

Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar

Analysis of Human Resources Accounting Treatment at PT Angkasa Pura 1 (Persero) Sultan Hasanuddin Makassar International Airport

Fitrah Syahbrina Natsir*¹, Muhtar Sapiri¹, Muh. Kafrawi Yunus²

¹Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: vitrasyahbrinaaa@gmail.com

Diterima: 02 Mei 2024 / Disetujui: 30 Agustus 2024

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis perlakuan akuntansi sumber daya manusia yang ada pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan metode wawancara, data diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi kepada 4 informan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengakuan biaya-biaya yang dikeluarkan untuk prekrutan, pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia masih diakui sebagai beban dan dicatat oleh pihak perusahaan sebagai beban rekrutmen, beban pendidikan dan beban pelatihan berdasarkan jenis pengeluaran yang dikeluarkan. pengukuran dilakukan dengan mengalokasikan semua jumlah yang dikeluarkan untuk sumber daya manusia kemudian disajikan dan dilaporkan sebagai beban dalam laporan laba rugi. Maka dari itu PT Angkasa penerapan akuntansi terkait sumber daya manusia pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin telah sesuai dengan peraturan standar akuntansi yang berlaku tetapi belum sesuai dengan akuntansi sumber daya manusia.

Kata Kunci: Perlakuan Akuntansi, Sumber Daya Manusia, Bandar Udara Sultan Hasanuddin, Makassar

Abstract. This study aims to examine and analyze the accounting treatment of human resources at PT Angkasa Pura 1 (Persero) Sultan Hasanuddin Makassar International Airport. This research uses descriptive qualitative research with interview method, data obtained through observation, interviews and documentation of 4 informants. The results of this study indicate that the recognition of costs incurred for recruitment, education and training of human resources are still recognized as expenses and recorded by the company as recruitment expenses, education expenses and training expenses based on the type of expenses incurred. measurement is carried out by allocating all amounts spent for human resources and then presented and reported as expenses in the income statement. Therefore, PT Angkasa the application of accounting related to human resources at PT Angkasa Pura 1 (Persero) Sultan Hasanuddin International Airport is in accordance with applicable accounting standard regulations but not yet in accordance with human resource accounting.

Keywords: Accounting Treatment, Human Resources, Sultan Hasanuddin Airport, Makassar



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia usaha di era sekarang ini membawa dampak perubahan yang cukup besar bagi pelaku usaha itu sendiri. Persaingan bisnis saat ini bukan lagi hanya tentang persaingan kepemilikan aktiva berwujud tetapi lebih kepada inovasi. Adapun salah satu dari inovasi bisnis ini ialah bagaimana cara perusahaan mengelola organisasi dan sumber daya manusia yang mereka miliki. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan elemen yang pasti ada dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting bagi perusahaan karena dianggap sebagai suatu kekayaan milik perusahaan. Sumber daya manusia itu hakikatnya dapat dimiliki dan dapat diukur nilainya karena nilai dari sumber daya manusia itu dapat memberikan manfaat bagi perusahaan baik pada masa sekarang dan di masa yang akan datang. Bagi suatu perusahaan secara keseluruhan sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga yang biasa di katakan sebagai asset. Kehilangan atau perpindahan sumber daya manusia yang profesional bagi suatu perusahaan merupakan suatu kerugian yang sangat besar karena hal tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk membina atau

mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya itu. Kerugian lainnya ialah hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan yang mungkin dapat juga mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik.

