



LAMPIRAN 1

TRANSKIP WAWANCARA

LAMPIRAN 2

DOKUMEN CV. Pusaka Bali Persada

LAMPIRAN 3

DOKUMENTASI PENELITIAN



LAMPIRAN I**TRANSKIP WAWANCARA****WAWANCARA INFORMAN KE-1 (INFORMAN KUNCI)****INFORMAN : GEDE PUSAKA HARSADENA – OWNER / DIREKTUR
PERUSAHAAN**

Peneliti : Selamat pagi pak gede

Informan : Nggih selamat pagi

Peneliti : Perkenalkan nama saya Gede Krisna Wiguna mahasiswa Akuntansi dari Universitas Pendidikan Ganesha , kedatangan saya kemari bermaksud untuk melakukan wawancara mengenai modal manusia yang perusahaan bapak miliki selama ini.yang dimana informasi ini akan saya gunakan sebagai data dalam penelitian skripsi saya yang berjudul pengakuan akuntansi atas *human capital* pada perusahaan yang bapak miliki ini. Apakah bapak bersedia diwawancarai pak ?

Informan : Nggih bisa dik

Peneliti : Terima Kasih pak , pertama saya ingin bertanya mengenai bagaimana pengelolaan yang bapak lakukan pada SDM yang ada di perusahaan ini ? berdasarkan pengamatan saya atas keberlanjutan usaha bapak ini yang saya lihat masih eksis hingga saat ini.

Informan : Oh ya dik , disini saya kan merupakan penerus dari perusahaan yang di wariskan oleh almarhum ayah saya, Pak Ketut Englan .

Jadi kalo bicara dari dulu hingga sekarang pastinya ada suatu perubahan yang kita lakukan terutama dalam pengelolaan karyawan yang ada disini. Ya kalau dulu saat masih kepemimpinan almarhum ayah saya , karyawan karyawan yang ada disini masih dilingkun keluarga ataupun kerabat dekat saja. Karena dulu waktu merekrutnya masih menggunakan sistem kekeluargaan. Jadi untuk pendidikan itu belum begitu dijadikan pertimbangan dalam memilih karyawan yang penting punya pengalaman & semangat kerja yang tinggi sudah cukup . Apalagi dulu kan masih jarang orang orang yang sekolah dan juga situasi usaha belum kompetitif, berbeda dengan sekarang.

Peneliti : Untuk perubahannya sekarang seperti apa pak ? Dan apayang mendasari bapak melakukan perubahan ?

Informan : Ya seperti proses merekrutnya sudah menggunakan standar yang memang dimiliki perusahaan. Jadi tidak main main dalam menentukan karyawan yang akan bergabung ke dalam perusahaan ini. Kalau sekarang kita sudah mulai memikirkan mengenai klasifikasi karyawan yang ada di perusahaan ini baik itu dilihat dari sisi pendidikan , pengalaman maupun keahliannya karena ini merupakan salah satu strategi sumber daya manusia yang harus kita lakukan saat ini melihat begitu pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang bisnis dimasa sekarang ini. ya kalau kita tidak melakukan ini ya kita pasti tertinggal . apalagi dalam persaingan seperti sekarang ini.

Peneliti : Artinya aspek pendidikan , keahlian dan pengalaman yang dimiliki karyawan perusahaan sudah mulai dipertimbangkan saat ini nggih ?

Informan : Ya tentu saja , kalo dulu kan belum dik , ketika masih dalam kepemimpinan almarhum bapak saya , misalnya saja dalam proses perekrutan , aspek ini belum begitu diperhitungkan. Kalau dulu kita seleksi dengan melihat dari semangat kerjanya aja . apalagi ada hubungan keluarga atau kerabat sudah bisa kita pekerjakan disini. Tapi kalo sekarng sudah tidak. Walaupun keluarga ya kalo ga memenuhi syarat ya ga bisa kerja disini. Ya sudah mulai profesional lah.

Peneliti : Sejak kapan hal itu dilakukan pak ?

Informan : ya sejak saya yang mengelola perusahaan ini, sekitar tahun 2002.

Peneliti : Kalau boleh tau hal apa yang mendasari bapak melakukan itu ?

Informan : Itu karena saya mulai melihat karyawan saya memiliki pengaruh pada kehidupan perusahaan ini. Menurut pandangan saya, Sumber daya manusia itu merupakan sebuah aset penting yang dimiliki oleh perusahaan ini karena sumber daya manusialah 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. Misalnya saja Kami memang tidak

memaksa kopi kering dengan mesin. Kopi yang kering secara alami akan memiliki rasa lebih nikmat. Kopi Banyuwatis memiliki legenda rasa yang tidak berubah. Meskipun sudah diolah dengan mesin modern, namun kami tetap mempertahankan sebagian cara tradisional, yaitu menggoreng kopi menggunakan tungku dan kayu. Cita rasa tradisional inilah yang membuat kopi kami tidak berbeda dengan legenda rasa puluhan tahun lalu saat ayah mengenalkannya kepada masyarakat.

Peneliti : Artinya cita rasa ini jadi keunggulan dari perusahaan bapak ya ? apa yang bapak lakukan untuk mengenalkan produk bapak ini ke masyarakat ?

Informan : iya tentu saja cita rasa kopi yang khas menjadi keunggulan dari perusahaan kami. untuk mengenalkannya Kami memasarkan kopi ke mana saja, bahkan ke warung-warung kecil di pinggir pantai di Bali. Tujuan kami adalah mengedukasi orang untuk minum kopi yang baik. Makanya kami pun membuat kemasan kopi sachet siap minum. Bukan kopi sachet asal-asalan namun kopi Bali berkualitas.

Peneliti : Bagaimana pandangan bapak mengenai sumber daya manusia yang ada di perusahaan bapak ini ?

Informan : Menurut pandangan saya, Sumber daya manusia itu merupakan sebuah aset penting yang dimiliki oleh perusahaan ini karena sumber daya manusialah 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.

