



**KETERBUKAAN ALOKASI PENGGAJIAN
TIM VOLI SURABAYA BHAYANGKARA SAMATOR**

SKRIPSI

Oleh:

Bintang Permana

140810301136

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018



**KETERBUKAAN ALOKASI PENGGAJIAN
TIM VOLISURABAYA BHAYANGKARA SAMATOR**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Akuntansi (S1)
dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Bintang Permana

140810301136

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati Ananda dan segala puji syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Purwanto dan Ibunda Sunarmi yang senantiasa mencurahkan kasih sayang, doa, dan motivasi agar mencapai kesuksesan.
2. Guru-guruku dan para Dosen terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kasih sayang dan kesabaran.
3. Almamater Universitas Jember, Khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember Program Studi Akuntansi

MOTTO

“Tidak semua yang diperhitungkan dapat dihitung,
dan tidak semua yang bisa dihitung, bisa diperhitungkan”.

(Albert Einstein)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu namun ia amat baik bagimu, dan boleh jadi
engkau mencintai sesuatu namun ia amat buruk bagimu. Allah maha mengetahui
sedangkan kamu tidak mengetahui”.

(QS Al-Baqarah: 216)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bintang Permana

NIM : 140810301136

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Keterbukaan Alokasi Penggajian tim voli Surabaya Bhayangkara Samator” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 23 Oktober 2018

Yang menyatakan,

Bintang Permana

NIM. 140810301136

SKRIPSI

KETERBUKAAN ALOKASI PENGGAJIAN
TIM VOLI SURABAYA BHAYANGKARA SAMATOR

Oleh:

Bintang Permana

140810301136

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Indah Purnamawati, S.E., M.Si., Ak.

Dosen Pembimbing II : Dr. Whedy Prasetya, S.E., M.SA., Ak.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : KETERBUKAAN ALOKASI PENGGAJIAN TIM VOLI
SURABAYA BHAYANGKARA SAMATOR

Nama Mahasiswa : Bintang Permana
NIM : 14081030136
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Akuntansi
Tanggal Persetujuan : 20 Oktober 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Indah Purnamawati, S.E., M.Si., Ak.

NIP. 196910111997022001

Dr. Whedy Prasetya, S.E., M.SA., Ak.

NIP.197705232008001101

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1-Akutansi

Dr. Agung Budi Sulistiyo, S.E, M.Si, Ak, CA.

NIP 19780927 200112 1002

PENGESAHAN JUDUL SKRIPSI
KETERBUKAAN ALOKASI PENGAJIAN TIM VOLI SURABAYA
BHAYANGKARA SAMATOR

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Bintang Permana

NIM : 140810301136

Jurusan : Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

29 Oktober 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

1. Ketua : Dr. Yosefa Sayekti, S.E, M.Com., Ak
NIP. 196408091990032001 (.....)
2. Sekretaris: Dr. Agung Budi S, SE., M.Si., Ak
NIP. 1978092072001121002 (.....)
3. Anggota : Moch. Shultoni, S.E, MSA.
NIP.198007072015041002 (.....)



Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dekan

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.
(NIP.197107271995121001)

Bintang Permana

Jurusan Akutansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

ABSTRAK

Gaji merupakan pendapatan rutin yang diterima oleh seorang pemain. Besarnya nilai gaji tidak sama antara pemain satu dengan yang lainnya. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal seperti *skill* pemain, tingkat kepopuleran pemain, dan besarnya bonus yang akan diberikan pada pemainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengukuran gaji yang dilakukan tim voli Surabaya Bhayangkara Samator. Sehingga dapat diperoleh hasil bahwa pengukuran gaji untuk membedakan gaji setiap pemain yang dilakukan oleh tim voli Surabaya Bhayangkara Samator berdasarkan prestasi dan senioritas pemain. Data yang digunakan menggunakan data primer dan data sekunder dengan menggunakan metode triangulasi data. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengukuran gaji terhadap pemain Surabaya Bhayangkara Samator dilihat dari senioritas dan prestasi, untuk pemain yang paling senior dan prestasi baik nasional maupun internasional dalam Tim akan mendapat Gaji tertinggi yaitu 5 juta kemudian untuk gaji 4 juta merupakan pemain junior namun sudah bergabung dalam skuat tim senior dan sudah memiliki prestasi hampir menyamai pemain senior, untuk pemain yang mendapat gaji 3 juta merupakan pemain junior yang juga sering tergabung dalam skuat tim senior namun belum menjadi pemain utama selama event, pemain yang mendapatkan gaji 2,5 juta merupakan pemain junior yang prestasi yang di dapatkan masih di tingkatan nasional, untuk gaji 1,5 merupakan pemain yang baru tergabung dalam skuat tim Samator.

Kata kunci : Pengukuran Penggajian, Tingkat Prestasi, Tingkat Senioritas

Bintang Permana

Accounting Departement, Economic and Business Faculty, Jember University

ABSTRACT

The salary is regular income earned by a player. The amount of the salary is not the same between players with each other. This is influenced by several things such as skill players, the popularity of the player, and the amount of the bonus will be awarded to the players. The purpose of this research is to see how salaries measurement do Bhayangkara Samator Surabaya volleyball team. So as to obtain results that salary measurements to distinguish each player salaries conducted by Surabaya Bhayangkara Samator volleyball team on merit and seniority players. Data used using primary data and secondary data by using the method of triangulation data. Based on the research that the salary of the player Surabaya measurement Bhayangkara Samator views of seniority and merit, for the most senior players and achievements both nationally and internationally in the Team will get the highest salary of 5 million then for a salary of 4 million is a junior player but has joined in as strong as the senior team and already has an almost almost the same level of senior players, for players who get a salary 3 million is a junior player who is also often incorporated as strong as a senior team but has not been a major player during the event, players who earn 2.5 million are junior players whose achievements are still at the national level, for salary 1.5 is a player just joined as strong as Samator's team.

Keywords: Measuring Payroll, Performance Level, Level Seniority

RINGKASAN

Keterbukaan Alokasi Penggajian Tim Voli Surabaya Bhayangkara Samator; Bintang Permana; 140810301136; halaman; Program Studi Strata Satu Akuntansi; Jurusan Akuntansi ; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perencanaan, pelaksanaan dan pencapaian tujuan suatu entitas bisnis. Manusia menjadi sumber daya yang sangat penting bagi terlaksananya kegiatan usaha entitas. Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu indikator penting untuk menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu entitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki semangat profesionalisme merupakan nilai tambah dan salah satu kunci sukses dalam pencapaian tujuan entitas.

Perkembangan akuntansi saat ini telah mengalami kemajuan yang cukup pesat. Akuntansi dituntut untuk lebih memberikan kontribusi yang positif terhadap para pemakai dan penggunanya. Salah satu sistem yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan adalah sistem akuntansi gaji. Untuk mengatasi adanya kesalahan dan penyimpangan dalam perhitungan dan pembayaran gaji, maka perlu dibuat suatu sistem akuntansi penggajian.

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai keterbukaan akuntansi penggajian tim voli Surabaya bhayangkara samator dapat disimpulkan, pertama mengenai penggajian tim voli Surabaya bhayangkara samator terkait penggajian pemain yang diberikan setiap bulan setiap pemain dibedakan menurut senioritas dan prestasi setiap pemain semakin senior dan berprestasinya pemain akan semakin besar gaji yang didapatkan. Gaji yang didapat pemain bukan hanya dari pihak perusahaan melainkan juga dari hadiah ketika pemain menjuarai event voli seperti proliga dan tentunya dari pihak sponsorsip pemain juga sering mendapat gaji dari turnamnet antar kampung (tarkam) tapi para pemain tidak bias secara langsung mengikuti tarkam tersebut mereka harus ijin kepada manajemen tim dan

pelatih jika mereka mengikuti tarkam tarif yang mereka berikan saat bermain tarkam bervariasi tergantung jarak dan kualitas pemain biasanya untuk pemain yang sudah profesional untuk tarkam di tingkat lokal Jawa Timur mereka memasang tarif 5 jt untuk sekali bermain.

Dari pihak perusahaan tidak mendapat apapun dari kegiatan tarkam yang diikuti pemain, perusahaan hanya memfasilitasi dan membantu secara penuh kegiatan Tim Samator dalam ruang lingkup Samator. Perusahaan yang mendidikasikan untuk membina voli seperti Samator tidak mengharapkan mendapat profit dari semua kegiatan tim namun perusahaan sudah mendapat kebanggaan tersendiri dari kerjuaraan yang sudah memenuhi target juara apresiasi perusahaan kepada pemain yang sudah berhenti dari voli akan langsung direkrut menjadi karyawan perusahaan sebagai imbalan kerja untuk para pemain. Namun tidak menutup kemungkinan pemain direkrut instansi lain seperti kepolisian. Beberapa pemain Surabaya Bhayangkara Samator yang direkrut instansi seperti beberapa pemain yang direkrut Polri.

PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulisan tugas akhir skripsi yang berjudul “Keterbukaan Alokasi Penggajian Tim Voli Surabaya Bhayangkara Samator” dapat terselesaikan. Tugas akhir skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusun skripsi tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik motivasi, nasehat, dorongan, kasih sayang, dan kritik yang membangun. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Indah Purnamawati, S.E., M.Si., Ak selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan banyak waktu luang dan kesediaan Beliau membimbing, memberikan kritik dan arahan yang memotivasi bagi saya, saran yang memberikan manfaat, kesabaran, keikhlasan, yang tidak dapat dinilai dengan apapun dalam membantu menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih saya ucapkan kepada bapak yang telah menjadi sosok guru dan bapak bagi kehidupan saya.
2. Dr. Whedy Prasetya, S.E., M.SA., Ak selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan banyak waktu luang dan kesediaan Beliau membimbing, memberikan kritik dan arahan yang memotivasi bagi saya, saran yang memberikan manfaat, kesabaran, keikhlasan, yang tidak dapat dinilai dengan apapun dalam membantu menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih saya ucapkan kepada bapak yang telah menjadi sosok guru dan bapak bagi kehidupan saya.
3. Nur Hisamuddin, S.E,M.SA, Ak. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan waktu luang, memberikan nasehat yang memotivasi

bagi saya. Terimakasih saya ucapkan kepada bapak yang telah menjadi sosok guru dan bapak bagi kehidupan saya.

4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
5. Ketua dan Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta staf karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Kedua orang tua tercinta, Bapak Purwanto dan Ibu Sunarmi yang senantiasa tulus memberikan doa, nasehat, saran, dan motivasi selama penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu kos yang sudah seperti orang tua saya sendiri dalam memberikan memotivasi, nasehat, saran, dan merawat saya selama saya tinggal di Jember.
9. Untuk sahabatku Vaisal Faris, Dinia Panji, Andi Winarno, Azis Fajar, Fitri Dwi, Wasila Rukya, dan Yosi Dwi terima kasih telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Untuk teman-teman UKMO Bola Voli Unej terimakasih untuk semua rasa kekeluargaan yang hadir, cerita dan kenangan bersama.
11. Teman-teman KKN 46 terimakasih atas seluruh kenangan selama tinggal 45 hari di Desa Leces Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Akhir kata tidak ada sesuatu yang sempurna di dunia ini, penulis menyadari atas kekurangan dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun penulis harapkan bagi penyempurnaan tugas akhir ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan pengetahuan bagi penulisan karya tulis selanjutnya.

