita perlu memastikan kualitas biji kopi yang kita peroleh dari *supplier* memiliki kualitas

sesuai dengan standar yang kita tetapkan. Nanti yang bertanggung jawab atas proses ini ada Ibu Sariani karena beliau yang bertugas sebagai *quality control* di bagian produksi. Untuk proses produksi, kita lakukan sesuai dengan standar yang kita miliki. Kita masih menggunakan cara tradisional dalam mengolah kopi. seperti dalam proses *roasting* masih menggunakan cara manual yang memanfaatkan kayu bakar (*saang*) sebagai bahan bakarnya. Proses ini tentunya harus dilakukan oleh orang-orang tertentu yang memiliki kemampuan dan pengalaman khusus.”

Cita rasa produk kopi yang dihasilkan oleh perusahaan CV. Pusaka Bali Persada memiliki cita rasa yang khas dan konsisten dari tahun-ketahun. Kualitas cita rasa tersebut dihasilkan melalui pemilihan bahan baku maupun proses produksi yang terstandarisasi. Dari sisi bahan baku, bahan baku yang digunakan memiliki standar khusus misalnya seperti *garde* biji kopi (dilihat dari bentuk fisik kopi), kadar air biji kopi, maupun kualitas kayu bakar yang akan digunakan dalam proses *roasting* juga memiliki standar. Karyawan yang bertanggung jawab dalam proses ini adalah Ibu Luh Sariani yang dimana beliau ditugaskan sebagai QC (*Quality Control*) di bagian produksi. Kemampuan yang dimiliki oleh Ibu Luh Sariani dalam meracik kopi yang bercita rasa khas menjadikan beliau dipercaya untuk mengemban tugas ini. Menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Luh Sariani, kemampuan yang beliau miliki dalam meracik kopi hingga diberikan tanggung jawab sebagai *quality control* di bagian produksi berawal dari pengalaman beliau dalam membuat kopi untuk *owner*, para pimpinan perusahaan, maupun staf karyawan setiap harinya.

Dari sisi proses produksi, proses yang dilakukan oleh karyawan di bagian produksi dalam mengolah kopi masih menggunakan cara tradisional yang

diwariskan dari tahun ke tahun. Cara yang dulu dilakukan ketika perusahaan masih dibawah kepemimpinan Bapak Ketut Englan sampai saat ini masih di pertahankan. Setiap prosesnya harus dilakukan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan dan pengalaman dibidangnya. Misalnya saja di bagian *Roasting* yang merupakan bagian penentu dari cita rasa kopi. Karyawan yang bekerja di bagian *roasting* merupakan karyawan yang sudah sangat berpengalaman, tidak sembarang orang memiliki kemampuan dalam melakukan proses ini. Untuk dapat melakukan proses ini, seorang karyawan harus dilatih agar memiliki kemampuan *roasting* sesuai dengan standar yang dimiliki oleh perusahaan. Pernyataan ini diperoleh berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Made Gunawan yang menjabat sebagai *Supervisor* Bagian Produksi.

“Kunci dari bagian produksi dalam menciptakan cita rasa yang khas terletak pada bagian *roasting*-nya. Selama ini kami masih menggunakan cara tradisional dalam proses *roasting* dimana dalam prosesnya dilakukan secara manual dan memanfaatkan *saang* (kayu bakar) sebagai bahan bakar. Cara ini masih kita pertahankan karena untuk memperoleh citarasa yang khas yang dimiliki oleh kopi Banyuwatis itu sendiri. Untuk dapat melakukan proses ini, diperlukan karyawan yang memang memiliki kemampuan dan pengalaman. Di dalam perusahaan ini kita ada 3 tenaga *roasting*, dimana 2 orang merupakan karyawan lama yang sudah sangat berpengalaman dan 1 orang karyawan yang memang baru kita tugaskan dibagian *roasting* karena karyawan sebelumnya yang ada pada posisi tersebut sudah memasuki masa pensiun. Karyawan ini tidak langsung kita lepas sendiri untuk melakukan proses *roasting*. Ada proses *training* yang kita lakukan

selama kurang lebih 3-4 bulan hingga mereka memiliki kemampuan *roasting* sesuai standar yang dimiliki oleh perusahaan ini. Dan proses pelatihan ini hanya kita lakukan di lingkup internal saja.”