Peneliti : Seberapa penting pak ?

Informan : sangat penting dik , dan kami pun sudah berupaya untuk terus menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan ini.

Peneliti : Upaya seperti apa yang telah bapak lakukan ?

Informan : Berbicara mengenai upaya yang telah perusahaan kami lakukan untuk pengelolaan sumber daya manusia. Seperti 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.

Peneliti : bagaimana proses quality control yang bapak lakukan dalam perusahaan ?

Informan : Ya seperti yang tadi saya katakan , kita untuk quality control atas produk yang kita hasilkan kita lakukan melalui proses yang sangat sederhana. Ngopi bareng di pagi hari dengan menggunakan bubuk kopi yang kita hasilkan sebelum dikemas. Jadi dari sana kita tahu ,apakah kopi yang kita hasilkan sudah memenuhi standar rasa yang kita miliki atau belum. Jadi karyawan di bagian produksi sudah sangat berpengalaman dalam hal ini.

Peneliti : apakah ada pelatihan untuk karyawan sehingga memiliki kemampuan ini pak ?

Informan : Kalo pelatihan biasanya kita lakukan ketika kita ingin menghasilkan suatu produk yang baru saja,tapi saya rasa kemampuan yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi diperoleh melalui pengalaman yang dimiliki dalam mengolah kopi bertahun tahun. Bahkan banyak dari mereka bekerja dari masa kepemimpinan ayah saya.Jadi untuk kemampuannya baik dalam mengolah dan menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan standar kopi banyuatis sudah kita bisa katakan diluar kepala dan sudah tak perlu kita ragukan lagi .

Peneliti : untuk pelatihan yang dilakukan itu seperti apa pak ?

Informan : 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 melalui pelatihan baik itu internal maupun eksternal agar mampu menciptakan inovasi 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.

Peneliti : apa yang bapak lakukan dalam upaya memperthankan keunggulan dari produk yang dihasilkan oleh perusahaan bapak ini ?

Informan : Ini hampir sama dengan apa yang telah saya katakan tadi, 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.

Peneliti : Kenapa karyawan yang berada pada bagian roasting harus memiliki kemampuan dan pengalaman khusus pak? apakah bagian ini begitu penting dalam proses produksi?

Informan : karena kemampuan yang dimiliki karyawan roasting sangat menentukan cita rasa kopi yang akan dihasilkan karena perlu keahlian khusus untuk mengetahui tingkat kematangan kopi. Posisinya di bagian produksi sangat vital dik. Sehingga kami berupaya untuk menjaga karyawan diposisi ini untuk tetap bekerja.

Peneliti : Artinya selama ini bagaimana upaya bapak dalam mengelola modal manusia berupa pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman dari setiap karyawan yang ada disini pak? terutama karyawan pada bagian produksi

Informan : Kalo karyawan dibagian administratif, pendidikan yang dimiliki cenderung menjadi syarat agar dapat bekerja disini, berbeda

dengan karyawan di bagian produksi , pendidikan tidak begitu menjadi permasalahan. Kami lebih mengutamakan karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi dan mau untuk diarahkan . untuk upaya dalam mengelolanya kami lakukan dengan cara yang memang telah diwariskan dari tahun ketahun dik, misalnya dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman , menjalin komunikasi yang baik antar sesama karyawan sampai menjamin kesehatan dari setiap karyawan.

Peneliti : Menurut bapak, apakah bagian produksi memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan bapak ini?

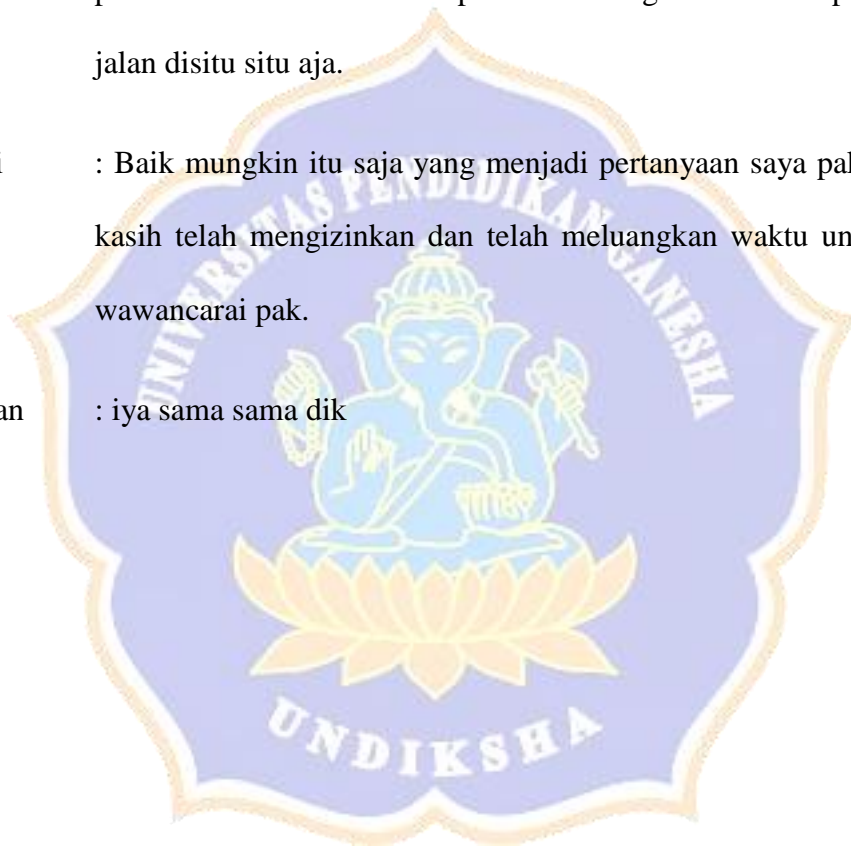
Informan : Menurut saya kunci keberhasilan usaha saya hingga bisa bertahan sampai saat ini terletak pada bagian produksi. Kemampuan SDM pada bagian produksi dalam menjaga kualitas rasa dan memenuhi kebutuhan pasar merupakan hal yang sangat penting. Pada bagian produksi saat ini terdapat karyawan karyawan 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.