Jember, 23 Oktober 2018

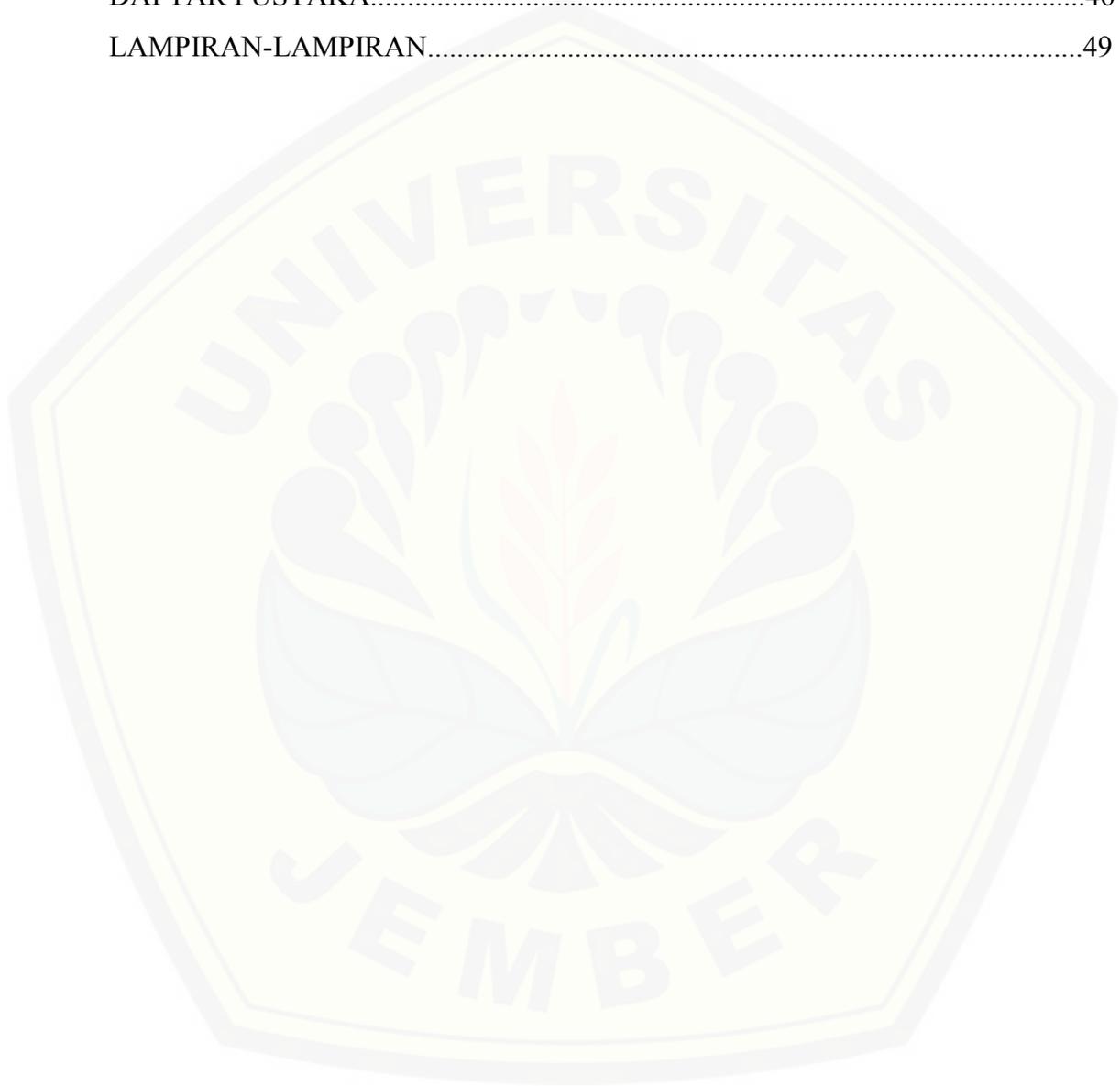
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PEMBIMBING	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
RINGKASAN	x
PRAKATA.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Akuntansi Sumber Daya Manusia	9
2.2 Teori Sumber Daya Manusia.....	10
2.3 Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	10

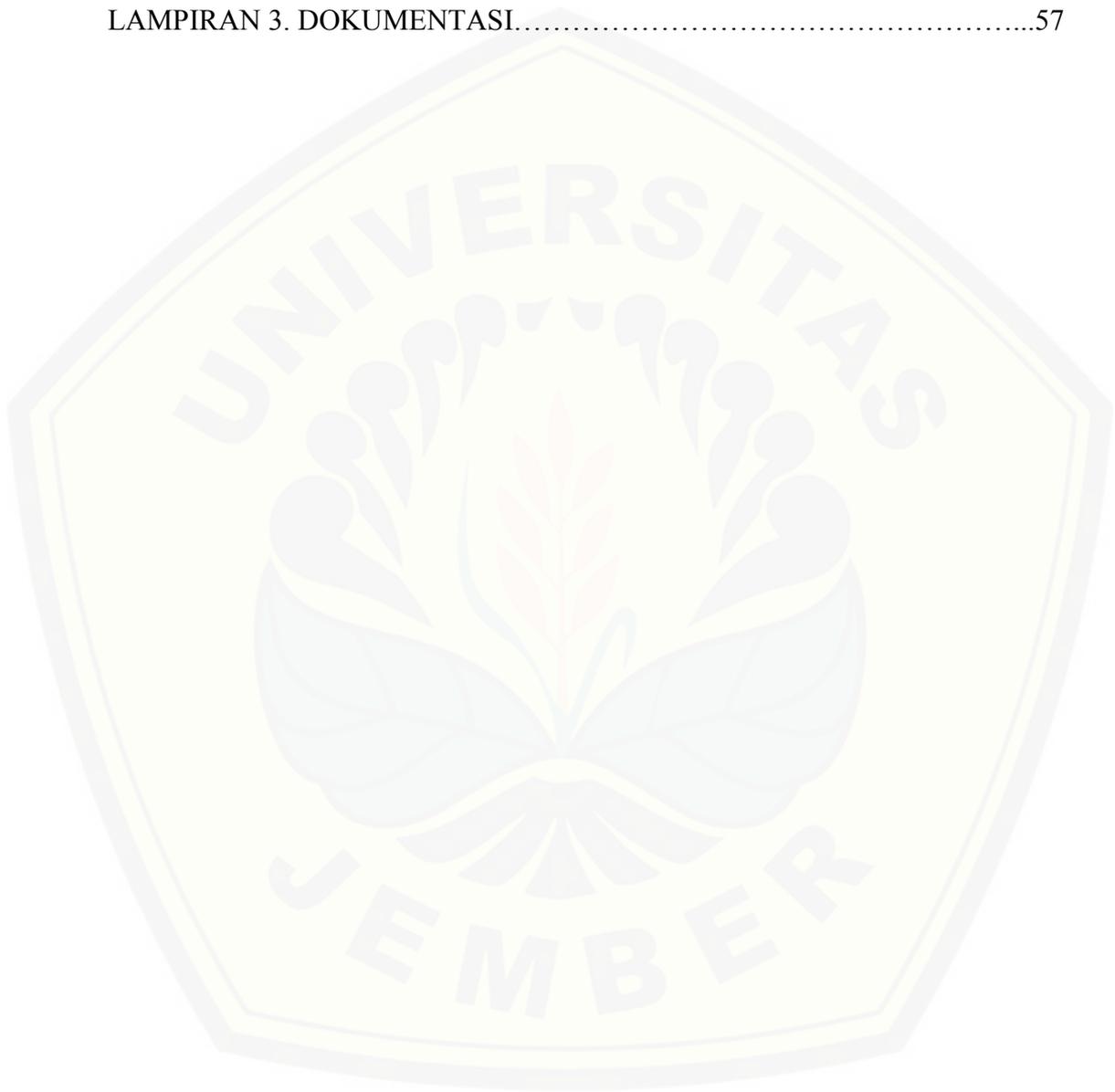
2.4 Metode Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	11
2.5 Human Capital.....	12
2.6 Perencanaan Laba dan Penganggaran.....	13
2.6.1 Aspek Keperilakuan Perencanaan Laba dan Penganggaran	14
2.7 Pengertian Gaji	15
2.7.3 Tujuan Pemberian Gaji	16
2.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Gaji	17
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Jenis Penelitian	20
3.2 Unit Analisis	20
3.2.1 Data Primer	21
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	21
3.4 Teknik Analisis Data	23
BAB 4. PEMBAHASAN	26
4.1 Profil Perusahaan.....	26
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Samator.....	26
4.1.2 Tim Voli Surabaya Samator.....	27
4.1.3 Visi dan Misi Tim	29
4.1.4 Struktur Organisasi	31
4.2 Keterbukaan Alokasi Penggajian Tim Samator.....	33
4.3 Pengukuran gaji pemain tim voli Surabaya Bhayangkara Samator.....	34

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	44
5.1 Kesimpulan.....	44
5.3 Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA.....	46
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	49



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. DAFTAR PERTANYAAN DAN JAWABAN.....	49
LAMPIRAN 2. STRUKTUR ORGANISASI.....	56
LAMPIRAN 3. DOKUMENTASI.....	57



BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Istilah keterbukaan atau *transparency* berarti suatu keadaan yang tidak tertutupi atau tidak terdapat rahasia. Semua orang berhak mengetahui. Istilah transparansi berasal dari kata bahasa Inggris “*transparent*” yang berarti jernih, tumbuh cahaya, nyata, jelas. Keterbukaan merujuk pada kegiatan yang memungkinkan suatu persoalan menjadi jelas, mudah dipahami, dan tidak disangsikan lagi keberadaannya. Contoh keterbukaan: mengemukakan pendapat secara nyata dan jujur keterbukaan sangat penting dalam hal apapun, tujuannya agar tidak terjadi kesalah pahaman maupun perbedaan pendapat. Keterbukaan/transparansi juga dijadikan sebagai tujuan dari entitas dalam proses bisnis. Agoes dan Ardana (2009:104) menyatakan bahwa transparansi adalah kewajiban bagi para pengelola untuk menjalankan prinsip keterbukaan dalam proses keputusan dan penyampaian informasi. Keterbukaan dalam menyampaikan informasi juga mengandung arti bahwa informasi yang disampaikan harus lengkap, benar, dan tepat waktu kepada semua pemangku kepentingan. Tidak boleh ada hal-hal yang dirahasiakan, disembunyikan, ditutup-tutupi, atau ditunda-tunda pengungkapannya.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perencanaan, pelaksanaan dan pencapaian tujuan suatu entitas bisnis. Manusia menjadi sumber daya yang sangat penting bagi terlaksananya kegiatan usaha entitas. Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu indikator penting untuk menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu entitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki semangat profesionalisme merupakan nilai tambah dan salah satu kunci sukses dalam pencapaian tujuan entitas. Besarnya peranan manusia pada perkembangan bisnis dan perekonomian secara keseluruhan, mendorong sejumlah riset dirancang untuk mengembangkan konsep dan metode akuntansi guna mengakui dan mencatat manusia sebagai aset bagi entitas. Perkembangan akuntansi sumber daya manusia tidak lepas dari dukungan para

ilmuwan untuk mengkapitalisasikan investasi sumber daya manusia dan mengelompokkannya pada akun aset. Banyak pihak yang masih meragukan konsep akuntansi sumber daya manusia dan bahkan menentang dikelompokkannya sumber daya manusia sebagai aset. Hal ini terlihat dari praktik pelaporan keuangan selama ini yang sering kali mengabaikan informasi penting yaitu informasi tentang sumber daya manusia sebagai suatu aset (*human assets*) dan perlakuan akuntansi konvensional terhadap pengeluaran untuk sumber daya manusia selalu dianggap sebagai beban. Hal ini sejalan dengan pendapat Malayu (2008:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Selain itu Andreas (1995) juga menyatakan bahwa perkembangan akuntansi saat ini telah mengalami kemajuan yang cukup pesat. Akuntansi dituntut untuk lebih memberikan kontribusi yang positif terhadap para pemakai dan penggunaannya. Pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya investor dan kreditor menggunakan akuntansi sebagai sumber informasi utama untuk pengambilan keputusan mereka. Agar kepentingan mereka dapat terpenuhi, informasi yang disajikan dalam laporan keuangan harus mencakup penjabaran yang lengkap. Investor dan kreditor dapat mengandalkan laporan keuangan untuk pengambilan keputusan mereka. Aset adalah salah satu elemen dalam laporan keuangan tepatnya neraca. Sumber daya manusia (*human resource*) merupakan aset penting yang harus dimiliki dan diperhatikan oleh manajemen. Human Resource adalah elemen yang pasti ada dalam suatu organisasi. Perusahaan tidak dapat memaksimalkan produktifitas dan laba tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi terhadap tujuan perusahaan.