Saat ini, terdapat 3 orang yang bertugas di bagian *roasting* diantaranya 2 orang yang sudah sangat berpengalaman di bagian ini yaitu Bapak Nyoman Wiranata dan Bapak Nyoman Mundi, dan 1 orang yang baru ditugaskan di bagian *roasting* yaitu Bapak Bagus Firmansyah. Dalam proses *roasting*, ada banyak hal yang perlu di perhatikan agar hasil *roasting*-an sesuai dengan standar yang dimiliki perusahaan misalnya seperti lamanya waktu proses *roasting*, besarnya intensitas api, dan juga mengenali aroma yang ditimbulkan oleh kopi untuk mengetahui tingkat kematangan kopi. Tentunya untuk memperoleh kemampuan ini diperlukan pengalaman kerja di bagian *roasting* yang cukup lama. Seperti halnya Bapak Nyoman Wiranata dan Bapak Nyoman Mundi yang sudah memiliki pengalaman kerja di bagian *roasting* lebih dari 20 tahun. Sedangkan untuk Bapak Bagus Firmansyah, kemampuan dan pengalaman yang Beliau miliki untuk proses *roasting* dapat dikatakan masih cukup minim karena beliau merupakan karyawan yang baru ditugaskan pada bagian ini. Proses pelatihan untuk mengembangkan kemampuannya terus dilakukan bersama dengan para senior seniornya. Tidak ada pelatihan dengan pihak eksternal yang dilakukan. Sehingga dapat dikatakan karyawan dituntut untuk mengembangkan modal manusianya sendiri sesuai dengan proses yang mereka lakukan.

Perusahaan telah mengakui keberadaan modal manusia sangat penting dan perlu untuk di pertahankan. Hal ini dilihat dari bagaimana perlakuan manajemen perusahaan dalam memberikan pengembalian kepada setiap karyawan sesuai dengan investasi modal manusia yang dilakukan. Semakin besar modal manusianya semakin besar juga

pengembalian yang dilakukan oleh perusahaan. Misalnya saja penghasilan yang diterima oleh Bapak Nyoman Wiranata dan Bapak Nyoman Mundi yang merupakan karyawan berpengalaman dibandingkan dengan Bapak Bagus

Firmansyah yang merupakan karyawan baru yang bisa kita katakan minim pengalaman memiliki perbedaan yang cukup signifikan. Hal tersebut dapat dilihat dari data penghasilan yang ada pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1
Data Penghasilan Bagian Roasting Tahun 2020

| No | Nama Pegawai | Penghasilan Bruto (Rp) | THR/Bonus (Rp) | Tunjangan Kesehatan (Rp) | Total Penghasilan (Rp) |
|----|------------------|------------------------------|-------------------|--------------------------------|------------------------------|
| 1 | Nyoman Mundi | 92.469.000 | 6.875.000 | 4.486.578 | 103.830.578 |
| 2 | Nyoman Wiranata | 86.239.600 | 5.500.000 | 4.154.193 | 95.893.793 |
| 3 | Bagus Firmansyah | 30.606.000 | - | 1.504.719 | 32.110.719 |

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bagaimana perlakuan perusahaan mengakui modal manusia yang dimiliki oleh karyawan dengan memberikan pengembalian yang sesuai. Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengalaman tinggi memperoleh pengembalian yang besar jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang minim. Pengembalian berupa gaji karyawan ini tentunya akan memotivasi karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan. Perusahaan juga memberikan perlakuan yang berbeda atas tunjangan kesehatan yang diberikan. Hal tersebut karena manajemen berasumsi semakin besar nilai dari modal manusia maka semakin besar juga biaya yang perlu di keluarkan perusahaan untuk menjaga aset tersebut agar tetap memberikan manfaat pada perusahaan. Terlebih modal manusia terletak pada karyawan yang tentunya membutuhkan kesehatan agar mampu memberikan jasanya kepada perusahaan (Tunggal, 1995).

Keberadaan aset tak berwujud berupa modal manusia sudah sangat dirasakan pengaruhnya dalam perusahaan. Setiap karyawan yang terdapat dalam perusahaan pasti memiliki modal manusia, hanya saja kapasitasnya berbeda pada setiap individu. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Gede Pusaka Harsadena, dikatakan bahwa setiap bagian

di perusahaannya membutuhkan jenis modal manusia yang berbeda-beda. Pada bagian manajemen perusahaan, modal manusia yang cenderung dibutuhkan yakni berupa pendidikan yang dilihat dari gelar dan jenis pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Misalnya di bagian keuangan, karyawan yang dipekerjakan di bagian tersebut minimal bergelar sarjana ekonomi agar pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan tugas yang akan di kerjakan pada perusahaan. Namun, berbeda halnya dengan karyawan yang ada di bagian produksi. Menurut pendapat Bapak Made Gunawan yang merupakan *Supervisor* Produksi, modal manusia yang cenderung dibutuhkan pada bagian tersebut yakni kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh setiap karyawan. Pendapat tersebut dilihat dari kutipan hasil wawancara berikut ini.

