

**ANALISIS PERLAKUAN AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT ANGKASA PURA 1 (PERSERO) BANDAR UDARA
INTERNASIONAL SULTAN HASANUDDIN MAKASSAR**

Disusun Oleh:

FITRAH SYAHBRINA NATSIR

4519013041



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Perlakuan Akuntansi sumber daya manusia
pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara
Internasional Sultan Hasanuddin Makassar

Nama Mahasiswa : Fitrah Syahbrina Natsir

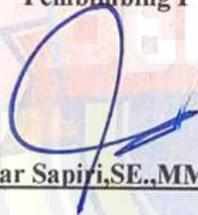
Stambuk/Nim : 4519013041

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Telah Disetujui:

Pembimbing I



Dr. Muhtar Sapiri, SE., MM., M. Kes

Pembimbing II



Dr. Muh. Kafray Yunus, SE., MM

Mengetahui Dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

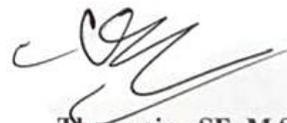
Universitas Bosowa



Dr. Hj. Hermawaty Abubakar, SE., MM.

Ketua Program Studi

Akuntansi



Thanwain, SE., M. Si

Tanggal Pengesahan: 06 September 2023

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Fitrah Syahbrina Natsir
Stambuk/Nim : 4519013041
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Judul : Analisis Perlakuan Akuntansi sumber daya manusia pada
PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional
Sultan Hasanuddin Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak yang lain.

Makassar 20 Juni 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



Fitrah Syahbrina Natsir

PRAKATA

Puji dan Syukur tiada henti penulis panjatkan sedalam dalam-Nya atas kehadiran ALLAH SWT Tuhan Yang Maha Esa Atas izin dan karunia-Nya lah penulis di berikan kemudahan serta kelancaran dalam proses penyusunan Skripsi ini Yang berjudul “Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT Angkasa Pura 1(Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar” guna memenuhi syarat dalam mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Bosowa.

Ucapan terima kasih kepada Orang yang berjasa di kehidupan saya Yaitu Kedua orang tua saya Ayahanda (H.Muh.Natsir Wahid) yang telah mendidik, membiayai, selalu mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis, dan buat Almarhumah (Hj.Sitti Nurhana) ibunda tercinta saya walaupun jiwa dan raganya tidak ada di samping saya tapi saya berterimakasih telah melahirkan dan sempat mendidik di sisa hidupnya. Penulis ingin mengucapkan juga terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak dalam membantu menyelesaikan skripsi ini:

1. Kepada Bapak Rektor Universitas Bosowa Makassar Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si
2. Kepada Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar
3. Kepada Ibu Indrayani Nur, SE., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar

4. Kepada Ibu Dr. Miah Said, SE., M.Si. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar
5. Kepada Bapak Thanwain, SE.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Akuntansi sekaligus Penasehat Akademik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa
6. Terima kasih Kepada Bapak Dr. Muhtar Sapiri,SE.,MM.,M.Kes Selaku Dosen pembimbing I Dan Bapak Dr.Muh.Kafrawi Yunus,SE.,MM Selaku Dosen Pembimbing II Yang Telah Menyempatkan waktu, Memberikan Pengarahan ,kritikan, saran-saran dengan tulus ikhlas dan penuh kesabaran kepada penulis Dalam Menyelesaikan Skripsi ini.
7. Kepada Seluruh dosen universitas bosowa yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis. Beserta seluruh staff fakultas ekonomi dan bisnis universitas bosowa, terimakasih atas bantuannya selama ini dalam pengurusan administrasi dan lain-lain.
8. Kepada Pimpinan dan Karyawan-karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, Terima kasih sudah mengizinkan dan meluangkan waktunya untuk menerima saya dalam melakukan peneliatan.
9. Kepada Saudara Kandungku tercinta Kaknovi, Nining, Tri, Kak Roni, Abhe, Ade yang telah memberikan dorongan, mendoakan serta membiayai terima kasih banyak.

10. Kepada Sepupu –sepupuku Tercinta Kakchici, Kakunhy, Kak Lia ,Kak Sari, kak yaya, kakapril yang selalu mensupport dan mendoakan terima kasih banyak.
11. Terima Kasih juga Kepada diri sendiri yang selalu Kuat, Sabar ,dan Ikhlas dalam Melewati proses yang panjang baik suka maupun duka.
12. Mutmainna, Yelma, Musfira, Fedia, Jeslin, putri, nila yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini dan menemani saya maupun suka dan duka terima kasih.
13. Terima kasih geng The sister MamiEvy, Mamadian, kakdeby, Fatur, wulan, kak putry Yang selalu hadir maupun suka dan duka, memberikan support, bantuan, dan doa.

Penulis

Fitrah Syahbrina Natsir

ABSTRAK

Fitrah Syahbrina Natsir. 2023. Skripsi. Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar (Dibimbing oleh Dr. Muhtar Sapiri, SE., MM., M.Kes dan Dr. Muh. Kafrawi Yunus, SE., MM)

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 rekrutan, 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: Akuntansi Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Fitrah Syahbrina Natsir. 2023. Thesis. Analysis of Human Resource Accounting Treatment at PT Angkasa Pura 1 (Persero) Sultan Hasanuddin International Airport Makassar (Supervised by Dr. Muhtar Sapiri, SE., MM., M.Kes and Dr. Muh. Kafrawi Yunus, SE., MM).

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: Human Resource Accounting

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI.....	ii
PRAKATA.....	iv
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Masalah Penelitian.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Lingkup Penelitian.....	5
F. Sistematika Pembahasan.....	6
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL	7
A. Perspektif Teori.....	7
1. Pengertian Akuntansi	7
2. Perlakuan Akuntansi.....	9
3. Sumber Daya Manusia	11

4. Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	12
5. Asumsi Dasar Akuntansi Sumber Daya Manusia	13
6. Fungsi Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM).....	14
7. Tujuan Akuntansi Sumber daya manusia.....	15
8. Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	16
B. Penelitian Terdahulu	18
C. Kerangka Konseptual.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A. Desain Penelitian	21
B. Lokasi Penelitian.....	21
C. Fokus dan Deskripsi Fokus	21
D. Sampel Data Penelitian.....	22
E. Instrumen Penelitian	23
Instrumen pada penelitian ini diantaranya:	23
F. Jenis dan Sumber Data.....	24
G. Teknik Pengumpulan Data.....	24
H. Teknik Analisis data	25
I. Rencana Pengujian Keabsahan Data.....	26
J. Operasionalisasi Konsep.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar	31
1. Sejarah PT Angkasa Pura 1 (Persero)	31

2. Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin	33
3. Visi dan Misi Perusahaan	37
4. Bidang Usaha	37
5. Struktur Organisasi.....	38
6. Uraian Tugas	40
B. Temuan Penelitian	48
1. Perlakuan Akuntansi.....	49
2. Akuntansi Sumber Daya Manusia	50
C. Pembahasan Hasil Penelitian	52
1. Akuntansi Sumber Daya Manusia di PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar udara internasional sultan hasanuddin	52
2. Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar udara internasional sultan hasanuddin	55
3. Laporan Keuangan PT Angkas Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar	58
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 4.1 Laporan Laba Rugi.....	59
Tabel 4.2 Laporan Neraca.....	60



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	20
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	65
Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian	66
Lampiran 3 Foto-Foto yang Diamati	67
Lampiran 4 Hasil Wawancara Mendalam.....	73
Lampiran 5 Dokumentasi.....	75



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 kepindahan 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 (Isniati 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 Akutansi 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 *laverage* 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 akutansi 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 akutansi 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 operasional. 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 ini menjadikan sumber daya manusia menjadi salah satu modal yang penting untuk mencapai tujuan dari PT Angkasa Pura I (Persero) khususnya pada wilayah Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Berdasarkan hal tersebut di atas, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar”**.

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah peneliti yaitu “Bagaimana perlakuan akuntansi sumber daya manusia pada PT Angkasa Pura 1 (persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu ingin mengetahui bagaimana perlakuan akuntansi sumber daya manusia pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Peneliti, dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan serta pengalaman untuk peneliti mengenai Perlakuan akuntansi sumber daya manusia dan keuntungun bagi perusahaan tersebut.
2. Bagi peneliti selanjutnya, Agar dapat Menjadikan referensi dan pengembangan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan mendatang. Terkhusus mengenai Perlakuan akuntansi sumber daya manusia.
3. Bagi PT Angkasa Pura 1 (Persero), hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan ataupun kajian dalam perlakuan akuntansi sumber daya manusia serta nilai pengukuran sumber daya manusia.
4. Sebagai salah satu persyaratan akademis untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

E. Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang dimana penelitian ini dilakukan dengan cara mengambil data secara langsung di lapangan dengan melakukan wawancara.

F. Sistematika Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini akan disistematika menjadi lima bab yang saling berkaitan satu sama lain. Sebelum memasuki bab pertama dalam penelitian ini akan didahului dengan halaman sampul, halaman pengesahan, pernyataan keorsinilai skripsi, prakata, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran. Pada bab pertama atau pendahuluan berisi sub bab yaitu:

Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Pada bab kedua atau tinjauan pustaka dan kerangka teori memuat uraian lengkap tentang kajian teori pada penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka konseptual. Pada bab ketiga atau metode penelitian memuat secara rinci mengenai desain penelitian yang digunakan, Lokasi penelitian, Fokus dan Deskripsi Fokus, sampel data penelitian, instrument penelitian, Jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, Teknik analisis data, rencana pengujian keabsahan dan operasionalisasi konsep. Pada bab keempat atau hasil penelitian dan pembahasan memuat secara detail tentang gambaran umum perusahaan, temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian. Pada bab kelima atau penutup memuat tentang kesimpulan dan saran dari penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Perspektif Teori

1. Pengertian Akuntansi

Secara umum, 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 penjurnalan, pengelolaan keuangan perusahaan ataupun pengelompokan asset-asset pada perusahaan tersebut. Berikut ini merupakan beberapa penjelasan mengenai definisi akuntansi menurut para ahli;

Menurut Sasongko (2016:2-4) 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.