Salah satu sistem yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan adalah sistem akuntansi gaji. Untuk mengatasi adanya kesalahan dan penyimpangan dalam perhitungan dan pembayaran gaji, maka perlu dibuat suatu sistem akuntansi penggajian. Sistem akuntansi gaji juga dirancang oleh perusahaan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai gaji karyawan

sehingga mudah dipahami dan mudah digunakan. Akuntansi gaji bertujuan memberikan perincian tentang anggaran gaji kepada karyawan. Hal tersebut memudahkan perusahaan dalam melakukan perhitungan.

Dalam era global seperti saat ini, keahlian di bidang olahraga merupakan salah satu hal yang memiliki nilai positif. Banyak manfaat yang dapat diperoleh dari olahraga. Selain kesehatan fisik, olahraga saat ini juga menjadi sebuah profesi. Seseorang dengan keahlian olahraga tertentu dapat menghasilkan pundi-pundi rupiah yang mampu mencukupi biaya hidup. Menekuni suatu bidang olahraga tertentu, dan bergabung dengan sebuah klub besar akan membuat seseorang memiliki karir yang cemerlang. Salah satu cabang olahraga yang termasuk dalam salah satu jajaran yang memiliki perhatian besar dari masyarakat yakni adalah voli.

Pada awal penemuannya, olahraga bola voli diberi nama Mintonette, Olahraga Monette ini pertama kali ditemukan oleh seorang instruktur pendidikan jasmani (Director of Physical Education) yang bernama William G. Morgan di YMCA pada tanggal 9 Februari 1895, di Holyoke, Massachusetts (Amerika Serikat). YMCA (Young Men's Christian Association) merupakan sebuah organisasi yang didedikasikan untuk mengajarkan ajaran-ajaran pokok utama kepada pemuda Kristen, seperti yang telah diajarkan Yesus. Organisasi ini didirikan pada tanggal 6 Juni 1884 di London, Inggris oleh George William. Setelah bertemu dengan James Naismith (seorang pencipta olahraga bola basket yang lahir pada tanggal 6 November 1861, dan meninggal pada tanggal 28 November 1939), Morgan menciptakan sebuah olahraga baru yang bernama Mintonette. Sama halnya dengan James Naismith, William G. Morgan juga mendedikasikan hidupnya sebagai seorang instruktur pendidikan jasmani. William G. Morgan yang juga merupakan lulusan Springfield College of YMCA, menciptakan permainan Mintonette ini empat tahun setelah diciptakannya olahraga permainan basketball oleh James Naismith. Olahraga permainan Mintonette sebenarnya merupakan sebuah permainan yang diciptakan dengan mengkombinasikan beberapa jenis permainan. Tepatnya, permainan Mintonette

diciptakan dengan mengadopsi empat macam karakter olahraga permainan menjadi satu, yaitu bola basket, baseball, tenis, dan yang terakhir adalah bola tangan (handball). Pada awalnya, permainan ini diciptakan khusus bagi anggota YMCA yang sudah tidak berusia muda lagi, sehingga permainan ini pun dibuat tidak seaktif permainan bola basket.

Perubahan nama Mintonette menjadi volleyball (bola voli) terjadi pada tahun 1896, pada demonstrasi pertandingan pertamanya di International YMCA Training School. Pada awal tahun 1896 tersebut, Dr Luther Halsey Gulick (Director of the Professional Physical Education Training School sekaligus sebagai Executive Director of Physical Education of the International Committee of YMCA) mengundang dan meminta Morgan untuk mendemonstrasikan permainan baru yang telah ia ciptakan di stadion kampus yang baru. Pada sebuah konferensi yang bertempat di kampus YMCA, Springfield tersebut juga dihadiri oleh seluruh instruktur pendidikan jasmani. Dalam kesempatan tersebut, Morgan membawa dua tim yang pada masing-masing tim beranggotakan lima orang. Dalam kesempatan itu, Morgan juga menjelaskan bahwa permainan tersebut adalah permainan yang adapt dimainkan di dalam maupun di luar ruangan dengan sangat leluasa. Dan menurut penjelasannya pada saat itu, permainan ini dapat juga dimainkan oleh banyak pemain. Tidak ada batasan jumlah pemain yang menjadi standart dalam permainan ini adalah mempertahankan bola agar tetap bergerak melewati net yang tinggi, dari satu wilayah ke wilayah lain (wilayah lawan). Saat ini Olahraga bola voli dinaungi FIVB (Federation Internationale de Volleyball).

Setiap klub yang mengikuti ajang kejuaraan selalu memiliki pemain yang berkualitas agar dapat menjuarai ajang kejuaraan tersebut. Pemain-pemain yang berkualitas dapat diperoleh klub dengan cara seperti mengontrak pemain, meminjam, dan dapat juga mengembangkan pemain-pemain muda yang dimiliki klub tersebut di akademi.

Pemain yang terikat kontrak wajib memberikan kontribusinya secara penuh terhadap klub. Pemain tersebut tidak dapat berhenti bermain ataupun pindah ke klub lain tanpa persetujuan klub pemilik. Pemain merupakan sumberdaya penentu dalam keberhasilan suatu tim pada saat bermain, maka sudah selayaknya instansi Voli yaitu klub memperhatikan keinginan dan kebutuhan para pemain dengan memberikan gaji. Besarnya gaji pemain harus diselaraskan sesuai dengan tingkat kecakapan, pengalaman, dan tingkat prestasi pemain yang bersangkutan.

Berdasarkan pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah atau gaji merupakan sebuah balas jasa atau pendapatan yang dapat dinyatakan dalam bentuk uang dan ditetapkan oleh perjanjian timbal balik oleh perundang-undangan atau peraturan. Pembayaran dilakukan pada sebuah klub biasanya berdasarkan pada perjanjian kontrak oleh klub kepada pemain. Masalah penggajian merupakan masalah bagi manajemen klub dan merupakan aspek penting bagi keberlangsungan klub itu sendiri. Suatu klub yang tidak bisa memberikan gaji kepada para pemainnya sesuai dengan yang didapat maka klub tersebut akan ditinggalkan oleh para pemain-pemainnya yang memiliki kualitas dan otomatis akan berdampak pada permainan klub nantinya. Sehingga dalam hal ini diperlukanlah suatu sistem yang dapat memberikan kebijakan pada klub mengenai sistem penggajian para pemain.

Bisnis klub bola Voli yang saat ini sedang berkembang di Indonesia menuntut pengelolaan yang baik oleh manajemen klub. Aturan yang tepat dan jelas harus dibuat agar tujuan klub dan kepentingan investor dapat terpenuhi. Pedoman akuntansi yang jelas dalam pembuatan laporan keuangan klub menjadi salah satu hal yang sangat penting. Laporan keuangan yang telah sesuai dengan standart akuntansi yang berlaku dapat memudahkan pengguna internal maupun eksternal klub untuk membuat kebijakan finansial dan mengawasi keberlangsungan klub tersebut.

Industri bola Voli di Indonesia saat ini menjadikan para pemain Voli sebagai aset penting yang dimiliki oleh klubnya. Pemain menjadi salah satu sumber daya yang sangat besar manfaatnya terhadap suatu klub Voli. Tanpa

adanya pemain, maka sebuah klub bola voli tidak akan mampu berdiri. Tim-tim Voli yang ada di Indonesia juga kalah bersaing dalam ajang Proliga. Mereka juga mengeluarkan beberapa uang untuk transfer pemain atau sewa pemain untuk bermain dalam tim mereka dengan tujuan menjuarai Proliga. Besarnya dana transfer yang dikeluarkan oleh klub-klub sepak bola ini menunjukkan bahwa pemain merupakan aset penting yang dimiliki untuk membangun sebuah klub yang solid dan hebat. Dana akan dikeluarkan secara besar apabila klub melihat pemain yang dianggap berkualitas dan mampu memberikan dampak yang signifikan bagi klub di masa yang akan datang. Oleh karena itu, sudah selajaknya apabila masing-masing anggota klub mendapatkan gaji yang memadai.

Tim Surabaya Samator yang berasal dari Surabaya Jawa Timur salah satunya. Tim ini merupakan salah satu klub yang dikenal dengan deretan para pemainnya yang hebat. Klub tersebut rela mengeluarkan uang dalam jumlah yang fantastis demi membentuk sebuah tim yang berisikan deretan pemain bintang. Pemain diseleksi dan dipilih yang terbaik. Kriteria yang diamati yakni melihat kemampuan tiap individu pemain. Tujuannya agar Tim Surabaya Bhayangkara Samator dapat meningkatkan prestasi tim, menciptakan tim yang tangguh dan menjuarai tiap event yang ada.

Tim bola Voli Surabaya Bhayangkara Samator merupakan tim kuat yang pernah menjuarai Pro Liga. Tim yang bermarkas di Kota Surabaya ini memiliki pemain-pemain yang berkualitas mulai dari pemain akademi hingga pemain yang dikontrak. Meskipun Tim Surabaya Samator merupakan tim yang kuat dan bagus, namun mereka masih mempunyai kelemahan yaitu dalam hal pengakuan dan pengukuran akuntansi. Dalam mengakui dan mengukur para pemain, tim Surabaya Samator masih belum memiliki sistem yang memadai. Tim Surabaya Samator kurang memperhatikan berapa biaya yang dikeluarkan dalam Tim serta pemodalannya yang didapat juga masih belum dicatat secara baik dan benar.