Peneliti : bagaimana pandangan bapak mengenai investasi pada sumber daya manusia ?

Informan : 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.

Peneliti : Baik mungkin itu saja yang menjadi pertanyaan saya pak, terima kasih telah mengizinkan dan telah meluangkan waktu untuk saya wawancarai pak.

Informan : iya sama sama dik



WAWANCARA INFORMAN KE-2

INFORMAN : MADE GUNAWAN – Supervisor Bagian Produksi

Peneliti : Selamat Siang pak made

Informan : Nggih siang dik

Peneliti : Maaf sebelumnya tyang mengganggu aktivitas bapak , kedatangan saya kesini bertujuan untuk melakukan wawancara mengenai modal manusia yang ada di perusahaan ini terutama pada karyawan di bagian produksi pak , berhubungan juga bapak sebagai kepala produksi apa bisa saya minta waktu sebentar untuk diwawancarai pak ?

Informan : nggih bisa dik

Peneliti : nggih kalau boleh tau sejak kapan bapak bekerja disini ?

Informan : Kalo ngga salah sudah sejak tahun 1998an dik , ya bisa dikatakan sudah cukup lama lah

Peneliti : apa yang menyebabkan bapak bisa bekerja cukup lama disini ?

Informan : Ya karena saya sudah merasa nyaman bekerja disini dik, apalagi dengan masa kerja yang sudah cukup lama ketika perusahaan ini masih di bawah kepemimpinan bapak ketut englan. kebetulan juga perusahaan mempercayai saya untuk mengelola di bagian produksi . ya saya harus bertanggung jawab atas kepercayaan yang telah diberikan pada saya.

Peneliti : apakah ada karyawan yang lebih lama bekerja disini dibandingkan bapak ?

Informan : Oh tentu saja ada dik, banyak karyawan karyawan senior yang ada di perusahaan ini , bahkan sudah bekerja disini sejak usaha kopi ini baru berdiri. Misalnya seperti bapak nyoman mundi yang sudah bekerja mungkin dari tahun 70an. Tapi ada juga karyawan karyawan baru yang tentunya nanti akan jadi penerus di bagian produksi.

Peneliti : ada berapa karyawan di bagian produksi pak ?

Informan : 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.

Peneliti : tadi kan sempat bapak sampaikan bahwa bapak nyoman mundi merupakan salah satu karyawan senior yang ada di perusahaan ini , kalau boleh saya tau beliau berada di bagian mana pak nggih ?

Informan : Untuk bapak nyoman mundi , beliau karyawan yang ditugaskan di bagian roasting . ya karena posisi ini sangat membutuhkan keahlian khusus untuk dapat mengetahui tingkat kematangan kopi. dan untuk memperoleh kemampuan ini , bapak nyoman mundi sudah melalui proses yang sudah cukup lama. Di bagian roasting beliau ditugaskan bersama bapak nyoman wiranata yang juga merupakan karyawan senior dan satu lagi bapak bagus firmansyah yang merupakan karyawan yang baru kita tugaskan di bagian roasting , karena karyawan sebelumnya yang ada di posisi tersebut sudah memasuki masa pensiun.

Peneliti : seberapa penting proses roasting ini dalam proses produksi kopi pak ?

Informan : Sangat penting dik , karena kunci dari bagian produksi dalam menciptakan cita rasa yang khas terletak pada bagian roastingnya. 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. Seperti yang saya sebutkan tadi, 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. 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

Peneliti : Artinya ada proses pelatihan yang harus dilalui oleh karyawan untuk dapat bekerja di bagian roasting pak ya? apakah ada biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan tersebut pak?

Informan : Ya tentu saja harus melalui masa pelatihan dik, tapi karena disini pelatihan yang dilakukan dalam lingkup internal saja, maka untuk biaya mungkin kita tidak ada dik, mungkin pengorbanannya hanya sebatas waktu dan tenaga saja. Pelatihannya dilakukan sambil jalan sesuai dengan proses produksi.

Peneliti : apakah pelatihan tersebut efektif pak?

Informan : Sejauh ini saya rasa cukup efektif dik. Karena memang cara ini yang telah kami lakukan dari tahun ke tahun.

Peneliti : sejauh ini apakah ada karyawan yang protes atas pengembalian yang diberikan perusahaan atas kinerjanya pak?

Informan : Sepengetahuan saya , sampai saat ini tidak ada protes dari karyawan terutama di bagian produksi terhadap gaji yang diberikan karena saya lihat gaji yang diberikan perusahaan pada karyawan disini sudah melebihi UMR kabupaten dik . Dan diluar gaji , karyawan juga mendapat uang bonus dan tunjangan kesehatan dik.

Penelitian : bisa kita katakan pengembalian yang di berikan oleh perusahaan sudah sesuai pak nggih ?

Informan : Nggih benar dik.



WAWANCARA INFORMAN KE - 3

INFORMAN : PUTU HARISTA DIANTARI – Kepala HRD & Umum

Peneliti : Selamat Siang Bu

Informan : Selama Siang Dik

Peneliti :Kedatangan saya kemari bertujuan untuk wawancara terkait bagaimana pengelolaan modal manusia yang ada di perusahaan ini bu , apakah ibu ada waktu ?

Informan : Iya silahkan dik bisa

Peneliti : Selama ini apakah ada upaya pelatihan yang di lakukan pada karyawan di perusahaan ini bu ?

Informan : Untuk pelatihan tentu saja ada dik , hanya saja kita lebih sering melakukan pelatihan secara internal saja , kalau pelatihan dengan pihak eksternal mungkin pernah tapi jarang dik .

Peneliti : contohnya seperti apa bu ?