Menurut Donald E. Kieso (2016) Akuntansi terdiri dari 3 macam kegiatan yang mendasar ialah, pencatatan, mengidentifikasi, serta pengkomunikasian kegiatan ekonomi sebuah organisasi kepada semua pihak yang memiliki kepentingan. Perusahaan mengidentifikasi kegiatan ekonomi sesuai dengan

kegiatan usaha yang terjadi, dan kemudian mencatat semua peristiwa untuk menyediakan catatan kegiatan keuangan. Pencatatan dilaksanakan secara terperinci pada setiap peristiwa, dan juga dalam satuan mata uang yang sama. Akhirnya akan mengkomunikasikan kumpulan informasi tersebut kepada seluruh pihak yang memiliki kepentingan dalam bentuk laporan akuntansi.

American Accounting Assosiation (AAA), akuntansi *American Accounting Assosiation (AAA)* Akuntansi adalah proses, mengidentifikasi, mengukur dan melaporkan informasi ekonomi untuk memungkinkan dilakukan penilaian serta pengambilan keputusan secara jelas dan tegas bagi pihak-pihak yang menggunakan informasi tersebut. Bahwa akuntansi itu adalah menganalisa data keuangan yang di lakukan dengan cara tertentu dan ukuran moneter dapat di gunakan dalam pengambilan keputusan ekonomi atau perusahaan (Lily 2016:2)

Syaiful Bahri (2016:2) Akuntansi adalah seni pencatatan, penggolongan, pengikhtisaran, dan pelaporan atas suatu transaksi dengan cara sedemikian rupa, sistematis dari segi isi, dan berdasarkan standar yang diakui umum.

Suwardjono (2015:10) menyatakan bahwa, akuntansi dapat didefinisikan sebagai seperangkat yang mempelajari perekayasaan penyediaan jasa berupa informasi keuangan kuantitatif unit-unit organisasi dalam suatu lingkungan negara tertentu dan cara penyampaian (pelaporan) informasi tersebut kepada pihak yang berkepentingan untuk menjadikan dasar dalam pengambilan keputusan ekonomi.

Jadi berdasarkan pengertian di atas dapat penulis simpulkan bahwa akuntansi merupakan proses mengidentifikasi, pencatatan dan informasi pelaporan keuangan yang berguna untuk penilaian dan pengambilan keputusan bagi pihak yang memerlukanya dan dapat memanfaatkan sumber-sumber yang ada (contohnya: sumber daya alam, sumber daya manusia, dan kekayaan keuangan) sehingga kita dapat memaksimalkan sistem akuntansi dalam ukuran dan laporan biaya sumber daya tersebut, maka semakin baik pula keputusan yang diambil untuk penyediaanya.

2. Perlakuan Akuntansi

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.

Dian (2018) menjelaskan perlakuan akuntansi adalah aturan aturan atau langkah-langkah yang dilakukan dalam proses akuntansi yang meliputi

pengakuan, pencatatan, dan penyajian informasi keuangan dalam laporan keuangan perusahaan. Akuntansi adalah tindakan yang dikenakan terhadap suatu objek yang bersifat finansial yang meliputi pengukuran (*measurment*) dan penilaian (*valuation*), pengakuan (*recognition*) dan penyajian (*presentation*). Adapun tahap-tahap dari perlakuan akuntansi meliputi:

a. Pengukuran dan Penilaian

Merupakan penentuan jumlah suatu transaksi yang di catat. Pengukuran lebih berhubungan dengan masalah penentuan jumlah yang akan di catat pertama kali terhadap suatu transaksi, sedangkan penilaian lebih dominan berhubungan dengan masalah penentuan jumlah yang harus di tetapkan untuk laporan pada tanggal laporan.

b. Pengakuan

Suatu proses pembentukan atau pencatatan suatu pos yang memenuhi definisi suatu unsur di dalam laporan keuangan yang ada.

c. Pengungkapan

Pengungkapan ialah masalah bagaimana suatu informasi keuangan di sajikan dalam lapoan keuangan yang ada pada periode tertentu.

Berdasarkan uraian dari beberapa ahli di atas dapat di simpulkan bahwa perlakuan akuntansi merupakan suatu tindakan yang di lakukan dan suatu transaksi yang meliputi proses akuntansi yang terdiri dari proses pencatatan, penilaian, pengakuan, pengukuran, dan penyajian informasi keuangan dari transaksi yang bersifat finansial dan hasilnya sebagai

sumber informasi untuk pengambilan suatu keputusan bagi para pemiliknya.

3. Sumber Daya Manusia

Kekayaan yang sangat berharga dalam suatu organisasi ialah sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan suatu investasi yang sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga dan dipelihara. Setiap organisasi harus menyiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM agar organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktifitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka berkeja secara optimal. Beberapa penjelasan sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Bohlander dan snell, sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Menurut Hamali (2016:2) sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau

perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Nawawi (2000) dalam Sunyoto (2015:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia meliputi 3 (tiga) pengertian yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal (non-material atau non-financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Hamali (2016:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

4. Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut *The American Association Committe in Human Resource* dalam buku (Tunggal,2004) ASDM adalah *the process of indentifying and measuring data about human resource and sommunicating 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.

5. Asumsi Dasar Akuntansi Sumber Daya Manusia

Wulan dan pernawan menjelaskan bahwa asumsi yang menjadi dasar lahirnya konsep Akuntansi sumber daya manusia (ASDM) yaitu; manusia merupakan sumber daya bernilai yang dimiliki oleh suatu organisasi, nilai dari SDM ditentukan oleh gaya manajemen yang diterapkan organisasi serta kebutuhan akan informasi mengenai SDM. Nilai-nilai yang terdapat didalam Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) dibutuhkan oleh perusahaan untuk mewujudkan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan efisien. Informasi tersebut diperlukan pada berbagai aspek dalam proses ASDM seperti aktivitas perencanaan dan pengendalian dalam akuisisi, pengalokasian, pengembangan, konservasi dan kualitas manusia. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa

ASDM menjadi suatu komponen dalam sistem informasi akuntansi manajemen secara menyeluruh (Suwanto dalam Kambey, 2015).

6. Fungsi Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM).

Secara umum ASDM memiliki beberapa fungsi, yaitu:

- a. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai nilai yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, berdasarkan pandangan ini ASDM menjadi dasar cara berfikir terkait dengan MSDM organisasi.
- b. Menjadi sistem yang memberikan informasi yang dibutuhkan oleh pengelola SDM secara efektif dan efisien. Alafi dan Suranta (2018) membagi fungsi akuntansi sumber daya manusia menjadi fungsi internal dan fungsi eksternal. Fungsi internal dari ASDM yaitu:
 - 1) Instrumen yang mendorong peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia.
 - 2) Pengembangan serta akuisisi dari perumusan kebijakan.
 - 3) ASDM fokus untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai aset.
 - 4) Membantu untuk mempertahankan karyawan yang memenuhi syarat dan bermanfaat.
 - 5) Mengatasi permasalahan yang muncul dari penilaian aset yang tidak berwujud. Sedangkan, fungsi eksternal dari ASDM yaitu: Menyediakan informasi yang lengkap dan memadai kepada para investor, Branding antar karyawan masa depan, dan Mendistribusikan tanggung jawab sosial antara masyarakat dan swasta.

7. Tujuan Akuntansi Sumber daya manusia

Dari definisi *American Accounting Association Committee*, akuntansi sumber daya manusia mengandung tiga tujuan utama yaitu:

- a. Mengidentifikasi nilai sumber daya manusia.
- b. Mengukur nilai sumber daya manusia pada suatu entitas.
- c. Menyelidiki pengaruh informasi sumber daya manusia terhadap perilaku dan tanggungjawab dari sumber daya manusia dalam entitas.

Sedangkan menurut Rae dalam Ikhsan (2008:66) tujuan akuntansi sumber daya manusia adalah:

- a. Informasi kuantitatif, memberikan informasi kuantitatif atas sumber daya manusia dalam organisasi yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan.
- b. Metode penilaian, memberikan metode penilaian dalam keuntungan sumber daya manusia.
- c. Teori dan modal, memberikan suatu teori dan variabel-variabel yang relevan untuk menjelaskan nilai manusia terhadap organisasi formal dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang relevan serta mengembangkan model yang ideal dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dari definisi di atas penulis menyimpulkan bahwa tujuan akuntansi sumber daya manusia yaitu untuk mengendalikan dan merencanakan sumber daya manusia pada suatu entitas.

8. Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia

Pengukuran akuntansi sumber daya manusia terdapat dua kelompok besar metode penentuan biaya sumber daya manusia. Menurut Tunggal (2014) dalam Fiscaldan Desma (2016) metode pengukuran akuntansi sumber daya manusia antara lain: 1. Akuntansi Biaya Sumber Daya Manusia (Human Resource Cost Accounting) Metode pengukuran akuntansi sumber daya manusia ini didasarkan pada biaya- biaya yang dikeluarkan untuk pencarian, pengembangan dan penggantian tenagakerja sebagai sumber daya organisasi.

Human Resource Cost Accounting terdapat beberapa metode pengukuran sebagai berikut:

- a. Biaya Historis (*Historical Cost*) Metode yang diperkenalkan oleh Flamholtz untuk pengukuran dalam akuntansi sumber daya manusia, yang mana mengidentifikasi biaya awal akuntansi sumber daya manusia kedalam dua kelompok biaya yaitu:
 - 1) Biaya Akuisisi (*Acquisition Cost*) Merupakan semua pengorbanan yang harus dikeluarkan untuk mendapatkan karyawan baru, yang terdiri dari biaya langsung seperti biaya rekrutmen, biaya seleksi, hiring (mempekerjakan), dan penempatan kemudian biaya tidak langsung seperti biaya promosi dari dalam perusahaan.
 - 2) Biaya Pembelajaran (*Learning Cost*) Merupakan biaya yang dikeluarkan untuk melatih pegawai sampai memiliki kualitas yang diharapkan untuk menduduki jabatan tersebut. Biaya langsung

seperti biaya training, orientasi, dan on the job training (pada pelatihan kerja).

Sementara itu biaya tidak langsung seperti kerugian yang ditimbulkan dari berkurangnya produktivitas selama pelatihan.

- b. Biaya Pengganti (*Replacement Cost*) Merupakan metode yang mencakup semua biaya yang akan dikeluarkan perusahaan untuk menggantikan sumber daya manusia yang sekarang dipekerjakannya.
- c. Biaya Kepegawaian Langsung (*Direct Employment*) adalah biaya kepegawaian yang dapat diidentifikasi dengan suatu operasi atau proses tertentu yang diperlukan untuk menyelesaikan produk-produk dari perusahaan. Oleh karena itu, semua biaya kepegawaian langsung dibebankan secara langsung kepada komponen-komponen dari barang jadi atau produk-produk yang dihasilkan. Biaya ini Menentukan elemen biaya produk yang bersama biaya bahan baku langsung disebut sebagai biaya utama (*primecost*) dan dengan biaya overhead pabrik disebut sebagai biaya konversi (*conversioncost*).
- d. Biaya kepegawaian tidak langsung (*Indirect Employment*) adalah semua biaya kepegawaian yang secara tidak langsung terlibat dalam Proses produksi, dengan demikian biaya ini tidak dapat diidentifikasi secara khusus kepada suatu operasi atau proses produksi tertentu. Biaya ini terdiri atas biaya kepegawaian yang terjadi dalam departemen-departemen pendukung (*Service Departement*) seperti departemen pembelian, departemen

pemeliharaan, departemen pencatat waktu, dan departemen pengendalian mutu. Disamping itu, termasuk dalam biaya kepegawaian tidak langsung adalah upah atau gaji yang dibayarkan untuk pekerja-pekerja tertentu dalam departemen.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah Rangkuman Beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada table berikut ini:

Tabel 2 1
Penelitian Terdahulu

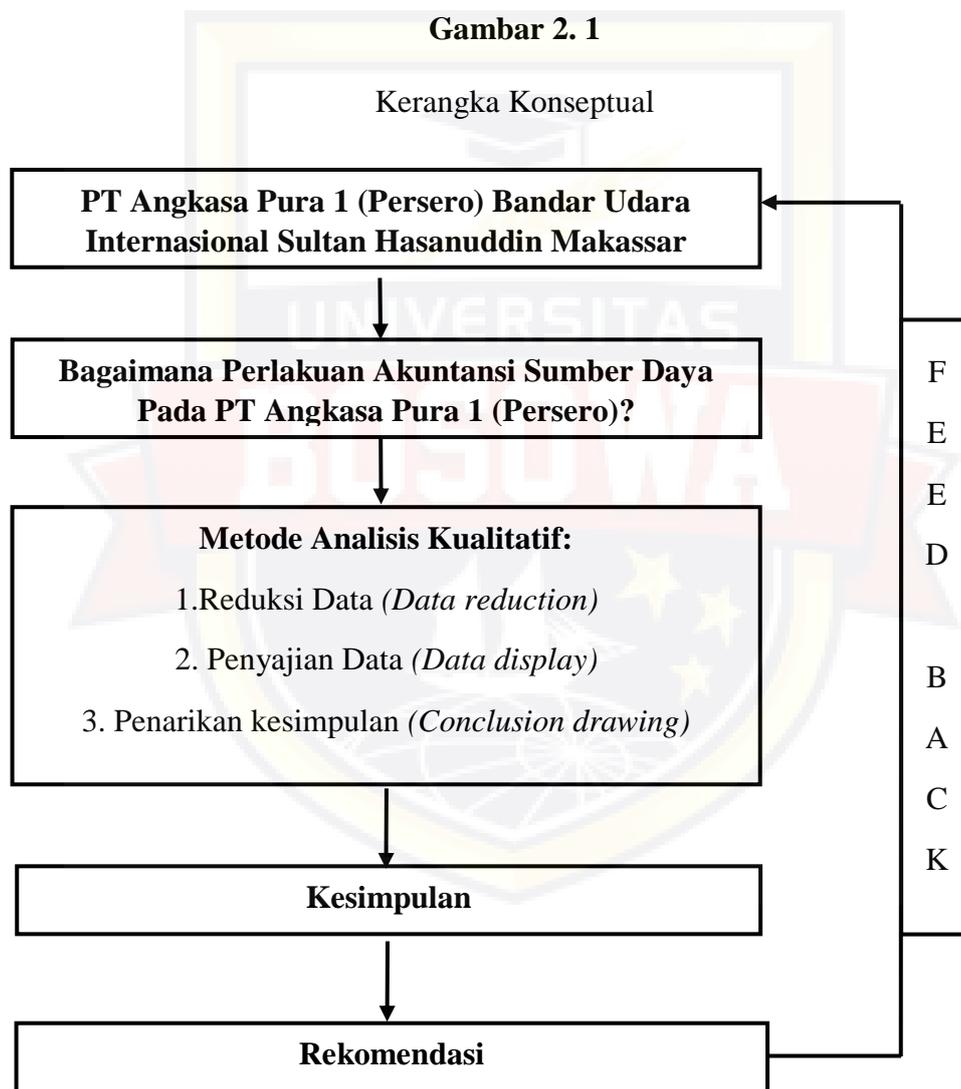
No	Nama, Judul Penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
1	Dhita Pratiwi Chaerul (2021) “Analisis Perlakuan ASDM Pada PT.Pos Indonesia Cabang Makassar”	Perlakuan ASDM pada PT. Pos Indonesia Cabang Makassar	<p>a. Total biaya yang di keluarkan oleh yang dikeluarkan oleh PT Pos Indonesia cabang Makassar untuk sumber daya manusianya masih tercatat sebagai beban. Kondisi ini memperlihatkan jika penerapan akuntansi sumber daya manusia pada entitas ini belum dijalankan. dijalankan.</p> <p>b. Halini dikarenakan 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</p>

			<p>diakui sebagai asset.</p> <p>c. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh PT Pos Indonesia Cabang Makassar seharusnya tercatat sebagai aset perusahaan mengingat pentingnya keberadaan SDM untuk mewujudkan tujuan dari perseroan.</p> <p>d. Penilaian akuntansi sumber daya manusia sebagai aset perusahaan dilakukan dengan menggunakan metode replacement cost dan historical cost.</p>
2.	<p>Nola Azzura Laondongi (2022)</p> <p>“Analisis Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT.PLN (Persero) Up3 Makassar Selatan</p>	<p>Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada PT.PLN (persero) Up3 Makassar Selatan</p>	<p>PT PLN (Persero) UP3 Makassar selatan mengakui nilai kepegawaian atau nilai dari sumber daya manusianya pada kategori beban yang dalam hal ini berada pada posisi Laporan Laba/Rugi perusahaan, kemudian menilai, dan mencatat biaya kepegawaian dengan menggunakan metode cash basis dimana akan dilakukan pengakuan dan pencatatan ketika transaksi tersebut telah bernilai materi.</p>
3.	<p>Tiara Aulia, Yulinartati, Norita Citra Yuliarti, (2021)</p> <p>“ Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia”</p>	<p>Sumber Daya Manusia pada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia</p>	<p>Menunjukkan jumlah laba yang diterima lebih besar bila biaya sumber daya manusia diakui sebagai investasi dan dilaporkan di neraca dan laba/rugi bukan diakui sebagai beban yang hanya dilaporkan di laba/rugi. Simpulan, Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia belum menerapkan pelaporan akuntansi sumber daya manusia secara optimal.</p>

Sumber: Jurnal & Skripsi

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan konsep tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pikir pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain Penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan menggunakan Penelitian kualitatif yang dimana peneliti hanya tertarik untuk menggambarkan situasi atau kasus yang akan diteliti. Ini adalah metode desain berbasis teori yang dibuat dengan mengumpulkan, menganalisis dan menyajikan data yang dikumpulkan tentang “Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT Angkasa Pura 1 (persero) Bandar Udara Sultan Internasional Hasanuddin Makassar” untuk mengetahui secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena, kelompok atau individu dan organisasi.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) yang beralamat di Jalan Bandara Lama No.1 Mandai, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan.

C. Fokus dan Deskripsi Fokus

Penelitian ini berfokus pada Sumber Daya Manusia terkait Penggunaan Aktiva Tetap yang ada di PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Adapun deskripsi fokus penelitian berdasarkan penelitian diatas antara lain:

1. Perusahaan tidak dapat memaksimalkan produktifitas dan laba tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten untuk dapat menjalankan kegiatan operasional perusahaan dan prediksi terhadap tujuan perusahaan, oleh sebab itu perlu adanya peningkatan dan control yang baik terhadap sumber daya manusia pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.
2. Tolak ukur akuntansi sumber daya manusia harus ditingkatkan lagi guna menciptakan sumber daya manusia yang bernilai tinggi dari segi apapun itu.
3. Dalam bidang akuntansi sumber daya manusia perlu adanya peningkatan pelayanan jasa yang lebih baik lagi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

D. Sampel Data Penelitian

Informan penelitian merupakan peristilahan yang melibatkan tugas-tugas sederhana dalam menjawab pertanyaan dari pedoman wawancara yang dibuat, sehingga apapun kegiatan penelitian yang dilakukan tentunya membutuhkan keterlibatan pihak lain. (Arifa A, 2022). Informan penelitian dalam penelitian ini adalah bagian *Human resource development*, bagian akuntan dan bagian keuangan pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini diantaranya:

1. Peneliti

Instrumen penelitian yang utama pada penelitian ini merupakan peneliti yang bersangkutan, sebab peneliti pada penelitian ini bekerja full untuk menghasilkan data yang dibutuhkan pada penelitian ini. Peneliti juga wajib melindungi keakuratan data yang didapatkan hingga hasilnya sinkron dengan apa yang diharapkan.

2. Wawancara

Instrumen ini digunakan untuk memahami Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar

3. Alat Tulis

Instrumen ini berguna untuk mencatat hal serta data penting selama melaksanakan pengamatan (*observation*) dilokasi penelitian.

4. Alat Rekam

Instrumen ini berguna untuk merekam peristiwa dan juga hasil wawancara.

5. Dokumentasi

Instrumen ini berguna untuk menjadi barang bukti serta data yang benar-benar terjadi terkait keterangan dokumen.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif berupa gambaran umum PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dan penjelasan mengenai perlakuan akuntansi sumber daya manusia dalam meningkatkan operasional perusahaan dalam bidang jasa.

2. Sumber Data

a) Data Primer

Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dilapangan dengan menggunakan metode observasi dan wawancara pada karyawan PT.Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar yang mengetahui dan memahami tentang permasalahan yang diteliti.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui jurnal, buku, arsip, majalah ilmiah dan dokumen pribadi dan lain-lainnya.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ialah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (sugiyono, 2016;224) bila

dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Namun dalam penelitian ini, penelitian hanya memakai 3 teknik pengumpulan data yaitu:

- a. Wawancara (*Interview*), metode ini dilakukan dengan cara Tanya jawab secara langsung kepada Pimpinan mengenai perlakuan akuntansi sumber daya manusia.
- b. Pengamatan (*Observation*), metode ini dilakukan dengan mengamati secara langsung mengenai perlakuan sumber daya manusia yang sedang berjalan pada PT.Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar yang bertujuan untuk mendapatkan data-data yang benar dan akurat.
- c. Dokumentasi (*Dokumentation*), Penelitian ini juga menggunakan teknik dokumentasi untuk mencari data-data maupun catatan yang terkait dan berhubungan dengan kegiatan penelitian pada PT.Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar.

H. Teknik Analisis data

Metode teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu jenis teknik analisis data kualitatif yang dimana merupakan sebuah metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis kejadian, fenomena, atau keadaan secara sosial. Aktivitas analisis data secara sistematis antara lain sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*) Reduksi data merupakan cara yang dilakukan peneliti dalam melakukan analisis untuk mempertegas,

memperpendek, membuat fokus, membuang hal-hal yang tidak penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga dapat menarik kesimpulan atau memperoleh pokok temuan.

2. Penyajian Data (*Data Display*) Penyajian data merupakan gambaran jelas tentang keseluruhan data yang pada akhirnya akan dapat membentuk sebuah kesimpulan yang mudah dimengerti dan dipahami.
3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*) Penarikan kesimpulan merupakan pengecekan keakuratan dan validasi suatu penelitian yang telah kamu jalani. Dengan didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten, sehingga menghasilkan kesimpulan yang lebih kredibel.

I. Rencana Pengujian Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.

Agar data dalam penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan.

1. *Credibility*

Uji *credibility* (kredibilitas) atau uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti agar hasil penelitian yang dilakukan tidak meragukan sebagai sebuah karya ilmiah dilakukan.

a. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan untuk menguji kredibilitas data penelitian difokuskan pada pengujian terhadap data yang telah diperoleh. Data yang diperoleh setelah dicek kembali ke lapangan benar atau tidak, ada perubahan atau masih tetap. Setelah dicek kembali ke lapangan data yang telah diperoleh sudah dapat dipertanggungjawabkan/benar berarti kredibel, maka perpanjangan pengamatan perlu diakhiri.

b. Meningkatkan kecermatan dalam penelitian

Untuk meningkatkan ketekunan peneliti dapat dilakukan dengan cara membaca berbagai referensi, buku, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen-dokumen terkait dengan membandingkan hasil penelitian yang telah diperoleh.

c. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

1) Triangulasi Sumber

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2) Triangulasi Teknik

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3) Triangulasi Waktu

Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel.

d. Analisis Kasus Negatif

Melakukan analisis kasus negatif berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan.

e. Menggunakan Bahan Referensi

Yang dimaksud referensi adalah pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti.

f. Mengadakan *Membercheck*

Tujuan *membercheck* adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data.

2. *Transferability*

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil.

3. *Dependability*

Pengujian *dependability* dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Dengan cara auditor yang independen atau pembimbing yang independen mengaudit keseluruhan aktivitas yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian.

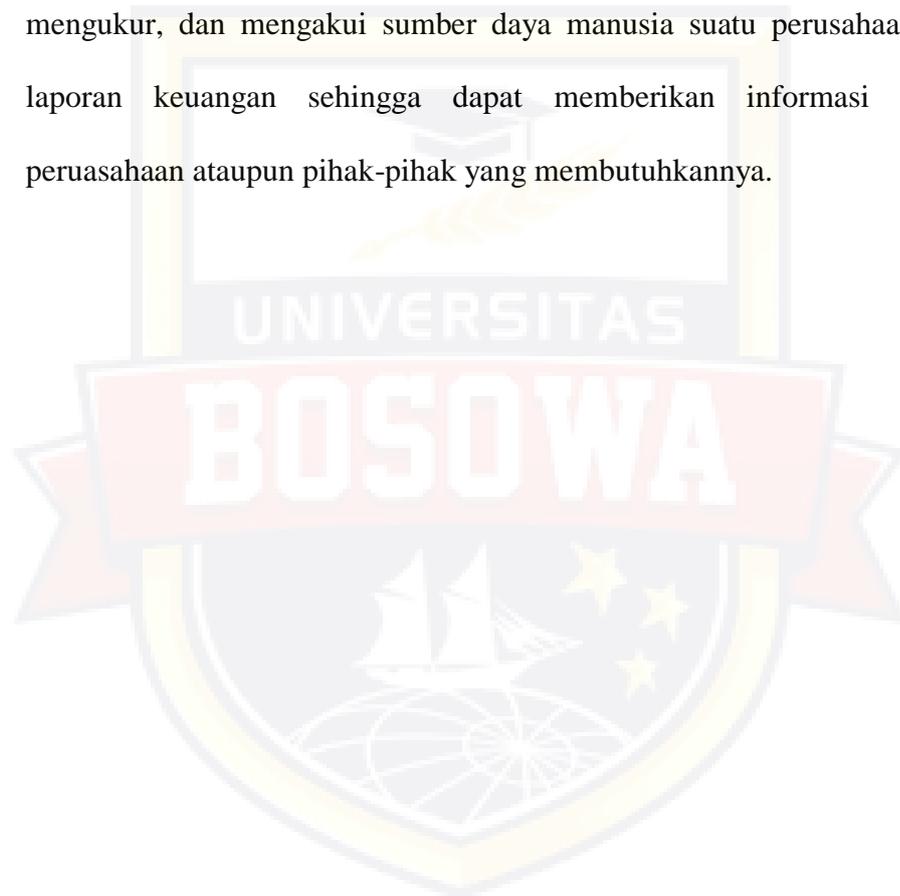
4. *Confirmability*

Objektivitas pengujian kualitatif disebut juga dengan uji *confirmability* penelitian. Penelitian bisa dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati oleh lebih banyak orang. Penelitian kualitatif uji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang telah dilakukan. Apabila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*.

J. Operasionalisasi Konsep

1. Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) adalah bagaimana akuntansi memperlakukan suatu hal yang bernilai bagi laporan keuangan berdasarkan Proses pengidentifikasian pengukuran, dan penilaian data yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Akuntansi Sumber Daya Manusia memperlakukan SDM sebagai suatu aktiva.
2. Akuntansi diartikan sebagai salah satu ilmu ekonomi yang menyediakan informasi keuangan perusahaan secara sistematis dan dapat dipercaya melalui proses identifikasi, pengukuran, dan penilaian terhadap keuangan perusahaan.

3. Sumber daya manusia adalah sekelompok karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan baik sebagai pegawai tetap maupun kontrak yang mempunyai etos kerja dalam mencapai suatu tujuan tertentu dalam perusahaan.
4. Akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu seni dalam menilai, mengukur, dan mengakui sumber daya manusia suatu perusahaan pada laporan keuangan sehingga dapat memberikan informasi kepada perusahaan ataupun pihak-pihak yang membutuhkannya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar

1. Sejarah PT Angkasa Pura 1 (Persero)

Angkasa Pura 1 (Persero) terletak di jalan poros Makassar-Maros tepatnya di daerah mandai merupakan badan usaha milik Negara (BUMN) dalam lingkungan departemen perhubungan, yang di pimpin oleh seseorang direksi yang mempunyai tugas pokok mengurus dan menyeleggarakan penyediaan jasa pelayanan Bandar udara.

Awalnya, 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.

Kemudian melalui peraturan pemerintah No.37 Tahun 1974, Perusahaan Negara (PN) berubah bentuk menjadi Perusahaan Umum (PERUM) yang di sebut Perusahaan Umum Angkasa Pura. Pada Tahun 1974, Bandara Udara Halim Perdana Kusuma ditetapkan menjadi Bandar Udara Internasional.

Sejalan dengan kebijakan pemerintah yang menginginkan agar BUMN yang telah dinilai baik dan mampu untuk lebih menekankan dan berorientasi pada keuntungan, maka dengan Peraturan Pemerintah No.5 Tahun 1992 PERUM Angkasa Pura 1 Berubah bentuk menjadi PT Angkasa Pura 1 (Persero). Setelah akta pendirian Perusahaan di tandatangani pada tanggal 2 Januari 1993, maka PT Angkasa Pura 1 (Persero) resmi berdiri.

Dengan diberlakukannya pembagian wilayah kerj perusahaan berdasarkan wilayah timur dan barat, maka berdampak terhadap pengelolaan Bandar Udara Polonia Medan terhitung tanggal 1 Januari 1993 tidak lagi berada dalam pengelolaan PT Angkasa Pura 1 (Persero).

Sampai saat ini, PT Angkasa Pura 1 (Persero) diberi kepercayaan oleh Pemerintah untuk mengelolah 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).

Kawasan tengah dan timur Indonesia daerah ini menjadi kawasan yang berkembang pesat untuk berbagai ragam kegiatan bisnis. Potensi kekayaan alamnya sangat besar serta kebijakan pemerintah untuk menitik beratnya aktivitas pembangunan dikawasan Timur Indonesia pada PELITA IV adalah factor utama yang memicu pertumbuhan ekonomi dan mobilitas masyarakat di kawasan tersebut yang ditandai dengan peningkatan penumpang angkutan udara rata-rata sebesar 16% dan cargo sebesar 12% selama tahun-tahun terakhir ini.

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 diwilayah.

2. Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin

Bandar udara Hasanuddin dibangun pada tahun 1935 oleh pemerintah Hindia Belanda dengan nama lapangan Terbang Kadieng dengan kontribusi lapangan rumput, lapangan terbang dengan landasan yang berukuran 1.600 m x 45 m (Runway 08-26), diresmikan pada tanggal 27 September 1937, di tandai dengan penerbangan komersial yang menghubungkan Surabaya-Makassar dengan pesawat jenis DOUGLAS D2/F6.