“Sampai saat ini karyawan yang ada di bagian produksi ada sebanyak 26 orang. Kebanyakan dari mereka merupakan karyawan-karyawan lama yang sudah bekerja disini lebih dari 20 tahun sehingga bisa kita katakan sudah sangat berpengalaman dalam teknik pengolahan kopi. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan seperti saat ini tentunya diperoleh melalui proses yang cukup lama. Maka dari itu kita tidak pernah merekrut karyawan

berdasarkan *basic* pendidikan. Kami lebih mengutamakan karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi dan mau untuk diarahkan karena menurut pengalaman saya kemampuan dalam mengolah kopi akan kita peroleh melalui proses yang akan kita lakukan bersama sejalan dengan aktivitas produksi perusahaan.”

Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dalam pengolahan biji kopi, modal manusia yang dimiliki oleh pada CV. Pusaka Bali Persada pada karyawan dibagian produksi memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap keberlanjutan usaha kopi Banyuwatis hingga dapat bertahan sampai saat ini. Kemampuan modal manusia dalam mempertahankan cita rasa yang khas dan konsisten menjadi kunci perusahaan ini mampu bertahan dan manjadi produsen kopi terbesar di pulau Bali hingga saat ini sesuai dengan visi yang dimiliki oleh CV. Pusaka Bali Persada.

Pengakuan Manajemen terhadap Human Capital pada CV. Pusaka Bali Persada

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

bahkan mungkin dapat juga mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik.

Pernyataan senada juga di sampaikan oleh Bapak Gede Pusaka Harsadena selaku owner dari Perusahaan CV. Pusaka Bali Persada , beliau menyadari peran modal manusia yang dimiliki oleh setiap karyawannya sangat berpengaruh besar terhadap keberlanjutan usahanya sampai saat ini.

“Menurut saya kunci keberhasilan usaha saya hingga bisa bertahan sampai saat ini terletak pada bagian produksi. Kemampuan SDM pada bagian produksi dalam menjaga kualitas rasa dan memenuhi kebutuhan pasar merupakan hal yang sangat penting. Pada bagian produksi saat ini terdapat karyawan karyawan yang memang sudah sangat berpengalaman dan ahli dalam bidang pengolahan biji kopi. Kemampuan yang dimiliki ini merupakan suatu hal yang cukup sulit untuk diperoleh dan membutuhkan pengorbanan berupa biaya maupun waktu yang cukup besar untuk menjaga dan mengembangkannya.”

Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dalam pengolahan biji kopi , beliau mengakui bagian produksi merupakan departemen yang paling penting keberadaannya pada perusahaan dari dulu hingga sekarang. Kualitas cita rasa yang dimiliki oleh produk kopi Banyuwatis merupakan suatu keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lainnya yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Kualitas cita rasa sangat bergantung pada proses pengolahan yang dilakukan oleh karyawan produksi. Sehingga sumber daya manusia yang di tempatkan di bagian produksi merupakan SDM terpilih yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan modal manusia yang dimiliki, SDM ini mampu

meningkatkan produktivitas yang kemudian berdampak pada profitabilitas perusahaan. Untuk memperoleh, menjaga dan mengembangkan modal manusia tersebut memerlukan sebuah pengorbanan yang tidak sedikit. Pengorbanan yang dilakukan bisa dalam bentuk material maupun non material. Besarnya manfaat yang diperoleh oleh perusahaan baik itu sekarang maupun dimasa yang akan datang akibat keberadaan dari modal manusia yang dimiliki karyawan, mengakibatkan perusahaan melalui owner mengakui pengorbanan yang dilakukan untuk modal manusia tersebut sebagai suatu investasi.

Perusahaan CV. Pusaka Bali Persada melalui bapak Gede Pusaka Harsadena menyatakan selama ini sudah banyak biaya yang telah beliau keluarkan dalam upaya mengelola modal manusia yang ada di dalam perusahaannya. Biaya yang telah di keluarkan untuk mengelola aset berupa biaya pelatihan, biaya kesehatan sampai gaji karyawan dianggap sebagai suatu biaya investasi karena beliau meyakini ada manfaat jangka panjang yang akan diperoleh oleh perusahaannya atas pengorbanan biaya yang telah dilakukan.

“Saya selaku owner di perusahaan ini mengakui bahwa investasi terhadap sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan. Investasi tersebut pasti akan meningkatkan dan mengembangkan kualitas dari SDM itu sendiri baik itu dilihat dari skill maupun pengalamannya. Untuk memperoleh itu tentunya membutuhkan biaya yang besar. Tanpa SDM yang berkualitas, perusahaan tidak akan mampu berkembang. Perusahaan pasti akan jalan disitu situ aja.”