Informan : Ya kalau pelatihan internal ya kita lakukan dengan pihak pihak internal yang ada pada perusahaan saja , misalnya ketika ada permintaan untuk memproduksi produk baru ya kita lakukan pelatihan terlebih dahulu pada setiap karyawan di bagian produksi agar hasilnya nanti sesuai dengan standar yang diinginkan owner. Kalo pelatihan dengan pihak eksternal sih contohnya seperti pelatihan mengenai K3 yang diadakan oleh dinas terkait.

- Peneliti : Apakah ada pengorbanan yang dilakukan perusahaan untuk melakukan kegiatan tersebut ?
- Informan : Kalau pengorbanan dalam bentuk biaya ya pasti ada tapi jumlahnya tidak terlalu banyak dik. Hanya saja kalau ada pelatihan keluar ya jadinya ada suatu posisi di dalam perusahaan yang kehilangan tenaganya dik. Tapi itu tidak jadi masalah kok. Selama pelatihan tersebut memberi manfaat kepada perusahaan.
- Peneliti : Kalau dari sisi karyawan bagaimana bu ?
- Informan : Kalau dari sisi karyawan sih mungkin pengorbanannya berupa waktu dan tenaga saja dik, karena kalau memang pelatihan memerlukan biaya , pasti akan di tanggung oleh perusahaan.
- Peneliti : apakah pelatihan yang selama ini diikuti karyawan telah memberikan manfaat kepada perusahaan bu ?
- Informan : ya tentu saja dik , manfaatnya tidak hanya kita rasakan saat ini saja , tapi bisa kita rasakan dan terima dalam jangka waktu yang panjang. Karena kemampuan yang dimiliki oleh karyawan ini , selama mereka masih bekerja disini , kemampuan tersebut tidak akan hilang , bahkan bisa saja berpotensi untuk terus berkembang dik.
- Peneliti : Nah melihat potensi ini , apa upaya yang manajemen lakukan untuk menjaga karyawan yang bisa kita katakan memiliki modal manusia ini bu ?

- Informan : Untuk menjaga ya kita dengan memberikan pengembalian yang sesuai dengan kemampuan , tanggungjawab , resiko kerja dan pengalaman kerja yang mereka miliki. Selain itu kita berupaya memberikan bonus ketika karyawan tersebut menunjukkan kinerja yang baik. Lingkungan kerja yang ada diperusahaanpun kita ciptakan senyaman mungkin agar setiap karyawan tidak terlalu stres akibat tekanan pekerjaan yang berat. kesehatan pun kami jamin dik dengan memberikan jaminan kesehatan . Kalau dari sisi perjanjian kita ikat setiap karyawan yang ada disini dengan kontrak kerja .
- Peneliti : Apakah cara itu ibu rasa efektif ?
- Informan :Ya sejauh ini cukup efektif dik , sampai saat ini saya rasa karyawan nyaman atas keputusan keputusan yang dilakukan oleh perusahaan. Terutama terkait dengan keputusan atau kebijakan dalam sumber daya manusia.
- Peneliti : oh seperti itu buk ya,mungkin itu saja dulu hal yang perlu saya tanyakan bu , terima kasih atas kesediaannya untuk di wawancarai bu
- Informan : Ya sama sama dik

WAWANCARA INFORMAN KE – 4

INFORMAN : ELYTA – Karyawan Bagian *Accounting*

Peneliti : Selamat Pagi Bu

Informan : Selamat Pagi Dik

Peneliti : Perkenalkan nama saya Krisna mahasiswa undiksha bu , kedatangan saya kemari bertujuan untuk mencari informasi & data mengenai pengakuan *human capital* pada perusahaan ini melalui wawancara salah satunya dengan karyawan dibagian *accounting* bu dan ini juga sudah mendapat persetujuan dari owner. Kemarin sempat saya melakukan wawancara dengan owner , beliau sempat menyatakan mengakui adanya *human capital* di dalam perusahaannya yang dimana *human capital* tersebut merupakan aset perusahaan yang memiliki pengaruh yang cukup besar atas keberlanjutan usahanya. Tentunya sebagai karyawan di bagian *accounting* , apa yang ibu lakukan atas pengakuan tersebut bu ?

Informan : Ya memang owner mengakui modal manusia itu sebagai aset , ya mungkin karena beliau melihat manfaat yang telah maupun akan diberikan oleh modal tersebut kepada perusahaan. Tentunya kami karyawan yang berada di bawah beliau selalu mempertimbangkan keputusan beliau. Hanya saja dalam hal ini , kami masih mengalami masalah dalam pengakuannya kedalam laporan keuangan dik. Karena didalam neraca kami belum terdapat aktiva yang sesuai untuk mencatat nilai aset berupa sumber daya manusia

dik. Ya karena kami masih menggunakan pencatatan akuntansi konvensional yang cukup sederhana. Biaya yang kita keluarkan untuk pengelolaan SDM perusahaan selama ini kita laporkan sebagai beban dalam laporan laba rugi. Walau saja kita munculkan akun SDM dalam neraca, nilainya pasti belum akurat dik, karena kita akan mengalami kesulitan dalam penilaiannya. Dari sisi mana kita menilai *human capital* ini agar memperoleh hasil yang akurat dan handal? saya rasa cukup sulit dik

Peneliti : lalu bagaimana tanggapan ibu dengan pendapat bapak gede pusaka yang mengakui *human capital* sebagai aset perusahaan bu?

Informan : Ya karena beliau merupakan pemilik perusahaan yang tentu memahami segala sisi dari perusahaan ini, ya pastinya beliau mengetahui apa yang menjadi dasar sehingga beliau mengakui ini sebagai aset dik. Bukannya tanpa dasar. Mungkin saja beliau melihat manfaat jangka panjang yang dihasilkan oleh *human capital* ini, atau mungkin yang lain.

Peneliti : apakah ibu merasa keberatan atau tidak setuju dengan pengakuan yang dilakukan oleh bapak gede pusaka bu?