Pada tahun 1942 oleh pemerintah penduduk Jepang, landasan tersebut ditingkatkan dengan konstruksi beton berukuran 1.600 m x 45 m, hal ini dimaksudkan agar dapat didarati oleh pesawat-pesawat Jepang. Sejak saat itu, Lapangan Terbang Kadieng diubah namanya menjadi Pelabuhan Udara Mandai. Pada tahun 1949, tepatnya ketika penguasaan pelabuhan udara diambil alih oleh tentara sekutu dan Nica, dibangunlah landasan baru berukuran 1.745 m x 45 m, dengan arah landasan 130/310 atau di sebut landasan 13/31 dan dapat di darati oleh pesawat jenis *Constellation*. Pelabuhan udara ini kemudian diresmikan pada tanggal 26 September 1969. Ketika penyerahan kedaulatan Tahun 1950 dan Negara Kesatuan Republik Indonesia telah terbentuk, maka pengolahan Pelabuhan Udara Mandai diambil alih oleh Jawatan Penerbangan Sipil yang kemudian landasannya berubah menjadi 2.345 m x 45 m, serta berubah dari Pelabuhan Udara Mandai menjadi Bandar Udara Mandai menjadi Bandar Udara Hasanuddin.

Pada saat itu kemampuan landasan hanya dapat didarati pesawat jenis DC- 9 dan VC 10. Pada tahun 1970-an, ketika permintaan akan jasa angkutan udara semakin meningkat ditambah lagi dengan penunjukan Bandara Udara Hasanuddin untuk mempersiapkan diri sebagai emberkasi dan debarkasi haji udara kawasan Indonesia timur, maka di mulailah proyek peningkatan fasilitas Bandar Udara Hasanuddin sehingga mampu di darati pesawat berbadan lebar, seperti Air Bus A300-310, untuk angkutan penumpang umum dan DC-10 untuk angkutan haji udara.

Pengembangan fasilitas dapat diselesaikan pada tahun 1980, meliputi peningkatan kualitas *Taxiway*, perluasan area parkir pesawat (*apron*), pembangunan terminal baru, sarana telekomunikasi lainnya. Bersamaan dengan semakin meningkatnya pelayanan Bandar udara, maka Pemerintah Republik Indonesia menyerahkan pengelolaan Bandar Udara Hasanuddin kepada BUMN yaitu PERUM Angkasa Pura 1 dengan Peraturan Pemerintah No.3 tahun 1983.

Pengelolaan Perusahaan Umum Angkasa Pura terus Berkembang di tandai dengan berlakunya Peraturan Pemerintah No.25 Tahun 1986 tentang Perusahaan Umum (PERUM) Angkasa Pura menjadi Persero (PERUM) Angkasa Pura 1 (Lembaran Negara Tahun 1986 No.35). Kemudian berdasarkan peraturan Pemerintah No.2, maka pada tanggal 1 Januari 1993, PERUM Angkasa Pura 1 berubah status menjadi PT Angkasa Pura 1. Pada tanggal 3 oktober melalui Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 61/1994 menjadi Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin.

Sejalan dengan perkembangan lalu lintas udara dan bertambahnya Pemerintah jasa angkutan udara ddari dalam dan luarr negeri, maka pada tanggal 28 maret 1995 dibukalah jalur penerbangan internasional berjadwal oleh perusahaan penerbangan *Malaysian Air Sistem* (MAS) langsung dari kuala lumpur ke Bandar Udara Hasanuddin, *Silk Air* menghubungkan Bandar Udara Changi-Singapura dengan Bandar Udara Sultan Hasanuddin.

Selain itu, Bandar Udara Sultan Hasanuddin jauh sebelumnya telah melayani penerbangan lalu lintas Internasional wilayah Yuridikasi

Pengawasan/Pengendalian Kawasan Timur Indonesia Makassar. *Upper Control Area* (UCA) yang mencakup wilayah udara mulai Kalimantan bagian barat hingga perbatasan Papua New Guniea disebelah timur dan dari perbatasan Negara wilayah udara Australia disebelah selatan hingga perbatasan wilayah udara Philipina dan Oakland (Amerika Serikat) di sebelah utara.

Didasarkan oleh peningkatan jumlah statistic penumpang dan penerbangan, kebutuhan akan adanya penerbangan jalur Internasional di Makassar, maka untuk meningkatkn mutu pelayanan Bandar Udara Hasanuddin menjadi sebuah Bandar udara dengan taraf Internasional, PT (Persero) Angkasa Pura 1 kemudian membentuk Proyek Pengembangan Bandara Sultan Hasanuddin beserta penyediaan fasilitasnya untuk menunjang operasional Bandar Udara Sultan Hasanuddin. Dalam pelaksanaan proyek ini, tim Proyek Pengembangan Bandar Udara Sultan Hasanuddin bertanggung jawab penuh kepada PT Angkasa Pura 1 (Persero) mengenai kemajuan pembangunan proyek dengan besarnya dana yang telah di gunakan ± 575 Miliar. Awal perencanaan Proyek Pengembangan Bandara Hasanuddin dimulai sekitar tahun 2005. Pada tanggal 4 Agustus 2008, Bandar Udara Hasanuddin menempati terminal baru dan tanggal 26 September 2008 diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia Susilo Bambang Yudhoyono kemudian berubah nama menjadi Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin.

3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi PT Angkasa Pura 1 (Persero)

Menjadi Bandar udara transit di Kawasan Indonesia Timur dengan kinerja prima dan dapat dibandingkan.

Misi PT Angkasa Pura 1(Persero)

5. Meningkatkan kualitas pelayanan melalui standarisasi peralatan dan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai kepuasan pelanggan
6. Menambah dan mencari sumber pendapatan baru dibidang non-aeronautika terminal dan aeronautika terminal
7. Pemenuhan standarisasi intrnasional terhadap kemandirian dan kenyamanan penggunaan jasa bandara
8. Mendukung TTI (*trade tourisem dan infesment*) dikawasan Indonesia timur umumnya pada bagian Sulawesi selatan khususnya.

4. Bidang Usaha

Pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa Bandar udara dan memasarkan fasilitas alat-alat yang dimiliki dari bagian kegiatan lalu lintas angkutan udara sehingga dari pelayanan jasa udara tersebut dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

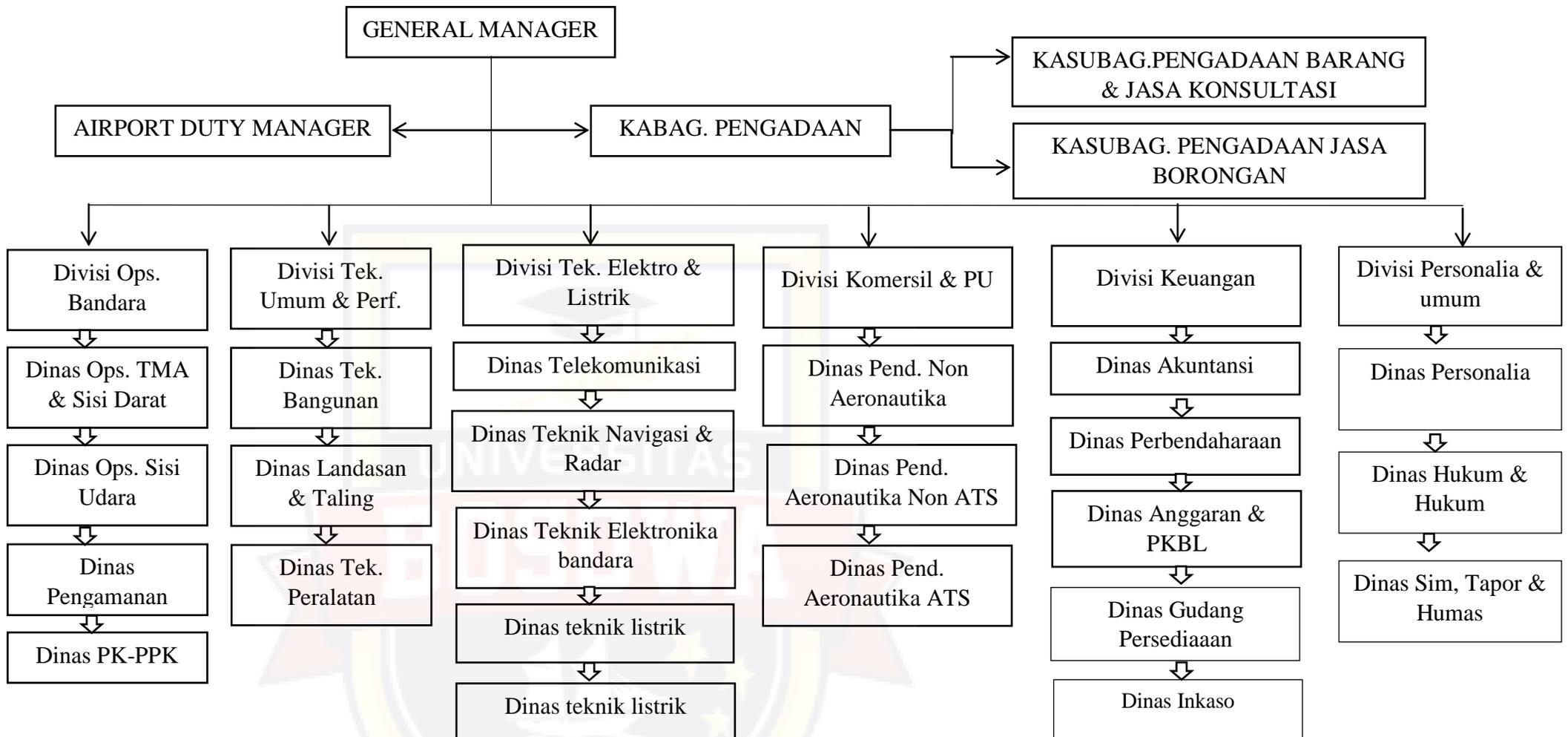
Adapun beberapa jenis pelayanan jasa oleh PT Angkasa Pura 1 (persero) Bandar Udara Internassional Sultan Hasanuddin sebagai berikut:

1. Pelayanan jasa *Aeronautika*, merupakan bidang usaha yang berkaitan dengan penerbangan. contohnya pelayanann jasa pendapatan, penempatan dan penyimpanan pesawat.
2. Pelayanan jasa *Non Aeronautika*, merupakan bidang usaha yang tidak langsung berkaitan dengan penerbangan. Contohnya pemakaian, couter, sewa ruang parkir kendaraan, sewa tempat reklame, pemakaian listrik, air dan telepon.