Pengakuan akuntansi dalam Tim Voli juga tidak jauh berbeda dengan akuntansi sepak bola, dalam laporan keuangan beberapa klub bola yang menyebutkan bahwa pemain sebagai aset tak berwujud sudah sejak lama menjadi

bahan perdebatan di kalangan akademisi maupun peneliti, terutama terkait manfaat masa depan yang diterima atas transaksi akuisisi kontrak pemain sepak bola. Tetapi jika tidak mengakui pemain sebagai aset klub dan membebankan biaya transfer pemain ke dalam *income statement*, maka nilai aset dari klub tersebut akan menjadi tidak sesuai dengan yang sebenarnya.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan skripsi mengenai keterbukaan akuntansi penggajian pernah dilakukan oleh Margareta (2016) mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, Bandar Lampung. Yang berjudul “Pengaruh Performance, Umur, Biaya Transfer dan Biaya Gaji Terhadap Market Value Pemain Sepak Bola Profesional pada tahun 2016.” Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh *performance*, umur, biaya transfer dan biaya gaji terhadap *market value* pemain sepakbola profesional. Data diperoleh dari situs resmi yang memuat harga pemain sepakbola di bursa transfer liga-liga di Eropa yaitu *transfermarkt.co.uk*. Populasi pada penelitian ini adalah 4 klub yang ada di Eropa. Berdasarkan metode *purposive sampling*, sampel yang diperoleh sebanyak 400 pemain dari 40 klub. Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *performance* berpengaruh secara signifikan positif terhadap *market value* pemain sepakbola, umur berpengaruh signifikan positif terhadap *market value* pemain sepakbola, biaya transfer masuk berpengaruh signifikan positif terhadap *market value* pemain sepakbola dan biaya gaji berpengaruh signifikan positif terhadap *market value* pemain sepakbola. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa *performance*, umur, biaya transfer dan biaya gaji dapat digunakan untuk mendasari penaksiran harga pemain sepakbola di bursa transfer. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan penelitian kuantitatif

- b. Responden penelitian sebelumnya menggunakan objek sepak bola di eropa. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan objek tim voli Surabaya Bhayangkara Samator di daerah Surabaya Jawa Timur.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, masih belum adanya penelitian tentang akuntansi pemain pada industri Voli, maka peneliti membuat suatu penelitian dengan judul “**Keterbukaan Alokasi Penggajian Tim Voli Surabaya Bhayangkara Samator**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis akan menitikberatkan pada masalah yaitu bagaimana alokasi dan pengukuran gaji pemain tim voli Surabaya Bhayangkara Samator?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis alokasi dan pengukuran gaji pemain tim Surabaya Bhayangkara Samator

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak tim Surabaya Bhayangkara Samator
Hasil penelitian ini akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi tim Surabaya Samator dalam pelaksanaan penggajian tim voli Surabaya Bhayangkara Samator
2. Bagi Universitas Jember
Sebagai tambahan daftar pustaka yang ada di perpustakaan khususnya mengenai Akuntansi Pemain Voli.
3. Bagi Penulis
Menambah pengetahuan dan pengalaman karena dapat membandingkan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan yang sesungguhnya terjadi dalam tim Voli tersebut

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut Warno, (2011) akuntansi sumber daya manusia telah didefinisikan oleh Komite Akuntansi Sumber Daya Manusia dari *American Accounting Association* sebagai suatu proses identifikasi dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia serta pengkomunikasian informasi ini ke pihak-pihak yang berkepentingan. Sedangkan menurut (Ikhsan dan Ishak, 2005), akuntansi sumber daya manusia berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber daya organisasional. Hal ini melibatkan pengukuran biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan-perusahaan bisnis dan organisasi lainnya untuk merekrut, menyeleksi, mempekerjakan, melatih, dan mengembangkan aktiva manusia.

Likert, Flamholtz dan beberapa peneliti lainnya telah mengembangkan beberapa riset akademik dari model dan teori mengenai akuntansi sumber daya manusia sejak tahun 1967. Tujuannya adalah untuk menyajikan dan mengidentifikasi nilai sumber daya manusia yang dengan demikian dapat mengetahui peningkatan atau penurunan nilai pada periode tertentu di perusahaan itu (Naukoko, 2014). Menurut *Work Institute of America* (WIA) pada tahun 1978 dalam Baridwan (2000: 492), Akuntansi Sumber Daya Manusia merupakan pengembangan perspektif teoritis untuk menjelaskan sifat dan penentu nilai manusia ke dalam organisasi formal; pengembangan metode yang valid dan dapat dipercaya untuk mengukur cost dan nilai manusia pada organisasi; dan merancang sistem operasional untuk mengimplementasi metode pengukuran yang diusulkan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu proses pengukuran dan pelaporan biaya serta nilai manusia sebagai sumber daya organisasi dan pelaporan hasil-hasilnya kepada pihak yang berkepentingan. Dengan demikian, pada proses akuntansi sumber daya manusia terdapat unsur pengukuran, pelaporan, data tentang manusia dan organisasi. Data tentang manusia dalam hal ini berupa biaya-biaya untuk seleksi, penerimaan, pelatihan dan pengembangan

kemampuan pegawai serta informasi lainnya yang berupa tingkat pendidikan, pengalaman, usia, keadaan kesehatan dan lain sebagainya.

2.2 Teori Sumber Daya Manusia

Konsep dari nilai manusia (*human value*) diperoleh dari teori nilai ekonomi secara umum. Pemberian nilai didasarkan pada kemampuan mereka (*human assets*) untuk memberikan pelayanan ekonomi di masa depan. Sejalan dengan pemikiran ekonomi, nilai individual atau kelompok biasanya didefinisikan sebagai harga saat ini dari layanan yang diberikan pada organisasi selama ekspektasi masa hidup. Mengukur dan mengungkapkan nilai sumber daya manusia dapat dimulai dari perumusan teori nilai sumber daya manusia untuk menjelaskan hakikat dan determinan (faktor-faktor yang menentukan) dari nilai seseorang bagi organisasi. Terdapat dua model determinan dari nilai sumber daya manusia yang dikemukakan Flamholtz dan Likert dan Bowers yaitu determinan nilai individu dan nilai kelompok (Belkaoui, 2011: 359). Ketika penilaian terhadap individu atau kelompok telah mampu diterapkan selanjutnya, kebijakan akuntansi oleh manajer berkaitan dengan kemampuan serta 15 pemahamannya dan bagaimana manajer akan menanggapi tantangan di masa mendatang. Teori ini juga membuat sebuah perusahaan memilih kebijakan paling efisien untuk dijalankan sehingga memaksimalkan harapan untuk bertahan (Scott, 2009: 284).

2.3 Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Warno (2011) mengatakan bahwa akuntansi sumber daya manusia adalah suatu pengakuan bahwa orang-orang merupakan modal manusia maupun aset manusia. Teori ekonomi dari modal manusia didasarkan pada konsep bahwa manusia memiliki keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang merupakan bentuk dari modal, yang disebut dengan “modal manusia”. Tujuan utama dari akuntansi sumber daya manusia adalah berfungsi sebagai suatu sistem yang menyediakan pengukuran atas biaya dan nilai atas manusia bagi suatu organisasi (Ikhsan dan Ishak, 2005:353).

Menurut Flamholtz (dalam Tunggal 1995), menyatakan bahwa tujuan dari penerapan akuntansi sumber daya manusia adalah :

- 1) Menyediakan kerangka kerja untuk membantu manajer dalam menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.
- 2) Menyediakan informasi yang dibutuhkan bagi *user* dalam memperoleh, mengembangkan, menempatkan, mengkonversi, menggunakan, mengevaluasi dan menghargai sumber daya manusia.
- 3) Menyediakan alat ukur biaya (*cost*) dan nilai (*value*) dari manusia bagi organisasi untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.
- 4) Memotivasi manajer untuk menghargai segala akibat dari pengambilan keputusan usaha atas sumber daya manusia (*human resource*).

2.4 Metode Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia

Metode pengukuran moneter dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengeluaran yang terjadi dan dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu mengukur besarnya biaya (*cost*) yang terjadi (*Human Resource Cost Accounting*) dan besarnya nilai (*value*) yang terjadi (*Human Resource Value Accounting*), sementara itu dengan metode non moneter dilakukan untuk mengetahui prestasi kerja karyawan dan evaluasi atas karyawan.

Human Resource Cost Accounting (HRCA) merupakan metode pengukuran *Human Resource Accounting* (HRA) yang mengukur dan melaporkan seluruh biaya yang timbul untuk pencarian, pengembangan dan penggantian tenaga sebagai sumber daya organisasi (Tunggal, 1994). Pada dasarnya pada metode HRCA terdapat dua metode pengukuran yaitu Metode Biaya Historis (*Historical Cost of Human Resource*) dan Metode Biaya Pengganti (*Replacement Cost of Human Resource*).

Metode *Historical Cost of Human Resource* menghitung nilai atas semua biaya sumber daya manusia yang telah dikeluarkan untuk memperoleh (*acquisition cost*) dan mengembangkan (*development cost*) sumber daya manusia dari suatu organisasi. Sedangkan metode *Replacement Cost of Human Resource* mencakup semua biaya yang akan dikeluarkan perusahaan untuk menggantikan sumber daya manusia yang sekarang dipekerjakannya. Dasar metode pengukuran *Human Resource Value Accounting* (HRVA) terdiri dari dua metode, yaitu :

- 1) Metode Moneter tujuannya adalah menyediakan sebuah cara untuk pengukuran dua dimensi utama dari harga perseorangan di sebuah organisasi perusahaan (*Expected Conditional Value dan Realizable Value*). Metode-metode pengukuran yang menggunakan ukuran-ukuran moneter adalah *Historical (Original Cost Method)*, *Replacement Cost Method*, *Current Cost Method*, *Opportunity Cost Method*, *Compensation Model*, *Adjusted Discounted Future Wages Method*, dan *Goodwill method*.
- 2) Metode pengukuran non moneter pada *Human Resource Accounting (HRA)* menggunakan variabel-variabel tertentu dalam menyajikan informasi mengenai nilai sumber daya manusia, seperti inventarisasi keterampilan dan kemampuan pekerja, dan pengukuran sikap atau tingkah lakunya, pengukuran ini lebih relevan digunakan untuk pihak intern terutama untuk mengukur prestasi kerja level manajemen dari tingkat bawah sampai tingkat atas. Beberapa metode menilai sumber daya manusia dengan teknik non moneter adalah mendaftar kemampuan dan keahlian seseorang, pembuatan rating atau ranking atas prestasi seseorang, penilaian terhadap potensi seseorang, pengukuran sikap, *subjective expected utility* dan *model likert-bowers*.

2.5 Human Capital

Intellectual capital merupakan aset tidak berwujud (*intangible asset*) yang dimiliki oleh perusahaan, dan merupakan salah satu aset terbesar yang dimiliki oleh perusahaan. *Human capital* memiliki arti sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan (Stewart, 1997 dalam Totanan, 2004).

Human capital merupakan bagian penting dari entitas karena menjadi sumber inovasi dan pengembangan strategi yang diperoleh dari *brainstorming* melalui riset laboratorium, impian manajemen, *process reengineering*, dan perbaikan atau pengembangan keterampilan pekerja. Selain itu, *human capital*

juga memberikan nilai tambah bagi perusahaan melalui motivasi, komitmen, kompetensi serta efektivitas kerja tim. Nilai tambah untuk perusahaan yang diperoleh dari pekerja yaitu pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen (Mayo, 2000 dalam Rachmawati *et al.* 2004).

Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Tambahan nilai yang diperoleh dari *human capital* dalam proses menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa yang akan datang bagi suatu entitas (Malhotra, 2003 dalam Rachmawati dan Wulani, 2004). Menurut Totanan (2004) jika perusahaan dikelola oleh orang yang berbeda akan menghasilkan kinerja yang berbeda juga. Artinya, suatu aset yang sama tetapi dikelola oleh manusia yang berbeda nantinya memiliki nilai tambah yang berbeda. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa aset berwujud perusahaan bersifat pasif tanpa adanya sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menghasilkan nilai bagi suatu perusahaan.

Fitz-Enz (2000) dalam Setyanto (2004) menjelaskan *human capital* sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu:

1. Karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen.
2. kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat.
3. Motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.

2.6 Perencanaan Laba dan Penganggaran

Anggaran memiliki dampak langsung terhadap perilaku manusia. Anggaran menjelaskan kepada orang-orang mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan kapan hal tersebut harus dilakukan. Anggaran menetapkan batasan terhadap apa yang dapat dibeli dan berapa banyak yang dibelanjakan. Anggaran

membatasi tindakan manajemen. Anggaran merupakan alasan mengapa kinerja manajemen dipantau secara kontinu dan standar terhadap mana hasil kinerja dibandingkan. Orang-orang merasakan tekanan dari anggaran yang ketat, kegelisahan dari laporan kinerja yang buruk, dan kegembiraan atau rasa lega karena memenuhi anggaran. (Ikhsan 2005:160).

Aspek keperilakuan dari penganggaran mengacu pada perilaku manusia yang muncul dalam proses penyusunan anggaran dan perilaku manusia yang didorong ketika manusia mencoba untuk hidup dengan anggaran. Hal tersebut mengacu pada kegelisahan karena mengetahui bahwa batas pengeluaran tidak akan dinaikkan tahun ini. Ketakutan untuk mengatakan kepada staf bahwa tidak akan ada kenaikan gaji tahun ini, dan iri hati yang dapat berkembang ketika kepala departemen lain menerima kenaikan anggaran terbesar pada tahun-tahun belakang ini. (Ikhsan 2005:159).

2.6.1 Aspek Keperilakuan Perencanaan Laba dan Penganggaran

Perngertian akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari ilmu akuntansi yang perkembangannya semakin meningkat dalam 25 tahun terakhir. Hal ini ditandai dengan lahirnya sejumlah jurnal dan artikel yang berkenaan dengan keperilakuan (*behavior*), dan semakin menjamurnya buku-buku teks berbahasa asing yang membahas tentang akuntansi keperilakuan.

Awal perkembangan riset akuntansi keperilakuan menekankan pada aspek akuntansi manajemen khususnya penganggaran (*budgeting*), namun dominan dalam hal ini terus berkembang dan bergeser ke arah akuntansi keuangan, sistem informasi akuntansi, dan audit. Dalam audit, riset akuntansi keperilakuan telah berkembang, tinjauan literatur telah menjadi spesialisasi dengan lebih lebih memfokuskan diri pada atribut keperilakuan spesifik seperti proses kognitif (Bonner dan Pennington, 1991).

Perkembangan yang pesat dalam akuntansi keperilakuan lebih disebabkan karena akuntansi secara simultan dihadapkan dengan ilmu-ilmu social secara menyeluruh. Mengenai bagaimana perilaku manusia mempengaruhi data akuntansi dan keputusan bisnis, serta bagaimana akuntansi mempengaruhi

keputusan bisnis dan pelaku manusia selalu dicari jawabannya. Pada gilirannya, akuntansi keperilakuan diyakini dapat menjadikan suatu terobosan yang baik dalam pengukuran bisnis dan informasi yang memungkinkan para direktur eksekutif (CEO), direktur keuangan (CFO) dan pembuatan rencana strategi lainnya untuk mengoptimalkan keputusan yang diambil, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2.7 Pengertian Gaji

Gaji merupakan sebuah balas jasa yang dibayarkan kepada para pemimpin, pengawas, pegawai tata usaha, dan pegawai kantor serta para manajer lainnya, yang pembayarannya ditetapkan secara bulanan, sedangkan upah merupakan sebuah bentuk penerimaan dalam berupa (*rewards*) dari perusahaan kepada karyawan termasuk tunjangan, baik tunjangan untuk karyawan itu sendiri maupun keluarganya dan pembayarannya ditetapkan secara harian atau berdasar unit pekerjaan yang diselesaikan (Winarni dan Sugiyarso, 2006:16-17). Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan” (Sujarweni, 2015: 127). Gaji merupakan pendapatan rutin yang diterima oleh seorang pemain. Besarnya nilai gaji tidak sama antara pemain satu dengan yang lainnya. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal seperti *skill* pemain, tingkat kepopuleran pemain, dan besarnya bonus yang akan diberikan pada pemainnya.

Pencatatan akuntansi SDM yang dilakukan oleh perusahaan yaitu meliputi kegiatan penerimaan dan pengeluaran kas. Penerimaan kas perusahaan berasal dari perusahaan dan sponsorship yaitu Bhayangkara dengan jurnal yang dibuat sebagai berikut :

Kas	Rp. xxxxxx
Pendapatan Sponsorship	Rp. xxxxxx

(*Penerimaan sponsorship dari Bhayangkara*)

Sedangkan untuk pengeluaran perusahaan Samator digunakan untuk penggajian pemain dan biaya operasional tim voli Surabaya Bhayangkara Samator dengan jurnal yang dibuat sebagai berikut:

Biaya operasional	Rp. xxxxxx
Biaya Gaji	Rp. xxxxxx
Kas	Rp. xxxxxxxx

(Pengeluaran kas Perusahaan)

2.7.1 Ada Berapa Saran yang Menurut Barb Wing dan Janice Berry (2002:106)

dapat dilaksanakan dalam hal gaji bagi karyawan, yaitu:

- Berikan gaji yang adil dan sesuai, jelaskan kepada karyawan tentang gambaran kondisi keuangan perusahaan dan seberapa besar anggaran gaji bisa disediakan.
- Pertimbangkan masa kerja karyawan di perusahaan tingkat kemampuan dan tingkat kesulitan pekerjaan.
- Gaji sebaiknya cukup bersaing, sehingga karyawan tidak terpicu untuk meninggalkan perusahaan atau mencari-cari kesempatan promosi agar mendapat gaji lebih besar.

2.7.2 Ada Beberapa Cara perhitungan atau Dasar Pertimbangan Penyusunan Gaji atau Upah (Susilo, 1996:118) yaitu:

- Gaji atau Upah Menurut Prestasi Kerja
- Gaji atau Upah Menurut Lama Kerja
- Gaji atau Upah Menurut Senioritas
- Gaji atau Upah Menurut Kebutuhan

Dilihat dari pernyataan tersebut, dapat dilihat betapa perusahaan atau instansi harus berhati-hati dalam menentukan gaji bagi karyawan mereka.

2.7.3 Tujuan Pemberian Gaji

Tujuan dari pemberian gaji adalah sebagai berikut (Handoko, 2001:156) :

- Mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat (*qualified*)
Pemberian kompensasi berupa gaji dan upah perlu untuk ditetapkan cukup tinggi agar banyak yang melamar kerja.
- Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
Apabila tingkat gaji tidak kompetitif, maka banyak karyawan baik akan keluar.

c. Menjamin sebuah keadilan

Setiap perusahaan berupaya untuk memenuhi prinsip keadilan dalam proses penggajian.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Adanya penggajian seharusnya dapat mendorong terciptanya perilaku-perilaku yang diinginkan seperti kesetiaan, prestasi kinerja yang baik, dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai dengan rencana kompensasi (imbalan) yang efektif.

e. Mengendalikan biaya

Adanya penggajian yang baik membantu sebuah organisasi memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusiannya pada tingkat biaya yang baik atau layak.

f. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Adanya sebuah program penggajian yang baik memperhatikan kendala-kendala yang kemungkinan terjadi dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur mengenai penggajian karyawan.

Sedangkan untuk pemain yang bermain untuk sebuah klub, pemberian gaji merupakan suatu upaya untuk memberikan sebuah harapan tim kepada seorang pemain agar tetap bermain kepada tim dan terus memberikan kontribusi dengan meningkatkan permainan yang lebih lagi kepada klub.

2.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Gaji

Hasibuan (2008:127) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain :

- a. Tingkat pengalaman dan pendidikan tenaga kerja
- b. Permintaan dan penawaran tenaga kerja atau karyawan
- c. Ketersediaan dan kemampuan dari setiap perusahaan
- d. Tingkat produktifitas kerja yang dihasilkan karyawan
- e. Keadaan perekonomian nasional
- f. Serikat buruh atau organisasi tenaga kerja
- g. Biaya hidup

- h. Posisi jabatan tenaga kerja
- i. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya.

Sama halnya dengan pemain bola Voli, pemain dalam mendapat gaji harus diperhatikan faktor-faktor nya antara lain yaitu :

- a. Tingkat pengalaman dalam bermain Voli
- b. Permintaan dan penawaran akan pemain tersebut
- c. Kemampuan klub dalam menggaji pemain
- d. Tingkat skil pemain
- e. Level permainan

Dimana sebuah klub harus memperhatikan itu semua dalam mempertimbangkan pemberian gaji kepada seorang pemain.

PSAK 24 (revisi 2004) menjelaskan mengenai imbalan pekerja, dikelompokkan menjadi 5 kelompok utama yaitu:

1. Imbalan kerja jangka pendek meliputi upah, gaji, iuran jaminan social, cuti tahunan, cuti sakti, bagi laba dan bonus (jika terhutang dalam waktu 12 bulan pada akhir periode pelaporan) dan imbalan non moneter (seperti imbalan kesehatan, rumah, mobil dan batang atau jasa yang diberikan secara Cuma-Cuma atau melebihi subsidi) untuk perkerja.
2. Imbalan pasca-kerja seperti pensiun, imbalan pension lainnya, asuransi jiwa pasca-kerja dan imbalan kesehatan pasca-kerja.
3. Imbalan kerja jangka panjang termasuk cuti besar, cuti hari raya, imbalan jangka panjang lainnya, imbalan cacat permanen (jika terhutang seluruhnya lebih dari 12 bulan pada akhir periode pelaporan), bagi laba, bonus, dan kompensasi yang ditangguhkan.
4. Pesangon PHK dalam PHK itu sendiri terdiri dari PHK sukarela yang diartikan sebagai pengunduran diri buruh tanpa paksaan dan tekanan. Begitu pula karena habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan, memasuki usia pension dan buruh meninggal dunia. Kemudian PHK tidak sukarela dapat terjadi karena adanya pelanggaran, baik yang dilakukan buruh maupun pengusaha/perusahaan.

5. Imbalan berbasis ekuitas adalah imbalan kerja yang diberikan perusahaan dalam bentuk:
 - a. Hak pekerja untuk menerima instrument keuangan ekuitas (misal saham) yang diterbitkan perusahaan (atau induk perusahaan).
 - b. Jumlah kewajiban perusahaan kepada pekerja yang bergantung pada harga instrument keuangan ekuitas (misalnya saham) di masa yang diterbitkan perusahaan.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Menurut Moleong (2017: 6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Menurut Creswell (2016: 19) metode studi kasus merupakan rancangan penelitian yang ditemukan di banyak bidang, khususnya evaluasi, di mana peneliti mengembangkan analisis dalam suatu kasus, sering kali program, peristiwa, aktivitas, proses, atau satu individu atau lebih. Jenis metode studi kasus yang digunakan adalah studi kasus mikroetnografi, yaitu sebuah studi kasus yang dilakukan terhadap sebuah unit sosial terkecil atau sisi tertentu dari sebuah organisasi (Bodan dan Bilken dalam Bungin, 2012: 26-27)

Jenis penelitian kualitatif dengan metode studi kasus dipilih untuk menganalisa bagaimana alokasi penggajian tim voli Surabaya Bhayangkara Samator.

3.2 Unit Analisis

Subjek penelitian adalah tim voli Surabaya Bhayangkara Samator yang merupakan tim voli putra yang dimiliki sebuah perusahaan gas yaitu PT Samator Gas yang sering menjuarai event voli nasional yaitu Proliga dan tim voli putra yang sering mencetak atlet untuk timnas Indonesia yang bermarkas di Surabaya. Wawancara dilakukan dengan beberapa pemain Surabaya Bhayangkara Samator diantaranya Yoga dan Hadi tentang sumber dana yang diterima tim dan untuk penggajian langsung kepada kepala Tim yaitu Ibaryah mengenai pengukuran gaji pemain. Objek penelitian adalah keterbukaan alokasi penggajian tim voli Surabaya Bhayangkara Samator.

3.2.1 Data Primer

Pengertian data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik study. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika koisioner disebarakan melalui internet. (Uma Sekaran,2011)

3.2.1 Data sekunder

Pengertian data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan seterusnya.(Uma Sekaran,2011)

Sumber data diproses dan diperoleh secara langsung dari Tim Surabaya Samator seperti :

- 1) Gambaran Umum objek penelitian
- 2) Struktur organisasi
- 3) Visi dan misi Tim Surabaya Bhayangkara Samator

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif diungkapkan dalam bentuk kalimat serta uraian-uraian, bahkan dapat berupa cerita pendek (Bungin, 2013: 124). Data kualitatif yang termasuk dalam penelitian ini yaitu gambaran umum subjek penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan keberhasilan sebuah penelitian. Menurut Lofland dan Lofland dalam Moleong (2017), sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Metode pengumpulan data pada umumnya terdiri dari tiga jenis, yaitu wawancara dan dokumentasi. Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan berupa dokumentasi berupa pengumpulan dokumen-dokumen kualitatif. Analisis terhadap dokumen merupakan salah satu metode terpenting pada penelitian kualitatif untuk mendapatkan data yang berasal dari catatan-catatan dokumen

dihasilkan atau dipakai (Efferin dkk, 2004: 147).

Dokumen tersebut dibagi menjadi dua yaitu dokumen pribadi dan dokumen resmi (Bungin, 2013: 153). Peneliti menggunakan data mengenai Tim voli Surabaya Bhayangkara Samator sebagai sumber referensi sehingga data-data yang diperoleh dapat diandalkan dan didukung oleh referensi lain dari jurnal dan buku. Berikut adalah tahapan dalam pengumpulan data:

1. Tahap pertama.

Pada tahap pertama, peneliti mengumpulkan data-data berupa, jurnal yang berkaitan dengan perlakuan akuntansi aset tidak berwujud, akuntansi untuk sumber daya manusia, akuntansi untuk pemain bola voli serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Tahap kedua.

Pada tahap kedua, peneliti melakukan pengklasifikasian terhadap data-data yang telah terkumpul berdasarkan rumusan masalah menjadi beberapa kelompok.

3. Tahap ketiga.

Pada tahap ketiga, terbentuk klasifikasi data yang sudah menjadi kelompok diantaranya:

1. Komponen terkait alokasi penggajian tim voli Surabaya Bhayangkara Samator.
2. Komponen terkait pengukuran gaji pemain voli Surabaya Bhayangkara Samator .

Uji keabsahan data melalui validitas dan reliabilitas dalam penelitian kualitatif berbeda dengan penelitian kuantitatif. Menurut Gibbs (2007) dalam Creswell (2016: 269) validitas kualitatif merupakan upaya pemeriksaan terhadap akurasi hasil penelitian dengan menerapkan prosedur-prosedur tertentu, sementara itu reliabilitas kualitatif mengindikasikan bahwa pendekatan yang digunakan peneliti konsisten jika diterapkan oleh peneliti lain dan untuk proyek yang berbeda.

Terdapat empat kriteria yang harus dipenuhi guna keabsahan data dalam penelitian kualitatif yaitu derajat kepercayaan, keteralihan, ketergantungan, dan kepastian. Menurut Lincoln dan Guba dalam Bungin (2012: 59) standar atau kriteria dalam menjamin keabsahan data salah satunya kredibilitas dengan melakukan triangulasi, baik triangulasi metode, triangulasi sumber data, dan triangulasi pengumpul data.

Kriteria yang digunakan peneliti dalam penelitian ini ialah derajat kepercayaan dengan teknik pemeriksaan triangulasi dengan sumber data. Menetriangulasi sumber data informasi sama dengan memeriksa bukti-bukti yang berasal dari sumber berupa dokumen teori yang ada.

3.4 Teknik Analisis Data

Bogdan dan Biklen (1982) dalam Moleong (2017) menjelaskan bahwa analisis data kualitatif merupakan suatu upaya yang dilakukan peneliti untuk mengerjakan data. Data yang telah diperoleh akan diorganisasikan, dipilah-pilah menjadi satuan yang dapat dikelola, ditemukan polanya, dan diputuskan hal-hal yang penting yang akan diceritakan kepada orang lain.

Metode studi kasus bukanlah teknik analisis tunggal, karena studi kasus juga dibantu oleh teknik analisis lainnya dalam melakukan analisis-analisis data, khususnya teknik analisis domain. Dengan demikian, ketika melakukan analisis dapat menggunakan teknik analisis domain atau strategi analisis deskriptif (Bungin, 2014: 237). Tahapan-tahapan dalam analisis data metode studi kasus yaitu:

Pengumpulan data-data dan teori-teori yang diperlukan dalam menunjang proses pengolahan data.

1. Tahap pertama

Reduksi data terhadap data yang diperoleh dengan mengklarifikasikan data-data tersebut kedalam informasi atau ringkasan yang lebih mampu menyesuaikan kebutuhan penelitian.

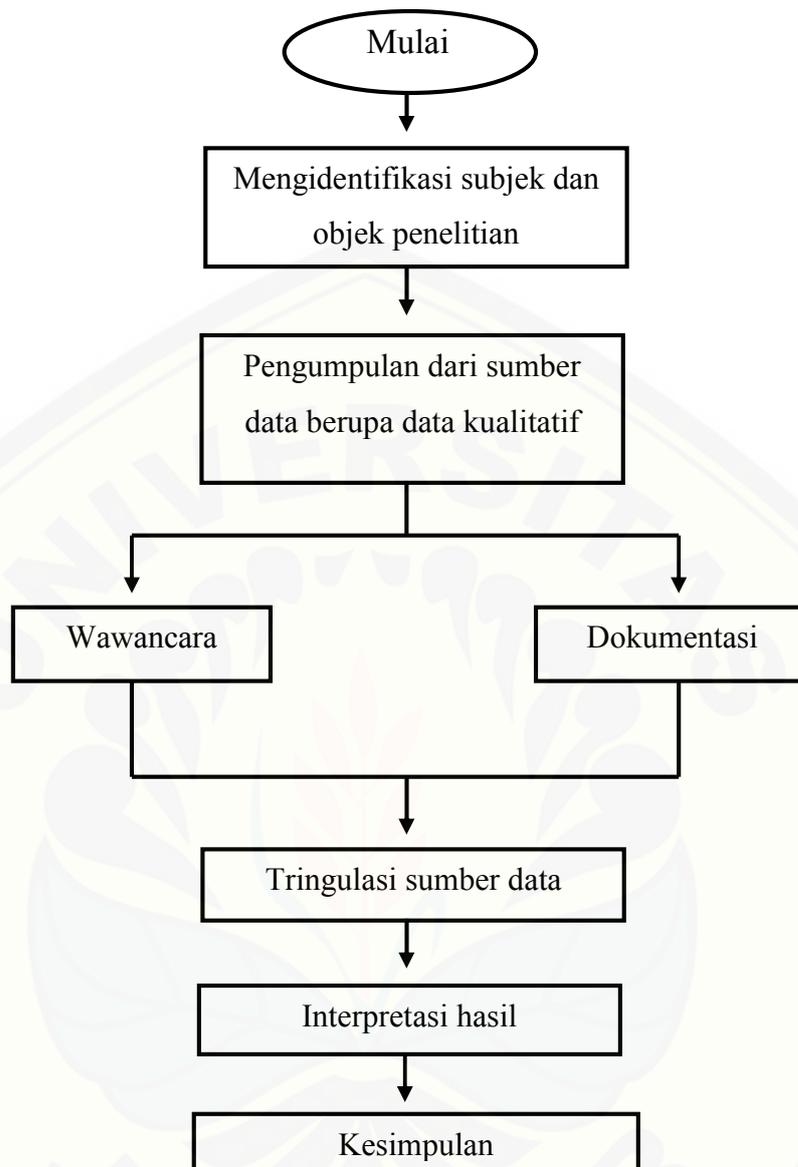
2. Tahap kedua

Penyajian data dilakukan setelah proses reduksi data. Penyajian data dapat berupa narasi deskriptif dengan memperhatikan kesinambungan antar informasi.

3. Tahap ketiga

Hasil yang telah terkumpul selanjutnya perlu ditinjau kembali guna menyepakati bahwa kesimpulan yang telah diambil memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi serta mampu memberikan saran kepada pengembangan penelitian kedepannya.

Tahapan penelitian merupakan gambaran tentang keseluruhan perencanaan, pelaksanaan pengumpulan data, analisis dan penafsiran data, sampai penulisan laporan (Moleong, 2017: 126).



Gambar 3.1 Kerangka penelitian

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai keterbukan akuntansi penggajian tim voli Surabaya Bhayangkara Samator dapat disimpulkan. Pertama mengenai penggajian tim voli Surabaya Bhayangkara Samator terkait penggajian pemain yang diberikan setiap bulan setiap pemain dibedakan menurut senioritas dan prestasi setiap pemain semakin senior dan berprestasinya pemain akan semakin besar gaji yang didapatkan. Gaji yang didapat pemain bukan hanya dari pihak perusahaan melainkan juga dari hadiah ketika pemain menjuarai event voli seperti proliga dan tentunya dari pihak sponsorsip pemain juga sering mendapat gaji dari turnamnet antar kampung (tarkam) tapi para pemain tidak bias secara langsung mengikuti tarkam tersebut mereka harus ijin kepada manajemen tim dan pelatih jika mereka mengikuti tarkam tarif yang mereka berikan saat bermain tarkam bervariasi tergantung jarak dan kualitas pemain biasanya untuk pemain yang sudah profesional untuk tarkam di tingkat lokal jawa timur mereka memasang tarif 3 jt untuk sekali bermain.

Dari pihak perusahaan tidak mendapat apapun dari kegiatan tarkam (turnamen antarkampung) yang diikuti pemain, perusahaan hanya memfasilitasi dan membantu secara penuh kegiatan Tim Samator dalam ruang lingkup Samator. Perusahaan yang mendedikasikan untuk membina voli seperti Samator tidak mengharapkan mendapat profit dari semua kegiatan tim namun perusahaan sudah mendapat kebanggan tersendiri dari kerjuaraan yang sudah memenuhi target juara apresiasi perusahaan kepada pemain yang sudah berhenti dari voli dan akan langsung direkrut menjadi karyawan perusahaan sebagai imbalan kerja untuk para pemain. Namun tidak menutup kemungkinan pemain direkrut dari instansi lain seperti kepolisian. Beberapa pemain Surabaya Bhayangkara Samator yang direkrut intansi lain seperti Rivian, Rendi, Nizar, Yuda merekalah atlet voli dari tim Samator yang di rekrut oleh kepolisian untuk bergabung di instansi Polri.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti sadar masih banyak keterbatasan yang dihadapi. Pertama tentang penguasaan teori dalam wawancara yang kurang aktif sehingga peneliti banyak melakukan wawancara beberapa kali untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Kedua, tidak adanya responden dari masyarakat yang terlibat dalam memberikan pendapat mengenai penelitian yang peneliti angkat. Ketiga, dengan jangka waktu yang dimiliki narasumber dari tim voli Surabaya Bhayangkara Samator tersebut terbatas karena padatnya jadwal latihan dan pertandingan dari tim, maka wawancara dengan pihak manajemen berlangsung sekitar 45 menit. Dan terakhir, terkadang peneliti tidak konsisten dalam mengulas bahasa dengan teori yang ada.

5.3 Saran

Terkait dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada, maka peneliti selanjutnya harus lebih banyak melibatkan objek yang diteliti sehingga mudah dalam melakukan penelitian. Peneliti juga berharap kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi, baik dari segi wawancara maupun dengan sumber referensi yang lebih banyak sehingga memudahkan dalam mengembangkan ide penelitian. Dan yang terakhir, penelitian harus memahami tentang teori yang terkait sebelum melakukan penelitian sehingga tim voli yang dijadikan objek penelitian dapat dijelaskan lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikoesoemo, S. (2000). *Manajemen Rumah Sakit*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Agoes, S. 2012. *Auditing*. Edisi Keempat. Salemba Empat. Jakarta.
- Barb Wing dan Jenice Berry. 2002. *Teori-teori Manajemen dan Organisasi*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Baridwan, Zaki. 2000. *Intermediate Accounting*. Yogyakarta: BPFE.
- Belkaoui, Ahmed Riahi. 2012. *Accounting Theory: Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bonner dan Pennington, 1991. *Akuntansi Keperilakuan, Arfan Ikhsan*.
- Brummet, R. Lee. 1995. *Human Resource Accounting: Modern Accounting*. Terjemahan oleh Tim Penerjemah CV. Alfa Beta. 2000. Bandung: CV. AlfaBeta.
- Fitz-enz, J. 2000. *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value Added of Employee Performance*. New York: American Management Association.
- Flamholtz, E.G. 1974. Human Resource Accounting: A Review Of Theory And Research. *Journal of Management Studies*, 11(1): 44-61.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hartono, Jogiyanto. 2001. *Analisis dan Desain, Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. ANDI. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ikhsan, Arfan. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*.
- Lako, Andreas. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia: Pengakuan dan Pelaporan Sumber Daya Manusia Sebagai Asset Organisasi*. Yogyakarta: UPP – AMP YKPN.

- Margareta. 2016. *Pengaruh Performance, Umur, Biaya Transfer dan Biaya Gaji Terhadap Market Value Pemain Sepak Bola Profesional pada tahun 2016*. Skripsi. Bandar Lampung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Malhotra, M.K. 2003. *Operations Management*, 10th Edition. USA:Pearson.
- Mayo, A. 2000. The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital. *Personal Review*, Vol.29, No. 4.
- Morgan, G. William. 2018. Bola Voli. https://id.wikipedia.org/wiki/Bola_voli. [Diakses pada 27 Agustus 2018].
- PSAK 24 (revisi 2004).
- Rachmawati, D., F. Wulani, & C. E. Susilowati. 2004. Intellectual Capital pada Industri di Indonesia. *Seminar Internasional Management and ReseachConference*, Sanur Beach Bali Hotel, FE-Universitas Indonesia, Agustus: 1- 21.
- Rachmawati, D., dan F. Wulani. 2004. Human Capital dan Kinerja Daerah: Studi Kasus di Jawa Timur. *Penelitian APTIK*, April: 1-73.
- Scott, W.R. 2009. *Financial Accounting Theory*. Fifth Edition. Pearson Prentice Hall: Toronto.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stewart, T. 1997. *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. New York: Doubleday/Currency.
- Susilo Martoyo, 1996, *Management Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Tunggal, Amin. 1995. *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Totanan, C., 2004. Peranan *Intellectual Capital* dalam Penciptaan Nilai untuk Keunggulan Bersaing. *Usahawan*, No. 1, Tahun XXXIII, Januari: 27-31.
- Wibowo dan Abubakar Arif. 2003. *Pengantar Akuntansi II*. Jakarta : PT. Grasindo.

Winarni F dan Sugiyarso G. 2006. *Administrasi Gaji dan Upah*. Yogyakarta : Pustaka Widyatama.

Winarno, W.W. 2007. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Dua. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.



LAMPIRAN 1. DAFTAR PERTANYAAN DAN JAWABAN

NO	PERTANYAAN DAN JAWABAN
A.	MANAJEMEN
1.	Berapa dana yang di berikan perusahaan untuk tim samator perbulan ?
	Jawab : perbulan perusahaan memberikan dana untuk opsional tim sebesar 80 juta.
2.	Berapa dana yang diberikan pihak sponsorship saat event Proliga?
	Jawab : untuk dana dari sponsorship bervariasi saat event proliga 2018 kemarin memberikan 50 juta.
3.	Apakah perusahaan atau sponsorship mendapatkan untung dari tim Samator?
	Jawab : pihak perusahaan dan sponsorship tidak mencari untung dari tim Samator melainkan untuk mendapatkan nama baik serta dengan komitmen perusahaan dan sponsorship untuk melahirkan atlet voli terbaik Indonesia itu sudah mendapat nilai tersendiri untuk perusahaan dan sponsorship.
4.	Apakah dalam hal gaji manajemen terbuka dengan pemain?
	Jawab : Di Samator pemain dengan tim sangat terbuka baik dari gaji dan internal pemainnya mas, jadi rasa memiliki tim sangat kuat dan pemain sangat menjunjung tinggi rasa kekeluargaan itu mas apapun kekurangan yang dimiliki setiap pemain selalu menjadi tanggung jawab bersama karena kebanggaan kami dengan tim memotivasi saya dan teman-teman untuk selalu berprestasi dan membawa nama baik Samator.
5.	Bagaimana pemberian gaji pemain? Bulanan,mingguan,harian?
	Jawab : untuk gaji pemain diberikan secara bulanan ketika mereka mendapat job voli tarkam itu jadi tambahan gaji untuk pemain.
6.	Apakah pemain dibedakan gajinya?
	Jawab : ya dibedakan
7.	Apakah ada dasar yang melandasi perbedaan pemberian gaji pemain?

	Jawab : perbedaan gaji pemain baru dan pemain lama dibedakan menurut prestasi dan senioritas dalam tim semakin senior dan semakin berprestasi maka gajinya akan naik.
8.	Apa yang dimaksud dengan Senioritas dan prestasi sehingga mampu mempengaruhi tingkat gaji pemain?
	Jawab : Senioritas yang dimaksud adalah berapa lama pemain bergabung dengan tim Samator semakin lama dan kontribusi dalam tim sangat bagus maka gaji pemain tersebut akan meningkat seperti mahfud yang merupakan pemain senior sekaligus kapten tim Samator, dia merupakan pemain lama yang sudah bergabung dalam tim hingga saat ini selalu menjadi tumpuan dan panutan dalam tim. Sedangkan untuk prestasi yang dapat menjadikan gaji antar pemain berbeda yaitu dapat dilihat dari prestasi per individu pemain seperti event jawa timur seperti Popda, Kejurda dengan event Nasional seperti event Livoli, Kejurnas akan dibedakan menurut level event tersebut apalagi sudah mampu menembus skuat tim profesional dan mengikuti kejuaraan Internasional maka gajinya juga akan naik. Semua ketentuan tersebut didasarkan pada kesepakatan manajemen dan pelatih tidak ada peraturan tertulis mengenai hal tersebut.
9.	Apakah ada bonus untuk pemain? Diberikan secara langsung?
	Jawab : jadi setiap kali menjuarai event livoli maupun proliga bonus akan langsung diberikan kepada pemain.
10.	Apakah pemain mendapatkan tunjangan berupa ASKES?
	Jawab : setiap pemain mendapatkan askes ketika pemain cidera semua biaya perawatan di tanggung oleh pihak tim
11.	Apa saja fasilitas yang didapat pemain agar menunjang prestasi pemain selain dari voli?
	Jawab : banyak banget fasilitas yang di dapatkan pemain diantaranya asrama pemain yang sangat layak, beasiswa sampai perguruan tinggi dan semua kesehatan, makanan dan gizi pemain sangat diperhatikan untuk meningkatkan kualitas para pemain
12.	Apa jaminan yang diberikan tim kepada tim yang tidak lagi aktif dan tidak lagi memberikan kontribusi kepada tim?
	Jawab : tergantung pemain jika mereka mendapat kerja di luar Samator dan mereka

	mendapat izin dari pihak tim maka mereka bisa kerja di instansi lain namun jika mereka nyaman dan ingin tetap di Samator setelah pensiun voli atau sudah tidak ada peluang untuk mengembangkan voli maka mereka akan langsung masuk menjadi karyawan perusahaan.
13.	Berapa harga pemain asing yang dikontrak oleh tim Samator?
	Jawab : saya kira kalau masalah harga pemain asing bervariasi biasanya tim membeli pemain asing dengan kisaran harga 50-80 juta karena jarang sekali Samator menambah pemain asing baru. Soalnya pemain asingnya ya sudah jadi langganan Samator itu yang sering kita bawa seperti Nicolas, Tohiran.
B	PELATIH
1.	Apa visi misi tim Surabaya Bhayangkara Samator?
	Jawaban : Visi misi tim Surabaya Bhayangkara Samator yaitu mendidik dan melatih atlet voli untuk dipersiapkan dalam event voli junior sampai dengan senior baik nasional maupun internasional.
2.	Apa syarat untuk bisa masuk dalam tim Samator bagi pemula?
	Jawaban : memiliki kemauan dan semangat dalam mengembangkan bakat voli.
3.	Berapa minimal tinggi dan usia yang bisa masuk dalam tim Samator?
	Jawaban : tinggi minimal yang bisa masuk tim yaitu 188 cm dengan usia yang semakin muda semakin mudah untuk di latih dalam pengembangannya rata-rata mereka masih kelas 2 SMP sampai dengan kelas 3 SMA.
4.	Berapa dana yang diberikan perusahaan untuk tim Samator perbulan?
	Jawab : perbulan perusahaan memberikan dana untuk operasional tim sebesar 80 juta.
5.	Apakah pemain boleh ikut tarkam selama menjadi pemain Samator?
	Jawaban : boleh asalkan tidak mengganggu jadwal latihan dan tidak adanya event yang diikuti Tim serta mendapat izin dari manajemen tim dan pelatih.
6.	Bagaimana pemberian gaji pemain? Bulanan, mingguan, harian?
	Jawab : untuk gaji pemain diberikan secara bulanan dan ketika mereka mendapat job voli tarkam itu jadi tambahan gaji untuk pemain.