Informan : Tidak dik, tidak selalu laporan keuangan yang dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan dik. Dari pengakuan tersebut manajemen sudah memperoleh informasi sebagai pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan dik. Jadi itu sah saja, yang

penting dapat menjadi pertimbangan manajemen dalam mengambil keputusan saya rasa tidak masalah dik.

Peneliti : apakah bisa saya minta laporan keuangan perusahaan bu ? sebagai bukti pada neraca tidak terdapat akun mengenai SDM bu

Informan :Oh bisa dik, saya akan siapkan dulu , mungkin adik bisa ambil kesini besok

Peneliti :Baik Terima Kasih bu



WAWANCARA INFORMAN KE – 5**INFORMAN : NYOMAN MUNDI - Karyawan Bagian Roasting**

Peneliti : Selamat Sore Pak

Informan :Selamat Sore pak , ada yang bisa saya bantu ?

Peneliti :Saya mau tanya sedikit sedikit ni pak , kalo boleh tau bapak bekerja disini sejak kapan ?

Informan : Kurang lebih sejak tahun 1978 pak

Peneliti : sudah cukup lama ya pak . Artinya bapak bisa dikatakan karyawan senior disini ya ?

Informan : Iya boleh dikatakan seperti itu pak

Peneliti :Kalo boleh tau , kemampuan bapak di bagian roasting ini bapak peroleh dari mana pak ?

Informan :ya dari pengalaman kerja saya disini pak , masa kerja yang sudah cukup lama yang mungkin mengakibatkan saya memperoleh keahlian dalam pengelolaan kopi pak.

Peneliti : Apa yang membuat bapak bisa bertahan lama bekerja disini ?

Informan : Ya karena sudah nyaman ya pak , semua disini sudah seperti keluarga

Peneliti : apakah bapak sudah memikirkan mengenai masa pensiun di perusahaan ini?

Informan : Ya kalau berbicara pensiun , seharusnya dengan umur saya yang sekarang saya sudah seharusnya memasuki masa pensiun , hanya saja disini perusahaan masih membutuhkan tenaga saya selagi karyawan baru masih dalam tahap pelatihan hingga mampu memiliki kemampuan meroasting sendiri. Ya saya masih kerja saja dulu, apalagi saya masih merasa mampu untuk melakukan pekerjaan ini.

Peneliti : maaf kalo boleh tau apakah pengembalian yang diberikan perusahaan selama ini sudah sesuai pak ? atau belum ?

Informan :saya rasa sudah sesuai dik , dengan itu saya sudah bisa menghidupi keluarga jadi saya rasa sudah cukup.

Peneliti : Apakah bapak pernah mengikuti pelatihan ?

Informan : pernah pak , biasanya lebih sering dengan manajer saja , kadang saya juga yang bertugas melatih karyawan baru pak, karena pengalaman yang saya memiliki dibagian produksi kopi ini sudah bisa dikatakan lebih ketimbang karyawan lainnya.

Peneliti : Baik pak mungkin itu saja yang say tanyakan , terima kasi telah meluangkan waktunya pak