Keberadaan Aset tak berwujud berupa modal manusia sudah sangat dirasakan pengaruhnya dalam perusahaan. Setiap karyawan yang terdapat dalam perusahaan pasti memiliki modal manusia, hanya saja kapasitasnya berbeda pada

setiap individu. Hal tersebut karena kualitas modal manusia yang dibutuhkan oleh setiap bagian dalam perusahaan memiliki jenis yang berbeda beda. Begitu juga dalam proses memperoleh modal manusia tersebut dilakukan melalui cara yang berbeda. Ada yang melalui pendidikan, pelatihan dan juga pengalaman kerja. Misalnya Pengetahuan & Kompetensi karyawan terkait pekerjaan dan tingkat pendidikan (Gelar) di peroleh melalui proses pendidikan, Kreativitas/Inovasi & Skill Karyawan, diperoleh melalui Pelatihan Karyawan, dan Pengalaman karyawan berupa motivasi, loyalitas, kepemimpinan serta kepuasan kerja karyawan diperoleh melalui pengalaman kerja yang pernah diperoleh karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengakuan manajemen perusahaan CV. Pusaka Bali Persada dalam mengakui modal manusia sebagai aset dalam perusahaannya berdasar pada keyakinan manajemen atas manfaat ekonomi yang akan diterima perusahaannya dimasa yang akan datang akibat dari pengelolaan modal manusia yang dilakukan secara maksimal. Tentunya dalam pengelolaan modal manusia membutuhkan sebuah pengorbanan baik itu dalam bentuk material maupun non material. Sejauh ini beliau menganggap pengorbanan yang di lakukan atas seleksi, pengangkatan, pelatihan, dan pengembangan terhadap karyawan perusahaan merupakan suatu proses investasi melihat keberlanjutan manfaat yang akan diperoleh oleh perusahaannya. Atas dasar tersebut perusahaan bebas memanfaatkan modal manusia dari setiap karyawannya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan selama sumber daya manusia tersebut masih dikuasai oleh CV. Pusaka Bali Persada.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa pengelolaan *human capital* yang

telah diterapkan di CV. Pusaka Bali Persada dilakukan dengan baik. Sumber daya manusia diakui berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan. Upaya yang dilakukan dengan mengadakan kegiatan pelatihan, seminar, dan sebagainya dianggap dapat membantu mengembangkan modal manusia dari setiap karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal dan berkelanjutan. Selain itu menurut persepsi manajemen, modal manusia merupakan sebuah aset yang manfaatnya bisa dinikmati dalam jangka panjang. Persepsi *owner* mengarah pada pengakuan *human capital* sebagai aset dalam hal ini adalah sebagai investasi. Atas dasar pengakuan tersebut, manajemen dapat berfokus dalam mengelola *human capital* terutama dalam upaya memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan modal manusia CV. Pusaka Bali Persada.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan yaitu: (1) Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat mengelola *human capital* yang dimiliki dengan baik sehingga dapat memberikan manfaat dimasa depan layaknya sebuah investasi. (2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas subjek penelitian sehingga dapat dilakukan perbandingan perlakuan akuntansi *human capital* antar perusahaan. (3) Bagi pembuat kebijakan akuntansi, diharapkan dapat membuat kebijakan yang mempertegas kriteria kapitalisasi atas *human capital*.

DAFTAR PUSTAKA

- Barney, 1991. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, Journal of Management, Vol.17, No.1, pp.99-120.
- Bassey, E.B. dan Tapang, A.T. 2012. Capitalized Human Resources Cost and Its Influence on Corporate Productivity: A Study of Selected Companies in Nigeria. International Journal of Financial Research. 3 (2): 48-59.
- Becker, B. E. & Barry, G. (1996). The impact of human resources management on organizational performance: progress and prospects; Academy of Management Journal; 39 (4) 779-801.
<http://dx.doi.org/10.2307/256712>
- Davempont, T.O. 1999. Human Capital: What It Is and Why People Invest In It. Jossey Bass, San Francisco
- Feriyanto, Nur. 2016. Investasi Modal Manusia dan Implikasi Kebijakannya. Jurnal Ilmu Ilmu Sosial Unisia No. 29 Tahun XVI Triwulan I -1996
- Islahuzzaman. (2006). Akuntansi Sumber Daya Manusia dan Kendala dalam Penerapannya. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi, Vol. 8, No. 1, 1-15.
- Moleong, L. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ratnawati, Yohana D. 2000. Pengukuran dan Pengakuan Manajer sebagai Aktiva. Malang : Universitas Merdeka Malang.
- Sudarno. 2010. Akuntansi Sumberdaya Manusia: Perlakuan Dan Pengukuran. Jurnal Akuntansi Universitas Jember. Vol 8 No 1 2010
- Totanan, C., 2004. "Peranan Intellectual Capital dalam Penciptaan Nilai untuk Keunggulan Bersaing", Usahawan, No. 1, Tahun XXXIII, Januari: 27-31
- Tunggal, Amin Widjaja. 1995. Akuntansi Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta