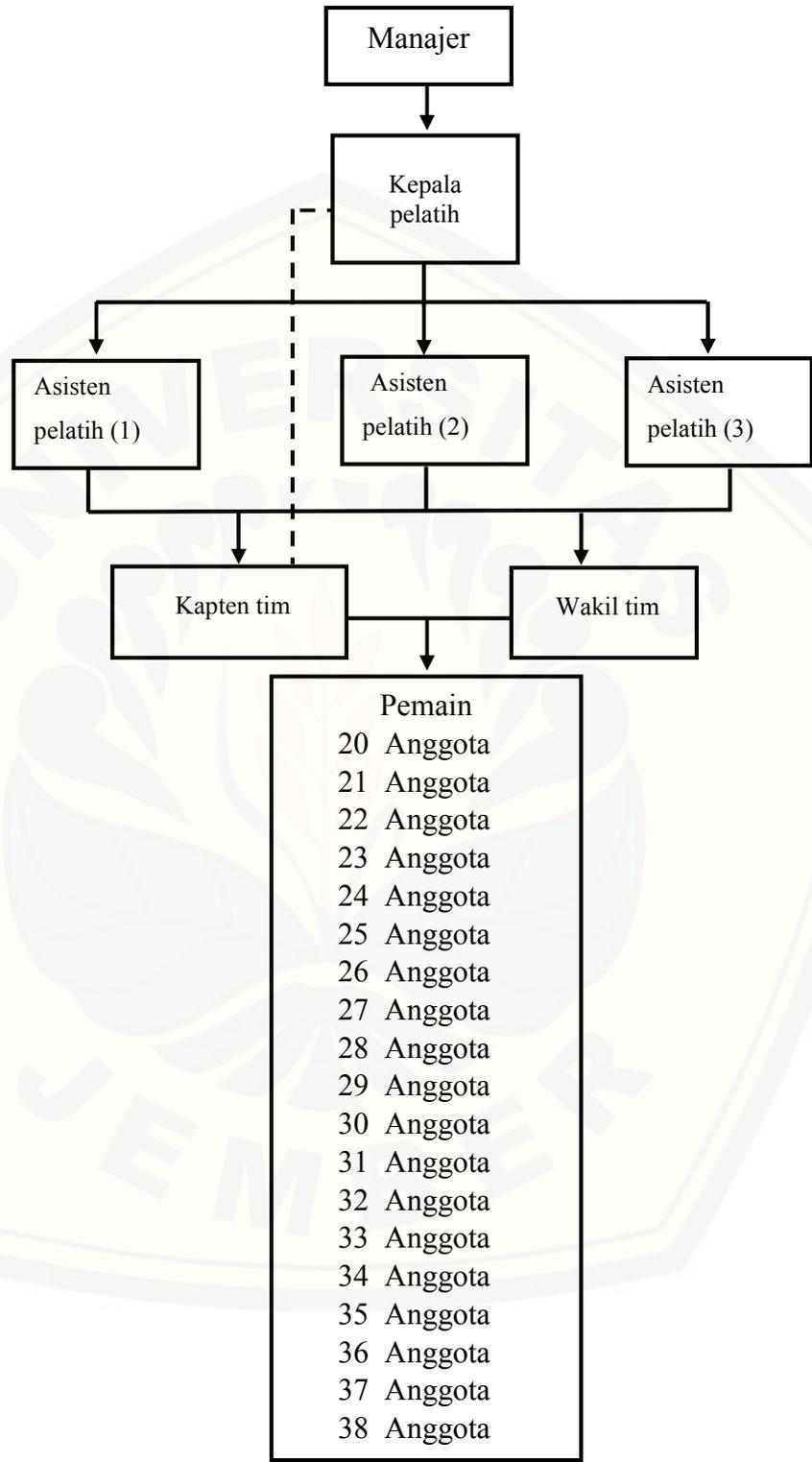
7.	Apakah pihak pelatih terbuka dalam hal pemberian gaji?
	Jawab : Terkait dengan masalah gaji pemain, saya dan pihak manajemen sudah melakukan kesepakatan terkait besaran gaji yang diterima pemain Samator berdasarkan prestasi dan senioritas pemain. Hal tersebut menurut saya sudah cukup memenuhi keterbukaan gaji yang kita terapkan dalam tim.
8.	Apa saja fasilitas yang didapat pemain agar menunjang prestasi pemain selain dari voli?
	Jawab : banyak banget fasilitas yang di dapatkan pemain diantaranya asrama pemain yang sangat layak, beasiswa sampai perguruan tinggi dan semua kesehatan, makanan dan gizi pemain sangat diperhatikan untuk meningkatkan kualitas para pemain.
9.	Apa yang dimaksud dengan Senioritas dan prestasi sehingga mampu mempengaruhi tingkat gaji pemain?
	Jawab : Senioritas yang dimaksud adalah berapa lama pemain bergabung dengan tim Samator semakin lama dan kontribusi dalam tim sangat bagus maka gaji pemain tersebut akan meningkat seperti mahfud yang merupakan pemain senior sekaligus kapten tim Samator, dia merupakan pemain lama yang sudah bergabung dalam tim hingga saat ini selalu menjadi tumpuan dan panutan dalam tim. Sedangkan untuk prestasi yang dapat menjadikan gaji antar pemain berbeda yaitu dapat dilihat dari prestasi per individu pemain seperti event jawa timur seperti Popda, Kejurda dengan event Nasional seperti event Livoli, Kejurnas akan dibedakan menurut level event tersebut apalagi sudah mampu menembus sekuat tim profesional dan mengikuti kejuaraan Internasional maka gajinya juga akan naik. Semua ketentuan tersebut didasarkan pada kesepakatan manajemen dan pelatih tidak ada peraturan tertulis mengenai hal tersebut.
C.	PEMAIN
1.	Apakah pemain tau gaji tiap-tiap pemain?
	Jawab : Ya saya tau mas gaji tiap-tiap pemain seperti mas mahfud dan teman-teman lainnya karena nggak ada yang ditutup-tutupi soal gaji pemain.
2.	<ul style="list-style-type: none"> - Sudah berapa lama Mahfud bergabung dalam tim Samator? - Apa saja prestasi yang pernah di capai? - Berapa gaji perbulan yang diberikan tim kepada Mahfud?selain dari gaji tim

	<p>apakah ada tambahan gaji dari tarkam berapa besaran gajinya?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apakah ada bonus setiap kali menjuarai event dan diberikan secara langsung? - Bagaimana prosedur perijinan saat tarkam dari pihak Samator?
	<p>Jawab :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saya sudah 12 tahun bergabung dalam tim Samator - Prestasi saya selama bergabung dalam tim diantaranya juara sampoerna Proliga 2010-211, juara 1 livoli 2011, medali perak Sea Game 2011, medali emas PON 2011, juara 3 BSI proliga 2013, medali perak Sea Game 2013, juara 2 Proliga 2015, juara 2 livoli 2015. - Saya mendapatkan gaji 5 juta untuk setiap bulannya dari tim, ada juga tambahan dari tarkam besaran gajinya menyesuaikan jarak tempat tarkam tersebut kalau kemaren di jember saya mendapat gaji 2,5 juta setiap mainnya - Ada bonus pemain yang diberikan secara langsung ketika menjuarai event - Pokoknya dapat perijinan dari pelatih dan tidak mengganggu jadwal latihan
3.	<ul style="list-style-type: none"> - Sudah berapa lama Rivan bergabung dalam tim Samator? - Apa saja prestasi yang pernah di capai? - Berapa gaji perbulan yang diberikan tim kepada Rivan?selain dari gaji tim apakah ada tambahan gaji dari tarkam berapa besaran gajinya? - Apakah ada bonus setiap kali menjuarai event dan diberikan secara langsung? - Bagaimana prosedur perijinan saat tarkam dari pihak Samator?
	<p>Jawab :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sudah 5 tahun saya bergabung dalam sekuat Samator - Prestasi saya selama di tim diantaranya juara Proliga 2014, livoli 2014, juara 2 proliga 2015, juara 2 livoli 2015, medali perak Asean University Games 2015.MVP proliga 2017, Best Spaker event Asia 2018 - Saya mendapat gaji 4 juta perbulan , ada mas sering juga saya tarkam keluar kota kalau masalah gajinya relatif mas - Kalau di Samator setiap kali menjuarai event selalu ada bonus dan langsung diberikan ke pemain. - Kalau masalah prosedur ijin tarkam nggak ada secara tertulis mas pokoknya dapat ijin dari pelatih dan manajemen bisa tarkam kok.
4.	<ul style="list-style-type: none"> - Sudah berapa lama Yoga bergabung dalam tim Samator? - Apa saja prestasi yang pernah di capai?

	<ul style="list-style-type: none"> - Berapa gaji perbulan yang diberikan tim kepada Yoga?selain dari gaji tim apakah ada tambahan gaji dari tarkam berapa besaran gajinya? - Apakah ada bonus setiap kali menjuarai event dan diberikan secara langsung? - Bagaimana prosedur perijinan dari pihak Samator?
	<p>Jawab :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sudah 5 tahun saya bergabung dalam sekuat Samator - Prestasi saya selama ini diantaranya juara Proliga 2014, livoli 2014, juara 2 proliga 2015, juara 2 livoli 2015, medali perak Asean University Games 2015. - Saya mendapat gaji 3 juta perbulan , ada mas sering juga saya tarkam keluar kota kalau masalah gajinya relatif mas - Setiap kali menjuarai event selalu ada bonus dan langsung diberikan ke pemain. - Kalau masalah prosedur ijin tarkam gampang mas pokoknya dapat ijin dari pelatih dan manajemen bisa tarkam.
5.	<ul style="list-style-type: none"> - Sudah berapa lama Iqbal bergabung dalam tim Samator? - Apa saja prestasi yang pernah di capai? - Berapa gaji perbulan yang diberikan tim kepada Iqbal?selain dari gaji tim apakah ada tambahan gaji dari tarkam berapa besaran gajinya? - Apakah ada bonus setiap kali menjuarai event dan diberikan secara langsung? - Bagaimana prosedur perijinan dari pihak Samator?
	<p>Jawab :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sudah 2 tahun saya bergabung dalam tim Samator - Prestasi selama ini ya menjuarai Popda 2016, Kejurda 2016 Porprov 2016, Popnas 2017 Popwil 2017 prestasi saya belum begitu banyak mas di Samator karena saya masih junior dan tergolong baru dalam tim - Saya menerima gaji 2,5 juta, ada mas tapi gaji saya tarkam belum sebanyak pemain senior di Samator mas tergantung juga jauh nggaknya tarkamnya - Ada bonus kok setiap kali menjuarai event dan langsung diberikan ke pemain. - Ijin tarkam yang biasa saya lakukan hanya ijin ke pelatih dan harus punya tanggung jawab saat tarkam seperti nggak ada alasan capek ketika berlatih di samator karena alasan habis tarkam.
6.	<ul style="list-style-type: none"> - Sudah berapa lama Ivan bergabung dalam tim Samator? - Apa saja prestasi yang pernah di capai? - Berapa gaji perbulan yang diberikan tim kepada Ivan?selain dari gaji tim apakah

	<p>ada tambahan gaji dari tarkam berapa besaran gajinya?</p> <ul style="list-style-type: none">- Apakah ada bonus setiap kali menjuarai event dan diberikan secara langsung?- Bagaimana prosedur perijinan dari pihak Samator?
	<p>Jawab :</p> <ul style="list-style-type: none">- Saya baru masuk di samator mas baru 6 bulan- Prestasi saya masih di tingkatan Jawa Timur seperti Kejurda U 17 2018 dan Popwil 2018 di NTB.- Saya mendapat gaji perbulan 1,5 juta mas, ada tawaran tarkam tapi saya jarang main di tarkaman karena saya masih baru di tim.- Ada bonus dan pasti diberikan langsung ketika menjuarai- Ijinnya sama kayak yang lain mas pokoknya dapat ijin dari pelatih tapi saya masih pemula di Samator jadi saya masih belum diijinkan untuk mengikuti tarkam sesering senior saya

LAMPIRAN 2. STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Tim Voli Surabaya Bhayangkara Samator

Sumber : Tim Voli Surabaya Bhayangkara Samator

LAMPIRAN 3. DOKUMENTASI