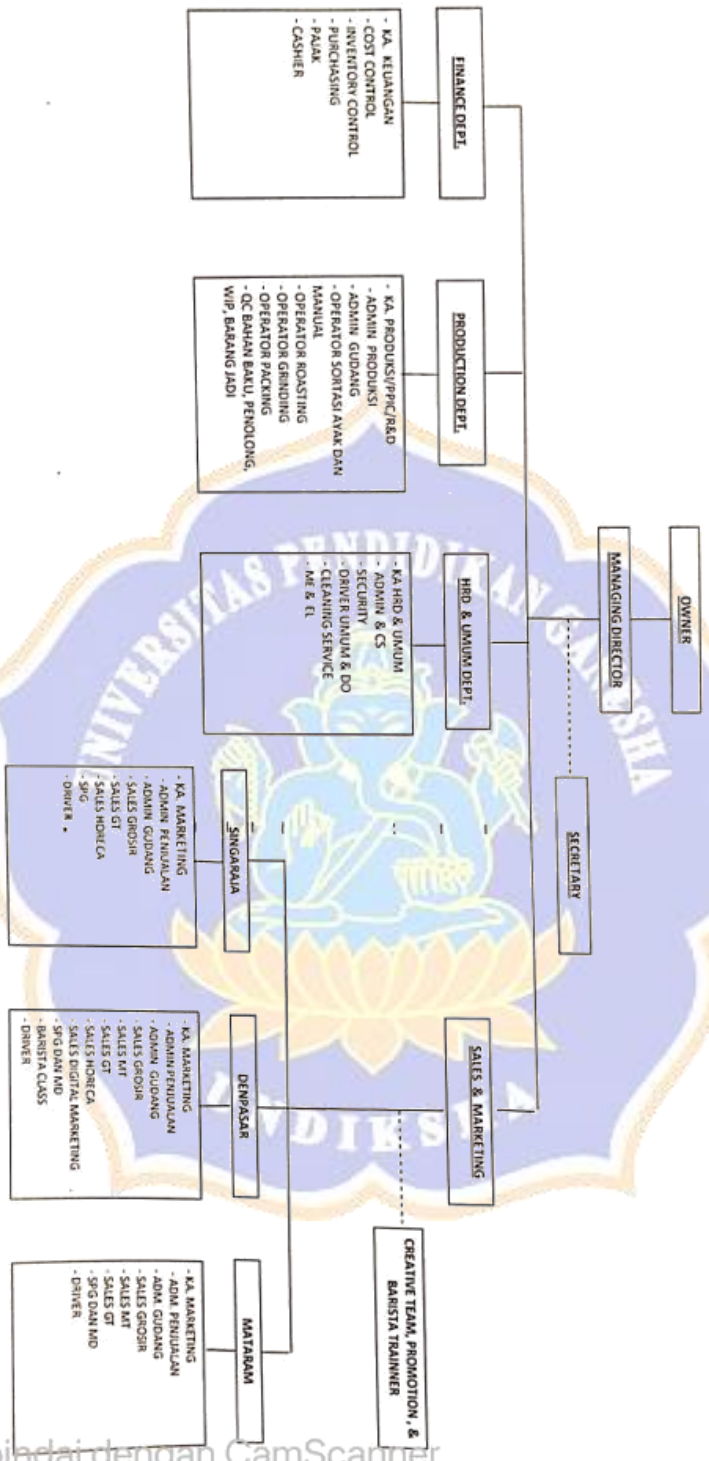
Informan : Nggih sama sama pak

LAMPIRAN II. DOKUMEN CV. PUSAKA BALI PERSADA

CV PUSAKA BALI PERSADA
Daftar Perhitungan FPA. Pa.21
TAHUN 2020

NO	Nama Pegawai	Jenis	Sisa	(Rp)		Tunjangan Keseluruhan	(Rp) Pn Bruto + THR	
				Pn Bruto	THR/BONUS			
BAGIAN PRODUKSI								
20	MADE GUNAWAN - <i>gpr produksi</i>	12	12	K/2	84.150.000	7.000.000	4.150.131	95.100.131
21	I NYOMAN MANDRA	12	12	K/3	19.750.000	3.050.000	1.950.201	44.750.201
22	MUHAMMAD USSAN <i>g grinding</i>	12	12	K/3	19.750.000	-	1.950.201	41.700.201
23	GEDE ASTAWA	12	12	K/3	11.750.000	2.800.000	1.660.052	38.210.052
24	KOMANG RAHMAWATI	12	12	TK/3	11.850.000	2.600.000	1.564.132	36.016.132
25	KOMANG SUDIARTA <i>g packing</i>	12	12	K/2	13.750.000	2.800.000	1.660.052	38.210.052
26	LUH PUTU LITA HARTINI	12	12	TK/3	12.550.000	2.700.000	1.690.764	36.850.764
27	LUH SARIANI - <i>ae</i>	12	12	TK/3	12.250.000	2.600.000	1.584.930	36.434.930
28	KETUT SIMPEN - <i>sortasi</i>	12	12	K/3	11.350.000	2.600.000	1.541.477	35.491.477
29	KOMANG ANDHITA	12	12	K/3	10.800.000	2.530.000	1.504.719	34.848.719
30	KOMANG AGUS WIHAYA SUTA <i>g packing</i>	12	12	TK/3	10.800.000	2.530.000	1.504.719	34.848.719
31	GEDE ANGGARDANA	12	12	K/3	10.800.000	2.530.000	1.504.719	34.848.719
32	PUTU SUKARNI	12	7	TK/3	10.150.000	2.700.000	947.535	22.797.535
33	PUTU AYU ARBENI <i>Tapijin</i>	12	12	TK/3	10.750.000	2.550.000	1.511.832	34.811.832
34	LUH SWARNI <i>g sortasi</i>	12	12	TK/3	14.950.000	2.900.000	1.719.339	39.609.339
35	PUTU ARTANI	12	12	TK/3	10.650.000	2.950.000	1.773.639	40.773.639
36	IKADEK ONA KAWITAMA - <i>Tapijin</i>	12	12	TK/3	10.600.000	2.530.000	1.504.719	34.648.719
37	NYOMAN MUNDI <i>g Rosting</i>	12	12	K/3	92.400.000	6.875.000	4.485.578	103.810.578
38	BAGUS FIRMIANSYAH	12	12	K/2	10.600.000	-	1.504.719	32.110.719
39	KADEK SOMAYASA <i>adm trod</i>	12	12	K/1	12.102.000	2.530.000	1.578.838	36.218.838
40	KADEK SUMERU	12	12	K/2	14.850.000	2.725.000	1.714.187	39.289.187
41	KADEK WIDHAYANA <i>g</i>	12	12	TK/3	18.150.000	3.075.000	1.874.789	43.099.789
42	KETUT WIDHAYA - <i>gapa sortasi</i>	12	12	K/2	39.750.000	3.050.000	1.954.201	44.750.201
43	KETUT KEREYA <i>g packing</i>	12	12	K/3	16.750.000	3.050.000	1.808.230	41.608.230
44	WAYAN M. ELEN - <i>g packing bhn baki</i>	12	12	K/1	39.750.000	3.050.000	1.954.201	84.754.201
45	NYOMAN WIRNATA - <i>Kostan</i>	12	11	K/2	36.219.600	5.500.000	4.154.151	95.901.751
46	NYOMAN SIMPEN - <i>Sortasi</i>	12	12	K/3	39.600.000	2.530.000	1.504.719	34.648.719
47	TESTI ALI SUKAWATI	12	8	TK/3	9.900.000	2.450.000	485.587	12.835.587
48	GEDE ADI ADNYANA <i>g packing bhn baki</i>	12	12	TK/3	25.454.000	-	1.005.836	21.459.836
49	GEDE PASEK - <i>g grinding</i>	8	12	TK/3	20.454.000	-	1.005.836	21.459.836
50	PUTU NADIA <i>g grinding</i>	3	12	TK/3	7.764.000	-	367.312	8.131.312
					1.122.318.640	82.253.000	55.091.454	1.259.622.094
BAGIAN PERSONALIA DAN UMUM								
1	I GUSTI MADE GEDE ADNYANA KEPANDEAN	12	12	K/3	97.270.000	8.094.000	4.778.764	110.170.764
2	PUTU HARISTA DIANTARI	12	12	TK/3	84.650.000	7.000.000	4.174.785	95.824.785
3	KETUT SUWENA	12	12	K/3	40.850.000	3.375.000	2.047.822	46.972.822
4	MARFIN ARIANTO GADIA	12	12	K/3	12.850.000	-	1.661.451	14.512.451
5	GEDE PUTRA KEMILUH	12	12	TK/3	12.052.000	2.530.000	1.620.575	16.210.575
6	GEDE AGUS ARIAWAN	12	12	TK/3	10.600.000	2.530.000	1.551.585	14.681.585
7	DEWA PUTU DUDI PERMANA	12	12	TK/3	10.600.000	2.530.000	1.551.585	14.681.585
8	PUTU AGUS HERI VALENTINA	12	12	K/2	10.600.000	2.530.000	1.551.585	14.681.585
9	PUNJANGGA PUTRA	12	11	TK/3	27.402.000	2.771.000	1.689.724	37.862.724
10	KADEK DARMAWAN	12	12	K/1	30.600.000	2.530.000	1.551.585	34.681.585
11	I M ADI GUNANTARA	5	11	K/1	12.840.000	-	615.625	13.455.625
BAGIAN KFU ANGGAN								
12	NI PUTU AFRILIYANI	12	5	TK/3	31.125.000	7.000.000	1.502.278	39.647.278
13	KETUT PUTRI	12	12	TK/3	41.810.000	1.625.000	2.149.333	45.424.333
14	NI PUTU MERYA DHARMA NINGSIH	12	12	TK/3	31.422.000	2.771.000	1.642.858	37.815.858
15	I KOMANG CANDRA DWIPAYANA	12	8	TK/3	21.600.000	2.675.000	1.116.021	25.391.021
16	NI PUTU SRI WIDHUTAMI	12	12	TK/3	33.702.000	2.530.000	1.704.481	37.944.481
17	LUH NATALIA ANGGRI APRANTI	12	5	TK/3	12.875.000	-	613.316	14.881.233
18	NITA SRI LAKSMI	3	12	TK/3	7.875.000	-	372.666	8.247.666
19	ELYTA	3	12	TK/3	13.090.000	-	619.813	13.710.813
BAGIAN MARKETING								
51	I KETUT WIDHARTAMA	12	12	K/2	43.650.000	3.575.000	2.148.187	49.373.187
52	EKA PRADITA WIDYANTI	12	12	TK/3	38.250.000	3.175.000	1.852.380	43.307.380
53	KADEK SUDIARTA	12	12	K/3	35.800.000	2.925.000	1.760.817	40.485.817
54	GEDE SUDIASTAWA	12	12	K/1	12.226.000	2.875.000	1.584.148	16.685.148
55	I NENGGAH WARKA	12	12	K/2	14.810.000	2.850.000	1.714.351	19.414.351
56	KETUT SABSANA	12	12	K/2	10.600.000	2.530.000	1.504.719	34.648.719
57	GEDE ANDI SETIAWAN	12	12	K/2	13.500.000	2.775.000	1.647.230	37.922.230
58	KADEK INDERA AGUSTIANA	12	12	K/3	11.352.000	2.530.000	1.561.014	35.851.014
59	MADE WIRIA	12	12	K/3	33.900.000	2.775.000	1.647.230	37.922.230
60	I NENGGAH BUDI INDRAMAN	12	10	K/3	26.990.000	2.550.000	1.341.169	30.791.169
61	I GEDE SUTEKSI ARTAWAN	12	12	K/1	32.112.000	2.530.000	1.580.829	36.270.829
62	KETUT SUMBER ARTA	12	12	K/2	32.352.000	2.530.000	1.580.829	36.270.829
63	DEWA KETUT WIJA SUTAMA	12	12	K/1	31.752.000	2.530.000	1.561.014	35.851.014
64	GEDE APRI ADIASA	12	12	K/3	31.752.000	2.530.000	1.561.014	35.851.014
65	KETUT ADI SUARDANA	12	12	TK/3	31.752.000	2.530.000	1.561.014	35.851.014
66	MADE ADI SAPUTRA	12	12	K/2	31.752.000	2.530.000	1.561.014	35.851.014
67	I GEDE KETUT AGUS WISNAWA	12	12	K/2	11.802.000	2.530.000	1.563.712	35.903.712
68	FITRI MUNAWAROH	12	12	TK/3	31.952.000	-	1.569.009	33.521.009
69	I MADE AGUS SUARDIKA	12	12	K/3	35.402.000	3.771.000	1.742.630	40.915.630
70	ARI ESTI	12	12	TK/3	85.750.000	7.000.000	4.128.098	96.978.098
71	I NYOMAN WIDIA	12	2	K/3	5.900.000	-	285.124	6.185.124
72	I NYOMAN SUDIARTA	12	12	K/2	34.800.000	2.875.000	1.711.217	39.386.217
73	KADEK MANGKU ARDIKA YASA	12	12	K/3	24.850.000	2.875.000	1.718.847	30.543.847
74	PUTU GEDE BUDIARTA	12	12	K/2	24.100.000	2.825.000	1.676.874	28.601.874
75	I NYOMAN SUMERTA	12	12	K/2	14.450.000	2.815.000	1.694.689	18.959.689
76	I KOMANG SWANTARA	12	11	K/2	33.402.000	2.771.000	1.642.858	37.815.858
77	MARTHEN SIRAMPE	12	12	TK/3	35.452.000	-	1.644.859	35.096.859