Perusahaan tidak dapat memaksimalkan produktifitas dan laba tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten untuk dapat menjalankan kegiatan operasional perusahaan dan berdedikasi terhadap tujuan perusahaan. Pada perusahaan industri yang berskala besar, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu menghasilkan laba maksimum untuk jangka panjang (Tunggal, 1995). Untung ataupun rugi yang di peroleh perusahaan bergantung pada SDM yang di ciptakannya, oleh karena itu perusahaan harus bisa terus melakukan upaya agar SDM yang di ciptakan tersebut bernilai, Dalam melakukan pekerjaan, para karyawan mengeluarkan kemampuan, pikiran, dan tenaga demi tercapainya cita-cita perusahaan (Isnati 2019). Perkembangan yang terjadi dalam lingkungan ekonomi dan bisnis menjadi alasan dan motivasi bagi perusahaan untuk penerapan akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) (Zulkha et all, 2016). ASDM dinilai perlu untuk diterapkan dalam suatu perusahaan karena pentingnya peranan yang dimiliki oleh SDM dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan ASDM mencatat seluruh biaya yang dikeluarkan dalam proses pengembangan SDM sebagai investasi. Hal ini dikarenakan pengeluaran dari kas untuk memperoleh, perekrutan, pelatihan, pengembangan serta pendayagunaan SDM adalah pengeluaran untuk pembentukan modal manusia (*human capital*). Semua pengeluaran tersebut harus dikapitalisasikan agar manfaatnya bisa diukur (Astari et all, 2017).

Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) di negara berkembang termasuk di Indonesia sendiri merupakan konsep yang baru (Zulkha, 2016). Zulkha (2016) melakukan penelitian mengenai pengungkapan ASDM perusahaan keuangan di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, hanya 50% dari sampel yang mengungkapkan ASDM. Pengungkapan ini di pengaruhi oleh ukuran dan *leverage* perusahaan. Dhita (2021) menganalisis perlakuan ASDM pada PT POS Indonesia, Hasil penelitian menunjukkan bahwa total biaya yang dikeluarkan oleh PT POS Indonesia cabang Makassar untuk sumber daya manusianya masih tercatat sebagai beban. Kondisi ini memperlihatkan jika penerapan akuntansi sumber daya manusia pada entitas ini belum terjalankan. Hal ini di karenakan total biaya SDM yang dikeluarkan oleh PT Pos Indonesia cabang Makassar dituliskan pada laporan laba/rugi perseroan. Seharusnya berdasarkan PSAK No. 20 Tahun 2009 biaya SDM diakui sebagai aset. Penilaian akuntansi sumber daya manusia sebagai aset perusahaan dilakukan dengan metode replacement cost dan historical cost.

PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin merupakan Anak perusahaan BUMN, perusahaan ini bergerak dibidang pelayanan jasa kebandarudaraan. Bidang jasa yang diberikan pada Bandar Udara Sultan Hasanuddin pasti didukung oleh Sumber Daya Manusia yang mengempuni untuk menjalankan kegiatan opsional. Berdasarkan data dari Laporan Tahunan PT Angkasa Pura tahun 2021, Pegawai PT Angkasa Pura adalah 3.231 pegawai. Dan khusus area Bandara Sultan Hasanuddin Makassar jumlah pegawai yang tercatat pada data tahun 2021 yaitu sebanyak 224 pegawai. Hal Akuntansi ialah suatu proses mencatat, meringkas, mengolah dan menyajikan data transaksi, serta berbagai aktivitas yang berhubungan dengan keuangan, sehingga informasi tersebut dapat digunakan oleh seseorang yang ahli di bidangnya dan menjadi bahan untuk mengambil suatu keputusan. Tidak semua orang-orang mengetahui akuntansi sebagai ilmu yang membahas tentang penjournalan, pengelolaan keuangan perusahaan ataupun pengelompokkan asset-asset pada perusahaan tersebut. Berikut ini merupakan beberapa penjelasan mengenai definisi akuntansi menurut para ahli. Menurut Sasongko (2016) menyatakan bahwa akuntansi adalah suatu proses atau aktivitas yang menganalisis, mencatat, mengklasifikasikan, mengikhtisarkan, dan melaporkan, informasi keuangan untuk kepentingan para penggunanya. Dan proses akuntansi merupakan sebuah sistem yang mengukur kegiatan bisnis perusahaan.

Perlakuan akuntansi ialah bagaimana akuntansi memperlakukan atau mengakui suatu hal yang bernilai bagi perusahaan. Hal tersebut tentunya dilakukan berdasarkan standar yang berlaku. Salah satu standar yang digunakan dibidang akuntansi yaitu Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang yang ditafsirkann atau disusun oleh lembaga Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Pernyataan 12 Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) mengacu pada teori-teori yang ada sehingga memberikan pengertian yang

mendalam terhadap praktek akuntansi khususnya pembuatan laporan keuangan. Pernyataan tersebut dapat membantu dan memastikan penempatan unsur-unsur data ekonomi berada di posisi yang tepat, sehingga memudahkan pihak yang membutuhkan informasi. Salah satu yang dinyatakan dalam standar akuntansi tersebut adalah bagaimana perlakuan akuntansi. Menurut *The American Association Committee in Human Resource* dalam buku (Tunggal, 2004) ASDM adalah *the process of identifying and measuring data about human resource and communicating this information to interest parties* (proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan mengkomunikasikan informasi terhadap pihak-pihak yang berkepentingan). Akuntansi sumber daya manusia (*Human Resource Accounting*) meliputi konsep sumber daya manusia sebagai aktiva (*Asset*), penentuan biaya yang diinvestasikan dan hubungannya dengan biaya-biaya hasil pakai, estimasi dan menyediakan ketelitian ekonomi. Pada proses akuntansi sumber daya manusia terkadang unsur pengukuran, pelaporan, data tentang manusia dan organisasi. Data tentang manusia dalam hal ini merupakan biaya-biaya untuk seleksi, penerimaan, pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai serta informasi lainnya yang berupa tingkat pendidikan, pengalaman, usia, keadaan kesehatan dan lain sebagainya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis perlakuan akuntansi sumber daya manusia yang ada pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian lapangan atau interpretatif yang menggali pemahaman dari perspektif sosial, dan pemahaman tersebut dihasilkan melalui proses ilmiah yang diakui. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan field research dengan observasi dan wawancara, library research yang berhubungan dengan penelitian ini, serta dokumentasi. Adapun teknik analisis data menggunakan Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a) Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT Angkasa Pura 1 (Persero) didirikan berdasarkan peraturan Pemerintah No.33 Tahun 1962, dengan nama Perusahaan Negara (PN) Angkasa Kemayoran dengan tugas pokok mengurus dan mengusahakan Bandar udara. Pada Tahun 1965, melalui Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 1965 PN Angkasa Kemayoran berubah nama menjadi PN Angkasa Pura, yang mengurus dan mengusahakan Bandar udara di daerah-daerah sebagai cabang.

Sampai saat ini, PT Angkasa Pura 1 (Persero) diberi kepercayaan oleh Pemerintah untuk mengelola 13 Bandar Udara yaitu: Bandara udara Ngurah Rai-Bali, Bandar Udara Juanda-Surabaya, Bandar Udara Sultan Hasanuddin-Makassar, Bandar Udara Seppingan-Balikpapan, Bandar Udara Frans Kaisiepo-Biak, Bandar Udara Adisutjipto-Yogyakarta, Bandar Udara Sam Ratulangi-Manado, Bandar Udara Adisumarmo-Surakarta, Bandar Udara Syamsuddin Noor-Banjarmasin, Bandar Udara Patimura-Ambon, Bandara Udara Ahmad Yani-Semarang, Bandar Udara Selaparang-Lombok, Bandar Udara El Tari-Kupang, 2 Terminal Cargo yaitu Terminal Cargo Makassar, Terminal Cargo Balikpapan dan MATSC (Makassar Air Traffic Services Center) sebagai pusat pelayanan lalu lintas udara di wilayah Timur Indonesia (UPG FIR).

Mengantisipasi laju pertumbuhan ekonomi dan mobilitas masyarakat di kedua kawasan diatas, maka PT Angkasa Pura 1 (persero) telah menyusun langkah strategis diantaranya berupa penyusunan rencana pengembangan Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin sesuai karakter dan potensi lingkungannya, khususnya Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin akan menjadi bagian integral dari pertumbuhan lingkungan serta mampu mengkoordinir kebutuhan masyarakat/konsumsi di wilayah. Kondisi ekonomi pada sektor pertanian Kelurahan Macege adalah padi (Gabah) yang terletak di lingkungan Anrebiring serta lingkungan BTN, dikarenakan Kelurahan Macege merupakan salah satu Kelurahan dengan kepadatan penduduk yang tinggi. Maka potensi pertanian tidak terlalu mendukung peningkatan ekonomi masyarakat.

b) **Temuan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dengan tujuan untuk menganalisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT Angkasa Pura 1 Bandar udara sultan hasanuddin makassar. Dalam penelitian ini melibatkan wawancara dengan Karyawan terkait sebagai informan dalam penelitian ini.

Nurul dan julian mengemukakan perlakuan akuntansi sumber daya manusia telah sesuai dengan standar yang berlaku di PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar yang dimana perlakuan akuntansi SDMnya sudah bisa dinyatakan baik dilihat dari pengukuran biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan organisasi untuk merekrut, menyeleksi, mempekerjakan, melatih, dan mengembangkan aktiva manusia..

Pencatatan biaya atau tunjangan lainnya di PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dilakukan dengan menggunakan akun laporan keuangan berbasis online yang dimana biaya gaji maupun tunjangannya dicatat sebagai beban kepegawaian dan masih dianggap beban oleh perusahaan. Belum diterapkan akuntansi sumber daya manusia di PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dikarenakan sumber daya manusia yang berada di perusahaan masih dinyatakan beban oleh perusahaan dan belum dijadikan asset oleh perusahaan.

Sumber daya manusia dianggap beban dikarenakan semua biaya yang dikeluarkan untuk sumber daya manusia maupun tunjangan lainnya itu ditanggung sendiri oleh perusahaan. Bahwa Biaya Sumber Daya Manusia (SDM) yang di keluarkan oleh PT Angkasa Pura 1 mencakup beberapa biaya yakni biaya gaji, biaya tunjangan dan biaya pelatihan. PT Angkasa Pura 1 masih mengakui SDM sebagai beban kepegawaian dan masih dianggap beban oleh perusahaan.

PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar sempat mengadakan pelatihan yang disediakan khusus untuk karyawan perusahaan. Namun, munculnya covid-19 yang menghambat aktivitas dan downnya keuangan perusahaan memutuskan untuk mentiadakan pelatihan untuk sementara waktu. Metode penilaian yang diterapkan PT Angkasa Pura 1 dalam mengukur ASDM yaitu menggunakan Biaya Historical Cost yang dimana mengidentifikasi biaya awal seperti biaya rekrutmen, biaya pelatihan dan biaya lain-lain.

Pembahasan

a) **Akuntansi Sumber Daya Manusia Di PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin**

PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar udara internasional sultan hasanuddin untuk saat ini belum menerapkan akuntansi sumber daya manusia dikarenakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut masih dianggap sebagai beban dan belum dijadikan aset perusahaan.

Sumber daya manusia ialah salah satu sumber daya yang tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar udara internasional sultan hasanuddin. Keberadaan sumber daya ini merupakan suatu keharusan bagi PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar udara internasional sultan hasanuddin. Manusia dalam keberadaannya pada suatu bisnis memegang peranan yang sangat penting, baik dalam pelaksanaan maupun dalam pencapaian target dari perusahaan terkait.

Seiring dengan perkembangan dunia bisnis yang kian pesat, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dirasakan semakin penting bagi PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar udara internasional sultan hasanuddin. Kualitas sumber daya manusia perusahaan sangat menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan terkait. Sumber Daya Manusia yang berkualitas yang berlandaskan semangat profesionalisme dalam menangani bisnis merupakan kunci sukses yang utama bagi dan juga merupakan suatu nilai tersendiri bagi PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar udara internasional sultan hasanuddin.

Pada perusahaan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar udara internasional sultan hasanuddin, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu menghasilkan laba maksimum untuk waktu jangka panjang.

Bagi PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar udara internasional sultan hasanuddin sumber daya manusia merupakan kekayaan yang sangat berharga. Kehilangan atau perpindahan sumber daya manusia yang profesional bagi PT Angkasa Pura 1 (Persero) merupakan suatu kerugian yang besar karena hal

tersebut akan membuang biaya yang telah dikeluarkan oleh PT Angkasa Pura 1 (Persero) untuk membina atau mendidik sumber daya manusia yang diperolehnya itu. Kerugian lainnya adalah hilangnya kesempatan memanfaatkan sumber daya manusia tersebut untuk meningkatkan keuntungan yang bisa diperoleh PT Angkasa Pura 1 (Persero) yang mungkin dapat juga mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan serta pendidikan sumber daya manusia yang baik.

SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. SDM yang memiliki potensi memadai dapat meningkatkan produktivitas dan kegiatan operasional perusahaan (Arnita dkk, 2018).

Seperti yang ada pada hasil wawancara diatas, bahwa pelatihan khusus yang diadakan oleh perusahaan terhadap SDM dapat dikatakan bermanfaat karena berguna untuk melatih dan mengasah pikiran para sumber daya manusia untuk melakukan tugasnya yang berada di PT Angkasa Pura 1 (Persero). Namun, pelatihan tersebut untuk sementara ditiadakan dikarenakan kondisi keuangan perusahaan yang kurang mendukung yang diakibatkan oleh munculnya Covid-19. Sehingga, pelatihan tersebut akan dilaksanakan kembali jika keuangan perusahaan sudah dikatakan membaik atau normal kembali.

b) Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin

1) Pencatatan Biaya Sumber Daya Manusia

Pencatatan Biaya ASDM baik itu biaya tunjangan, biaya pelatihan dan biaya lain-lain dicatat dalam akun laporan laba/rugi sebagai beban kepegawaian dan tidak diakui sebagai aset. Karena biaya yang dikeluarkan perusahaan dimasukkan dalam beban kepegawaian. PT Angkasa Pura 1 mengakui biaya-biaya pengeluaran untuk peningkatan sumber daya manusia tersebut sebagai investasi, ini tentunya akan menguntungkan dan bermanfaat dalam jangka panjang karena secara langsung akan berpengaruh pada asset perusahaan pada periode tertentu. Biaya yang dikeluarkan perusahaan cukup besar dalam membiayai program mulai dari rekrutmen sampai dengan pelatihan, dan biaya pengembangan untuk meningkatkan kualitas karyawan.

PT Angkasa Pura 1 saat ini belum menerapkan Akuntansi sumber Daya Manusia karena Sumber Daya Manusia yang menjadi beban perusahaan itu masih di anggap beban perusahaan belum menjadi asset perusahaan. Adapun pelatihan khusus yang memang diberikan kepada karyawan itu pelatihan dasar tingkat komponen dalam negeri. Tetapi semenjak adanya covid-19 PT Angkasa Pura tidak menyediakan pelatihan berkaitan dengan keuangan perusahaan dan ada beberapa aktifitas di berhentikan di karenakan downnya keuangan perusahaan.

2) Penilaian Biaya Sumber Daya Manusia

Metode penilaian yang diterapkan mengenai biaya sumber daya manusia masih diakui sebagai beban pada periode berjalan, karena semua biaya tidak dibuatkan amortisasinya. Pada kenyataannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa manfaat dari pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperoleh dari program pendidikan dan pelatihan tidak akan habis dalam sekali atau hanya periode berlangsung, dari kenyataan ini sudah sepatutnya biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk memperoleh dan mengembangkan karyawan tidak langsung dibebankan hanya pada periode terjadinya biaya tersebut. Lebih baiknya jika biaya-biaya tersebut dikapitalisasikan dan diamortisasi selama manfaat yang di perkirakan.

3) Pelaporan Biaa Sumber Daya Manusia

Pelaporan biaya sumber daya manusia pada PT Angkasa Pura selama ini belum menggunakan akuntansi sumber daya manusia, yaitu biaya sumber daya manusia masih dilaporkan di laba/rugi sebagai beban.