5. Struktur Organisasi

Dalam perusahaan tentunya memiliki pembagian kerja yang jelas dimana faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan dengan adanya struktur organisasi yang baik dan tepat. Setiap pegawai dapat mengetahui dengan jelas apa yang harus dilaksanakan dan mempertanggungjawabkan tugas mereka. Mengetahui siapa atasan mereka sehingga semua terarah dengan kerja sama yang baik.

Adapun struktur organisasi pada PT Angkasa Pura (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Sumber: PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hassanuddin

6. Uraian Tugas

Struktur organisasi dan uraian tugas PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin terdiri dari:

a. General Manager

General Manager merupakan pemegang kekuasaan tertinggi yang berkewajiban untuk menyiapkan pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pelayanan operasi keselamatan lalu lintas udara. General juga bertindak sebagai administrasi pelaksanaan dalam rangka kegiatan keamanan, keselamatan penerbangan dan memberikan pengawasan-pengawasan terhadap tiap divisi dan dinas melalui data laporan yang disampaikan oleh tiap kepala divisi serta mengatur program kerja bandara.

b. Divisi Operasi Bandar Udara

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan jasa operasi terminal, sisi darat, sisi udara, penerbangan Bandar udara, pengamanan Bandar udara, pertolongan kecelakaan Bandar udara terdiri dari lima dinas yaitu:

1) Dinas Operasi TMS dan sisi Darat

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi jasa sisi darat, terminal dan penerbangan Bandar udara.

2) Dinas Operasi Sisi Udara

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi jasa sisi udara yang meliputi kegiatan pengaturan pergerakan, penempatan pesawat, kendaraan, perawatan orang di apron atau fasilitas bandar udar, pembersih dan penanggulangan gangguan di daerah sisi udara serta *graound handling*.

3) Dinas Pengamanan

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi pengamanan dan penerbitan umum bandara udara.

4) Dinas PK-PPK

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi pengamanan dan penerbitan umum bandara udara.

c. Divisi teknik umum dan peralatan

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan mengendalikan, dan melaporkan kegiatan pemeliharaan dan pembangunan fasilitas landas, teknik peralatan dan tata lingkungan Bandar udara.

Devinsi teknik umum dan peraltan terdiri dari 3 dinas yaitu:

1) Dinas teknik bangunan

Dinas ini mempunyai tugass membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melampirkan hasil pelaksanaan kegiatan

penyiapan pakai fasilitas bangunan gedung terminal bandara, gedung kargo dan bangunan gedung lapangan lainnya.

2) Dinas landasan dan tata lingkungan

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas dan peralatan sistem teknik mekanikal dan air serta alat-alat besar yang meliputi kendaraan PK-PPK, traktor, tower, ambulans, kendaraan operasional, fasilitas perbengkelan dan peralatan lainnya.

3) Dinas teknik peralatan

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas dan peralatan sistem teknik mekanikal dan air serta alat-alat besar yang meliputi kendaraan PK-PPK, traktor, tower, ambulans, kendaraan operasional, fasilitas perbengkelan dan peralatan lainnya.

d. Divisi teknik elektronika dan listrik

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporan kegiatan pemeliharaan dan pembangunan fasilitas teknik telekomunikasi penerbangan, teknik navigasi dan radar, teknik elektronika bandara, teknik listrik, teknik otomatis untuk operasi lalu lintas penerbangan.

Divisi teknik elektronika dan listrik terdiri dari lima dinas yaitu:

1) Dinas telekomunikasi

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas telekomunikasi.

2) Dinas teknik navigasi dan radar

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan dan kegiatan penyiapan pakai fasilitas navigasi udara dan radar

3) Dinas teknik elektonika bandara

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas elektronika bandara lainnya.

4) Dinas teknik listrik

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas pembangkit, jaringan listrik, airport lighthouse dan teknik listrik lainnya untuk kepentingan operasi bandara.

5) Dinas teknik otomatis

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas dan peralatan teknik otomatis, baik berupa perangkat keras dan perangkat lunak yang penting untuk operasi lintas penerbangan.

e. Divisi komersial dan penerbangan usaha

Devisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan, dan melaporkan kegiatan pengembangan usaha, pemasaran, dan pembinaan pendapatan *non aeronautika*, *aeronautika non air traffic service* dan *aeronautika air traffic service*.

1) Dinas pendapatan non aeronautika

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengembangan usaha, pemasaran, pembinaan dan pramuniaga jasa pelayanan non aeronautika Bandar udara.

2) Dinas pendapatn aeronautika non ATS

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengembangan usaha, pemasaran, pembinaan dan pemungutan.

3) Dinas pendapatan aeronautika ATS

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengembangan usaha, pemasaran, pembinnaan dan pemungutan jasa pelayanan *aeronautika air traffic service*.

f. Divisi keuangan

Devisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan, dan melaporkan kegiatan akuntansi Bandar udara, perbendaharaan, anggaran dan PKBL, gudang persediaan dan inkaso.

1) Dinas akuntansi

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pencatatan dan pelaporan akuntansi keuangan, akuntansi persediaan aktiva tetap dan penghapusan aktiva.

2) Dinas perbendaharaan

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengelolaan penerimaan dan pengeluaran kas/bank, administrasi dan penyimpanan surat berharga, bukti-bukti kekayaan perusahaan serta penghapusan aktiva, pengelolaan hutang, dan perpajakan, pemotongan dan penyetoran iuran pegawai dan kegiatan administrasi lainnya.

3) Dinas anggaran dan PKBL

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan penyusun, pengendalian dan pelaporan anggaran, pengelolaan penyaluran dana PKBL melalui proses seleksi yang tepat serta PKBL sehingga dapat dicapai tingkat pengembalian dana program kemitraan serta asas manfaat yang paling optimal bagi mitra binaan perusahaan.

4) Dinas gudang persediaan

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan, dan melaporkan kegiatan pengelolaan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran barang perediaan di gudang, beserta administrasi pendukungnya.

5) Dinas inkaso

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengelolaan penagihan atau penagihan piutang dari para pengguna jasa perusahaan.

g. Divisi personalia dan umum

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengelolaan peronalia banddar udara, ketatausahaan kantor, pelayanan umum dan hokum, sistem informasi manajemen (SIM) data dan laporan (TAPOR), serta hubungan masyarakat (HUMAS).

Divisi personalia dan umum terdiri dari tiga dinas yaitu:

1) Dinas personalia

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan perencanaan dan pengembangan personalia serta administaraasi personalia.

2) Dinas umum dan hokum

Dinas ini mempunyai tugas menyyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan meelaporkan kegiatan ketatausahaan kantor, pengadaan barang dan jasa, pelayanan dan penyiapan fasilitas umum kantor, pelayanan kerumahtanggaan kantor yang meliputi jamuan dinas, keprotokolan dan pengurusan perjalanan dinas, penyiapan peraturan, perikatan perjanjian dan kerjasama serta bantuan hokum.

3) Dinas sim, tapor, dan humas

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengelolaan SIM sebagai alat bantu untuk percepatan dan ketetapan pengembalian keputusan manajemen, termasuk perangkat keras dan perangkat lunaknya, kegiatan pengumpulan, pengelolaan, penyajian data dan laporan serta hubungan masyarakat guna menciptakan citra positif kantor PT Angkasa Pura 1 (persero) cabang Bandar internasional sultan hasanuddin

h. *Airport duty manager*

Airport duty manager yang terdiri dari lima orang, merupakan staff fungsional yang menyelenggarakan kegiatan pengawasan, kordinasi dan penanggulangan masalah pelayanan operasional kebandarudaraan selama waktu berlangsungnya kegiatan operasional pelayanan jasa kebandarudaraan terjamin selalu berkualitas dan bernilai komersil tinggi sesuai dengan ketentuannya. Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya airporthy duty manager bertanggungjawab kepada general manager.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok perusahaan, general manager, para kepala divisi, para kepala dinas dan ASDM wajib menerapkan prinsip koordinasi, integritas, sikronisasi, baik dalam lingkungan masing-masing maupun dengan satuan organisasi lain diluar perusahaan sesuai dengan tugas pokok masing-masing dalam menyampaikan laporan kepada atasan, tembusan laporan wajib disampaikan kepada satuan-satuan organisasi lain yang fungsional mempunyai hubungan kerja.

B. Temuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dapat diambil serta dikumpulkan data-data yang diperlukan. PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin adalah salah satu bandar udara internasional yang pintu gerbang utamanya untuk penerbangan ke bagian timur Indonesia.

Perlakuan akuntansi sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Akuntansi sumber daya manusia diperlukan untuk mengcover perlakuan akuntansi yang dianggap sebagai langkah awal dalam perkembangan suatu perusahaan dan prosedur akuntansi yang memungkinkan pihak perusahaan untuk melaporkan estimasi yang akurat mengenai nilai aset manusia dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil wawancara dengan pegawai PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar yang berkaitan dengan perlakuan akuntansi sumber daya manusia sebagai berikut.

1. Perlakuan Akuntansi

- a. Apakah perlakuan akuntansi sumber daya manusia sudah sesuai standar yang berlaku?

“Menurut informan Nurul dan Julian mengatakan bahwa, Yah harus dong sesuai karena kan dalam perusahaan memiliki peraturan sendiri dalam akuntansi sumber daya manusia di mana perlakuan ini bernilai bagi laporan keuangan, jadi untuk hal ini bersangkutan dengan pengukuran dan penilaian data yang berkait dengan sumber daya manusia”.
(Nurul dan Julian)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bahwa 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.

- b. Bagaimana perlakuan akuntansi atas biaya pengakuan SDM pada PT Angkasa pura, biaya gaji, tunjangan dan lain lain di catat dengan buku apa di laporan keuangan?