CV. PUSAKA BALI PERSADA
STRUKTUR ORGANISASI



CV. PUSAKA BALI PERSADA
LAPORAN NERACA
PER 31 DESEMBER 2020

I. AKTIVA

1. Aktiva Lancar :

- Kas/Bank	Rp	(468,733,459)
- Piutang	Rp	1,744,135,823
- Persediaan Barang Jadi	Rp	4,499,939,567
- Persediaan Bahan Penolong	Rp	1,611,722,905
- Persediaan Bahan Baku	Rp	8,742,391,483

Total Aktiva Lancar Rp **16,129,456,318**

2. Aktiva Tetap :

- Inventaris Kantor	Rp	1,189,131,818
- Kendaraan	Rp	1,271,212,263
- Mesin	Rp	1,285,074,662
- Bangunan	Rp	1,640,000,000
- Akumulasi Penyusutan	Rp	(2,289,067,498)

Total Aktiva Tetap Rp **3,096,351,245**

TOTAL AKTIVA

Rp 19,225,807,562

II. PASIVA

1. Hutang :

- Hutang Dagang	Rp	5,641,719,055
- Hutang Pajak	Rp	(149,748,770)
- Hutang Bank	Rp	8,462,592,100
- Hutang Biaya	Rp	440,628,150

Total Hutang Rp **14,395,190,535**

2. Modal Usaha:

- Modal Awal	Rp	600,000,000
- Akumulasi Laba Tahun sebelumnya	Rp	4,589,403,737
- Laba Tahun Berjalan	Rp	(358,786,710)

Total Modal Akhir Rp **4,830,617,027**

TOTAL PASIVA

Rp 19,225,807,562

Singaraja, 21 April 2021



Gede Pusaka Harsadana

Direktur

CV. PUSAKA BALI PERSADA
LAPORAN RUGI/LABA
PERIODE: 1 JANUARI S/D 31 DESEMBER 2020

I	PENJUALAN	Rp 20,931,730,557
II	HARGA POKOK PENJUALAN :	
	Persediaan Barang Jadi Awal	Rp 3,203,017,241
	Harga Pokok Produksi	Rp 14,969,039,490
	Barang Tersedia Dijual	Rp 18,172,056,731
	Persediaan Barang Jadi Akhir	Rp 4,499,939,567
	Harga Pokok Penjualan	<u>Rp 13,672,117,164</u>
	. Laba Bruto Usaha	Rp 7,259,613,393
III	BEBAN USAHA :	
	- Biaya Gaji Karyawan	Rp 2,693,833,146
	- Biaya Konsultan	Rp 41,500,000
	- Biaya Sewa	Rp 73,333,333
	- Biaya Administrasi Kantor	Rp 98,146,032
	- Biaya Listrik	Rp 87,913,500
	- Biaya Telepon	Rp 14,009,831
	- Biaya Transportasi	Rp 711,061,189
	- Biaya Pemeliharaan Kendaraan	Rp 237,096,968
	- Biaya Pemeliharaan Inventaris Kantor	Rp 15,830,900
	- Biaya Pemeliharaan Gedung	Rp 25,799,500
	- Biaya Penyusutan	Rp 545,351,513
	- Biaya Pajak	Rp 139,807,237
	- Biaya Bunga Bank	Rp 384,366,759
	- Biaya Penjualan	Rp 438,593,182
	- Biaya Retribusi	Rp 9,865,000
	- Biaya Air	Rp 1,965,400
	- Biaya Lain-lain	Rp 268,780,321
	- Biaya Internet	Rp 28,923,912
	- Biaya Asuransi Kesehatan	Rp 182,942,460
	- Biaya Asuransi Ketenagakerjaan	Rp 184,297,014
	- Biaya Asuransi Kebakaran	Rp 19,576,679
	- Biaya Kir dan Samsat kendaraan	Rp 60,027,000
	- Biaya Perjalanan Dinas	Rp 109,940,519
	Total Beban Usaha	Rp 6,372,961,395
	Laba Bersih Usaha	Rp 886,651,998
IV	PENDAPATAN & BIAYA LAINNYA	
	- Pendapatan Jasa Giro Bank	Rp 3,970,628
	- PPh Jasa Giro	Rp 794,131
	- Administrasi Bank	Rp 29,206,635
	Total Pendapatan & Biaya Lainnya	Rp (26,030,138)
	LABA USAHA SEBELUM PAJAK	Rp 860,621,860
	PAJAK PENGHASILAN	Rp 205,135,397
	LABA USAHA SETELAH PAJAK	Rp 655,486,463

Singaraja, 21 April 2021

[Handwritten Signature]

Gede Pusaka Harsadana

Direktur

CV. PUSAKA BALI PERSADA
LAPORAN HARGA POKOK PRODUKSI
PERIODE : 1 JANUARI S/D 31 DESEMBER 2020

1 Pemakaian Barang :			
Persediaan Bahan Awal	Rp	6,543,682,739	
Pembelian Bahan Kopi	Rp	14,365,300,200	
Pembelian Bahan Gula	Rp	291,250,000	
Bahan Tersedia Untuk Dipakai			Rp 21,200,232,939
Persediaan Bahan Akhir Kopi	Rp	8,654,751,240	
Persediaan Bahan Akhir Gula	Rp	87,640,243	
Persediaan Bahan Akhir			Rp 8,742,391,483
Pemakaian Bahan			Rp 12,457,841,456
2 Tenaga Kerja Langsung Rp 1,259,622,054			
3 Biaya Bahan Penolong			
Persediaan Bahan Penolong Awal	Rp	817,835,322	
Pembelian Bahan Penolong	Rp	1,461,462,809	
Bahan Penolong Tersedia Untuk Dipakai	Rp	2,279,298,131	
Persediaan Bahan Penolong Akhir	Rp	1,611,722,905	
Pemakaian Bahan Penolong			Rp 667,575,227
4 Biaya Overhead Pabrik :			
Biaya Listrik	Rp	85,657,103	
Biaya Pembungkus	Rp	-	
Biaya Bahan Bakar	Rp	398,969,000	
Biaya Reparasi Mesin	Rp	81,880,400	
Biaya Overhead Lainnya	Rp	17,494,250	
Total Biaya Overhead Pabrik			Rp 584,000,753
TOTAL HARGA POKOK PRODUKSI			Rp 14,969,039,490

Singaraja, 21 April 2021


 Gede Pusaka Harsadana

Direktur



LAMPIRAN III. DOKUMENTASI PENELITIAN

Gambar.1. Wawancara dengan Bapak Gede Pusaka Harsadena selaku Owner CV. Pusaka Bali Persada



Gambar.2. Wawancara dengan ibu Putu Harista Diantari selaku Kepala HRD dan Umum



Gambar.3. Wawancara dengan ibu Elyta selaku Karyawan bagian Accounting



Gambar.4. Wawancara dengan bapak Made Gunawan Selaku *Supervisor* bagian produksi



Gambar.5. Wawancara dengan bapak Nyoman Mundi selaku karyawan di bagian produksi (*Roasting*)