PT Angkasa Pura belum menerapkan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangannya, biaya sumber daya manusia yang dikeluarkan masih diakui sebagai beban kepegawaian di dalam laporan keuangan perusahaan, sedangkan menurut sumber daya manusia biaya kepegawaian tersebut dilaporkan sebagai investasi sumber daya manusia dan

amortisasi sumber daya manusia dilaporkan di neraca. Pada laporan laba/rugi biaya sumber daya manusia (biaya kepegawaian) dilaporkan sebesar beban amortisasi sumber daya manusia yang diamortisasi selama periode atau tahun berjalan.

4) Laporan Keuangan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar

Laporan keuangan yang menerapkan akuntansi sumber daya manusia mencatat beban kepegawaian sebagai investasi. Untuk amortisasi sumber daya manusia ini dilakukan dengan melihat masa produktif tenaga kerja yang diberi pelatihan, dalam hal ini masa produktif untuk tenaga kerja PT Angkasa Pura 35 tahun, maka untuk amortisasi investasi sumber daya manusia. Maka disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang dikeluarkan untuk peningkatan sumber daya manusia diakui sebagai beban perusahaan. Jadi, sebaiknya PT Angkasa Pura 1 menerapkan akuntansi sumber daya manusia dan dilaporkan di neraca nilai amortisasinya berdasarkan estimasi umur manfaat.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa PT Angkasa Pura 1 mengakui semua pengeluaran untuk sumber daya manusia sebagai biaya. Baik biaya dari kegiatan perekrutan sumber daya manusia hingga pengembangan sumber daya manusia masih diakui sebagai beban. Dan pencatatan biaya-biaya sumber daya manusia masih dicatat sebagai beban personalia tanpa dikapitalisasi terlebih dahulu. Dalam penyajian dan pelaporan biaya-biaya sumber daya manusia disajikan pada laporan keuangan Laba Rugi. Terdapat kendala pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar yaitu terletak pada pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pelatihan tersebut sempat ditiadakan dikarenakan kondisi keuangan perusahaan yang memburuk yang disebabkan oleh munculnya covid-19 namun diharapkan pelatihan tersebut segera dilaksanakan kembali untuk menunjang tenaga yang di miliki oleh sumber daya manusia PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahida, S. (2020). Sumber Daya Manusia Dalam Akuntansi Berupa Pengukuran Dengan Perlakuan Asset.
- Arnita. Sapiri, Muhtar. Saleh, Haeruddin. (2018). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada PT Sumber Alfaria Trijaya. *Jurnal Riset Edisi XXVI. Vol.4 (003): 86.*
- Chaerul, & Pratiwi, D. (n.d.). Analisis perlakuan akuntansi sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia. Retrieved february 28, 2023, from <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/1179?show=full>
- Isnaniati, Siti. 2019. Pengaruh Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia dalam Laporan Keuangan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Kasus Pada PG. Modjopanggoong Tulungagung). Hal.12.
- Jamalnur, K. R. (2021). Analisis perlakuan akuntansi persediaan pada PTRapid Niaga International Makassar.
- Kusnadi, L. S. (2012). Teori Akuntansi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Lako, A. (2001). Akuntansi Sumber Daya Manusia: Pengakuan dan pelaporan sumber daya manusia sebagai asset organisasi.
- Laondongi, N. A. (2022). Analisis perlakuan akuntansi sumber daya manusia pada PT PLN (Persero) Up3 Makassar Selatan.
- Sudarno. (2010). Akuntansi Sumber Daya Manusia: perlakuan dan pengukuran, 8.
- Sudarno. (n.d.). akuntansi sumber daya manusia: perlakuan dan pengukuran. Retrieved february 28, 2023, from <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JAUJ/article/view/1218/980>.
- Tunggal, A. w. (2004). ASDM proses pengidentifikasian dan pengukuran mengenai sumber daya manusia.
- Zulkha, R. d. (n.d.). (2023). Pengungkapan Akuntansi Sumber daya manusia di indonesia berdasarkan ukuran perusahaan, profabilitas dan leverage, 5. Retrieved february 2.