“Menurut informan Nurul dan Julian mengatakan bahwa, Eeh.. jadi untuk saat ini baik itu biaya tunjangan pelatihan dan lain-lain yang di catat dengan akun laporan keuangan itu termasuk dalam beban kepegawaian jadi sampai saat ini eh untuk tujungan pelatihan dan lain lain masih tercatat dalam sebagai beban kepegawaian dan tidak di masukkan ke dalam aset tetap dan masih di anggap beban oleh perusahaan seperti itu”.
(Nurul dan Julian)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, untuk 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 tunjangan dicatat sebagai beban kepegawaian dan masih dianggap beban oleh perusahaan.

2. Akuntansi Sumber Daya Manusia

a. Apakah ASDM sudah di terapkan pada PT Angkasa pura?

“Menurut informan Noviaty dan Hasna mengatakan bahwa, Kalau untuk saat ini angkasa pura 1 belum menerapkan ASDM karena SDM yang menjadi beban perusahaan itu masih di anggap beban perusahaan belum menjadi asset perusahaan”.

(Noviaty dan Hasna)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, 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.

b. Jadi menurut bapak/ibu SDM di anggap beban? Mengapa demikian?

“Menurut Noviaty dan Hasna mengatakan bahwa, Yah seluruh biaya SDM baik itu biaya rekrutmen, pendidikan, tunjangan, dan pelatihan atau lainnya tidak dikapitalisasi tetapi dianggap sebagai beban”.

(Noviaty dan Hasna)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, sumber daya manusia dianggap beban dikarenakan semua biaya yang dikeluarkan untuk sumber daya manusia maupun tunjangan lainnya itu ditanggung sendiri oleh perusahaan.

c. Bagaimana PT Angkasa Pura 1 dalam mencatat SDM sebagai biaya?

“Menurut informan Noviaty dan Hasna mengatakan bahwa, di PT Angkasa Pura 1 pencatatan biaya sumber daya manusia mencakup beberapa jenis biaya seperti, biaya rekrutmen, pendidikan, tunjangan, gaji dan pelatihan, semua itu dicatat sebagai beban oleh perusahaan”

(Noviaty dan Hasna)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, 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.

- d. Apakah bapak/ibu mengetahui pelatihan yang di berikan perusahaan terhadap SDM, apa kah ada biaya khususnya?

“Menurut informan Noviaty dan Hasna mengetakan bahwa, ada pelatihan yang khusus memang di berikan karyawan tapi Semenjak adanya covid 19 PT angkasa pura tidak menyediakan pelatihan berhubung keuangan perusahaan dan ada beberapa aktifitas di berhentikan di karenakan down nya keuangan perusahaan”.

(Noviaty dan Hasna)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, 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.

- e. Metode apa yang digunakan PT Angkasa Pura 1 dalam mengukur ASDM ?

“Menurut informan Noviaty dan Hasna mengatakan bahwa, Metode penilaian di PT Angkasa Pura 1, seperti yang sudah saya jelaskan tadi bahwa SDM masih di anggap sebagai beban pada periode berjalan, karena semua biaya yang dikeluarkan PT. Angkasa Pura 1 tidak dibuatkan amortisasinya”.

(Noviaty dan Hasna)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, bahwa 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.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian penulis terkait dengan akuntansi sumber daya manusia dapat di lihat dari bagaimana perlakuan akuntansi, sumber daya manusia, dan akuntansi sumber daya yang terdapat pada PT Angkasa Pura 1 (persero) Bandar udara internasional sultan hasanuddin maka dapat di ketahui bagaimana bentuk perlakuan dan penilaian serta pengakuan nilai sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

1. 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 kepindahan sumber daya manusia yang professional 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.

2. Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar udara internasional sultan hasanuddin

a. Pencatatan Biaya Sumber Daya Manusia

Pada PT Angkasa Pura 1 terkait 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 *recrutmen* sampai dengan pelatihan, dan biaya pengembangan untuk meningkatkan kualitas karyawan di PT Angkasa Pura 1.

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 beberapa aktifitas di berhentikan di karenakan *downnya* keuangan perusahaan.

b. Penilaian Biaya Sumber Daya Manusia

Pada PT Angkasa Pura 1 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.

Perlakuan Akuntansi Pada PT Angkasa Pura 1 telah sesuai dengan standar yang berlaku karena dalam perusahaan memiliki peraturan sendiri dalam akuntansi sumber daya manusia dimana perlakuan ini bernilai bagi laporan keuangan. Maka hal ini berkaitan dengan pengukuran dan penilaian data yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

c. **Pelaporan Biaya 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 laporannya, 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.

Dalam penyusunan laporan keuangan khususnya yang berhubungan dengan akuntansi sumber daya manusia ada beberapa metode yang diungkapkan Nurul tentang penyajian aktiva manusia yang diinformasikan dalam laporan keuangan perusahaan, salah satu metode yang mungkin dalam penyajian investasi dalam aktivas manusia dilaporkan keuangan, yaitu investasi sumber daya manusia dalam laporan tahunan perusahaan dengan memasukkan investasi sumber daya manusia dan amortisasi sumber daya manusia ke dalam laporan

keuangan perusahaan. Metode ini mencakup kapitalisasi investasi selama masa manfaat yang diharapkan.

3. 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 dengan jurnal sebagai berikut:

Investasi Sumber Daya Manusia	Rp. xxx
Kas	Rp. Xxx

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 dicatat dan dijurnal sebagai berikut :

Beban Amortisasi Sumber Daya Manusia	Rp.xxx
Amortisasi Sumber Daya Manusia	Rp.xxx

Perbandingan antara laporan keuangan perusahaan dengan diterapkan beban kepegawaian dan dilaporkan dilaba/rugi dengan laporan perusahaan yang menerapkan akuntansi sumber daya manusia dan melaporkan beban kepegawaian sebagai investasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Laporan Laba/Rugi
PT Angkasa Pura 1
1-12-2021

Nama Akun	Perusahaan (BebanSDM)	Analisis (Investasi SDM)
Pendapatan Usaha	5.150.009.569	5.150.009.569
Pendapatan jasa	13.609.089.292	13.609.089.292
Pendapatan diluar usaha	1.406.714.548	1.406.714.548
Pendapatan lainnya	79.056.738	79.056.738
Pendapatan operasional	4.867.029.434	4.867.029.434
Pendapatan non operasional	4.841.177.777	4.841.177.777
Total pendapatan	29.953.077.358	29.953.077.358
Beban usaha	(5.809.277.675)	(5.809.277.675)
Beban jasa	(5.000.000.000)	(5.000.000.000)
Beban ADM umum	(708.815.224)	(708.815.224)
Beban tenaga kerja	(739.872.583)	(739.872.583)
Beban SDM	(54.056.627)	(54.056.627)
Beban amortisasi SDM	-	
Beban umum dan administrasi	(1.104.084.763)	(1.104.084.763)
Beban operasional	(3.000.000.000)	(3.000.000.000)
Total beban	16.416.306.872	16.416.306.872
Laba	13.536.770.486	13.536.770.486

Sumber: PT Angkasa Pura

Tabel 4.2
Laporan Neraca
PT Angkasa Pura 1
Per 31-12-2021

Nama Akun	Perusahaan (Beban SDM)	Analaisis (Investasi SDM)
Kas	3.957.254.600	3.957.254.600
Investasi Aktiva	-	54.056.627
Amortisasi SDM	-	135.141
Piutang usaha	94.415.542.575	94.415.542.575
Persediaan	4.251.388.236	4.251.388.236
Beban dibayar dimuka	2.300.563.766	2.300.563.766
Pendapatan akan diterima	897.986.780	897.986.780
Investasi jangka panjang	1.402.576.986	1.402.576.986
Aktiva tetap	5.614.018.569	5.614.018.569
Piutang lain-lain	5.611.693.569	5.611.693.569
Akumulasi aktiva lain-lain	1.710.586.575	1.710.586.575
Biaya dibayar dimuka	1.708.261.575	1.708.261.575
Total aktivas	121.869.873.231	121.924.064.999
Utang usaha	82.687.246.792	82.687.246.792
Beban yang masih harus dibayar	14.105.933.399	14.105.933.399
Utang oajak	21.695.932.937	21.695.932.937
Pendapatan diterima dimuka	36.183.761	36.183.761
Utang jangka pendek lainnya	27.600.275	27.600.275
Kewajiban imbalan pasca kerja	950.628.569	950.628.569
Saldo laba/rugi	13.536.970.485	13.686.830.844
Total kewajiban	133.012.923.818	133.190.356.577

Sumber Pt Angkasa Pura 1

Berdasarkan tabel diatas dapat 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.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada 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.
2. 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 dimiliki oleh sumber daya manusia PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

B. Saran

Terdapat saran sebagaimana yaitu berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepada PT Angkasa Pura 1 (persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, agar perlakuan akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) sebaiknya diterapkan karena upaya dan pengeluaran terkait sumber daya manusia cukup besar dan apabila ditampakkan dalam laporan keuangan akan menjadi informasi yang dapat membantu dalam mendukung keputusan pihak eksternal maupun pihak internal.
2. Kepada PT Angkasa Pura 1 (persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, sebaiknya Pelatihan di adakan kembali agar SDM lebih mengembangkan kemampuannya di karenakan covid-19 sudah tiada lagi.
3. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat melakukan penelitian lebih lanjut tentang permasalahan yang sama agar diperoleh hasil yang menyeluruh sehingga dapat dijadikan bahan masukan bagi masyarakat maupun pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahida, S. (2020). *Sumber daya manusia dalam akuntansi berupa pengukuran dengan perlakuan asset*.
- Akuntansi*. (2023, februari 8). Retrieved from <https://id.wikipedia.org/wiki/Akuntansi#:~:text=Secara%20umum%2C%20Akuntansi%20adalah%20suatu,bahan%20untuk%20mengambil%20suatu%20keputusan>.
- 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.
- Aulia, T., Yulinartati, & Yuliarti, N. C. (n.d.). *perlakuan akuntansi sumber daya manusia pada pusat penelitian kopi dan kakao indonesia*. Retrieved februari 28, 2023, from <http://repository.unmuhjember.ac.id/6083/1/ARTIKEL.pdf>
- Chaerul, & Pratiwi, D. (n.d.). *Analisis perlakuan akuntansi sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia*. Retrieved februari 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. Retrieved from <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2806/2022%20NOLA%20AZZURA%20LAONDONGI%204518013008.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reny, Andi Ruth. Saleh, Muhammad Yusuf. Sapiri, Muhtar. (2019). Pengaruh Return On Asset Dan Tobin's Q Terhadap Volume Perdagangan Saham Pada Perusahaan Perbankan Yang Listing Di Bursa Efek Indonesia

Periode Tahun 2013-2017. *Jurnal Of Business And Management*. Vol.1 (2): 11.

<https://eprints.umm.ac.id/73559/3/BAB%20II.pdf> (Diakses pada 29 Juli 2023 Pukul 16.20 WITA).

<http://eprints.binadarma.ac.id/4872/1/bab%208%20BIAYA%20TENAGA%20KE RJA.pdf> (Diakses pada 29 Juli 2023 Pukul 21.17 WITA).

Sudarno. (n.d.). *akuntansi sumber daya manusia: perlakuan dan pengukuran*. Retrieved ferbruari 28, 2023, from <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JAUJ/article/view/1218/980>.

Sudarno. (2010). *Akuntansi Sumber Daya Manusia: perlakuan dan pengukuran*, 8.

Tunggal, A. w. (2004). *ASDM proses pengidentifikasian dan pengukuran mengenai sumber daya manusia*.

Widayati, E. (2008, february 9). *Perlakuan akuntansi sumber daya manusia pada PT.Mertex Indonesia*. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/PERLAKUAN-AKUNTANSI-SUMBER-DAYA-MANUSIA-PADA-PT.-Widayati/0d026786a5c2601ae021aa05ac482302dbf8417c>.

Zulkha, R. d. (n.d.). (2023). *Pengungkapan Akuntansi Sumber daya manusia di indonesia berdasarkan ukuran perusahaan, profabilitas dan laverage*, 5. Retrieved february 21.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
 Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A.0397FEB/UNIBOS/III/2023
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian & Pengambilan Data

Kepada Yth,
 Kepala Kantor PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar
 Di
 Tempat

Dengan Hormat bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa kami Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

No	Nama/Stambuk	Judul	No Hp
1	Fitrah Syahbrina Natsir 4519013041	Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar	0895803456816
2	Nur Fedia 4519013039	Evaluasi Sistem Informasi Pembayaran Non Tunai Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar	085648226377

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian dan pengumpulan data di tempat bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 21 Maret 2023
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM
 NIDN. 09 2412 680

Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian



Sultan Hasanuddin
 PT. Angkasa Pura I
 Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin
 Jl. Bandara Lama No. 1 Mandai 90552
 Telp : 0411 550123 Fax : 0411 553183
 Website : www.hasanuddin-airport.co.id

Nomor : AP.I.790/DL.07/2023/GM.UPG
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Penelitian & Pengambilan Data

Kepada Yth. :

Dekan
 Universitas Bosowa
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 di
 Makassar

Menunjuk Surat Dekan Universitas Bosowa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Nomor : A.0390/FEB/UNIBOS/III/2023 tanggal 21 Maret 2023 perihal Permohonan Izin Penelitian & Pengambilan Data, bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Manajemen PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dapat menyetujui permohonan tersebut sebagai berikut:

1. Nama : Fitriah Syahbrina Natsir
 Stambuk : 4519013041
 Judul Penelitian : Perlakuan AKuntansi Sumber Daya Manusia pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin
2. Nama : Nur Fedia
 Stambuk : 4519013039
 Judul Penelitian : Evaluasi Sistem Informasi Pembayaran Non Tunai pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, untuk teknis pelaksanaannya agar yang bersangkutan mengikuti beberapa ketentuan sebagai berikut:

- Sebelum melaksanakan kegiatan agar yang bersangkutan melaporkan diri kepada Human Capital Business Partner Section;
- Penelitian/ pengambilan data dimaksud tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku dan semata-mata untuk kepentingan ilmiah;
- Mentaati semua ketentuan yang berlaku di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar;
- Menggunakan Pas Visitor pada saat pelaksanaan penelitian berlangsung;
- Peneliti wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Human Capital Business Partner Section PT. Angkasa pura I (Persero) Cabang Sultan Hasanuddin Makassar selambatnya 3 (tiga) bulan setelah pengambilan data dilaksanakan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Maros, 04 Mei 2023
 a.n. GENERAL MANAGER
 AIRPORT ADMINISTRATION SENIOR MANAGER,


 KADIR USMAN

Tembusan Yth. :
 - General Manager;

Lampiran 3 Foto-Foto yang Diamati



PT. Angkasa Pura I (Persero)
Kantor Pusat Jakarta
Kota Baru, Bandar Kemayoran Blok B 12 Kav. 2
Jakarta 10610, Indonesia
tel. 021 654 1561 (hunting)
fax. 021 654 1513 / 654 1514
web: www.angkaspura1.co.id

SURAT PERINTAH DIREKSI PT ANGKASA PURA I
Nomor : PRIN.DH.101 /DL.06.04/2023

TENTANG
KEIKUTSERTAAN PEGAWAI PT ANGKASA PURA I
PADA PELATIHAN DASAR TINGKAT KOMPONEN DALAM NEGERI (TKDN) BATCH I, II DAN III
DIREKSI PT. ANGKASA PURA I

Pertimbangan : Bahwa dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai PT Angkasa Pura I tentang pelaksanaan verifikasi dalam proses pengadaan barang/jasa, maka dipandang perlu mengikutsertakan 105 (seratus lima) orang pegawai PT Angkasa Pura I pada Pelatihan Dasar Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) Batch I, II dan III.

Dasar : 1. Akta Pendirian PT Angkasa Pura I (Persero) Nomor 1 tanggal 2 Januari 1993 (Berita Negara Akta Pendirian PT Angkasa Pura I (Persero) Nomor 1 tanggal 2 Januari 1993 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 52, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 2914), anggaran dasar mana telah beberapa kali diubah, perubahan seluruh anggaran dasarnya dalam rangka perubahan jenis perseroan dari sebelumnya perusahaan perseroan (persero) menjadi perseroan terbatas, sebagaimana dimuat dalam Akta Nomor 66 tanggal 15 Desember 2021 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 10, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 4719) dan Keputusan Rapat Pemegang Saham PT Angkasa Pura I Nomor KPPS.001/INJOURNEY-AP1/03/2023 tentang Perubahan Anggaran Dasar tanggal 15 Maret 2023, dan perubahan susunan Direksi terakhir dimuat dalam Akta Nomor 15 Tanggal 21 Maret 2023;
2. Keputusan Direksi PT Angkasa Pura I (Persero) Nomor KEP.DU.004/OM.01/2023 tanggal 25 Januari 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pusat PT Angkasa Pura I;
3. Keputusan Direksi PT Angkasa Pura I (Persero) Nomor KEP.DU.51/DL.01/2022 tanggal 30 Desember 2022 tentang Pola Pelatihan dan Pengembangan Pegawai PT Angkasa Pura I;

DIPERINTAHKAN :

Kepada : Nama-nama sebagaimana terlampir dalam surat perintah ini.

Untuk : 1. Mengikuti Pelatihan Dasar Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) Batch I, II dan III sesuai jadwal berikut ini :

No	Uraian	Tanggal	Lokasi
1	Pelatihan Dasar Tingkat Komponen Dalam Negeri Batch I	5 – 6 April 2023	Gedung CFE Jakarta
2	Pelatihan Dasar Tingkat Komponen Dalam Negeri Batch II	11 – 12 April 2023	Gedung CFE Jakarta
3	Pelatihan Dasar Tingkat Komponen Dalam Negeri Batch III	9 – 10 Mei 2023	Gedung CFE Jakarta

2. Selama mengikuti kegiatan dimaksud pada butir 1 (satu), yang bersangkutan dibebaskan dari tugas kedinasan sehari-hari.

3. Membuat dan menyerahkan laporan tertulis beserta materi pelatihan kepada Training and People Development dalam bentuk soft copy dikirim ke alamat email training@ap1.co.id.

4. Melaksanakan kegiatan ini sebaik-baiknya.

Dikeluarkan di : Jakarta
Pada tanggal : 29 Maret 2023
a.n. DIREKSI


ISRAWADI
 DIREKTUR HUMAN CAPITAL

Tembusan Yth. :
1. Para General Manager PT Angkasa Pura I
2. Para Vice President PT Angkasa Pura I

Lampiran Surat Perintah Direksi
 Nomor : PRIN.DH.101 /DL.06.04/2023
 Tanggal: 29 Maret 2023

NAMA PESERTA
PELATIHAN DASAR TINGKAT KOMPONEN DALAM NEGERI (TKDN) BATCH III
JAKARTA, 9 - 10 MEI 2023

NO	NAMA	NIP	JABATAN	LOKASI
1	Jon Hendri	9473064-J	Internal Audit Ezpert	PST
2	Harry Saputra Gumay	1289105-H	Airport Operation Land Side and Terminal Officer	PST
3	Arrivaldi Putra	1795306-A	Cargo Commercial Officer	PST
4	Dessyana Fajarwati	0682170-D	Remuneration and Industrial Relation Officer	PST
5	Hanny Rahmat Philips	1694024-H	Owner Estimate Officer	PST
6	Fathin Khairy A'Launa	1795216-F	Asset Information Control Officer	PST
7	Adithya Maulana Arifin	1590193-A	Non Terminal and Landscape Officer	PST
8	Nurul Lintang	1795129-N	Mechanical Officer	PST
9	Fajar Aji Nugroho	1490188-F	Technology Operation and Services Officer	PST
10	lin Ike Andrian	0574054-I	Training and Development Management Officer	PST
11	Herry Juldiansyah	9470055-H	Finance Specialist	PST
12	Taufan Firdaus	0885196-T	Mechanical Supervisor	DPS
13	Moh. Mustajab Murdiyanto	9370100-M	General Services Manger	BPN
14	Rijal Basith Wicaksono	1997009-R	Information Service Officer	BPN
15	Mia Amelia	1895041-M	Air Side Facilities Technician	BDJ
16	Anita Herawati	9471007-A	General Services Manager	BDJ
17	Ikhsan Cahyo Utomo	1590191-I	Mechanical Technician	SOC
18	Surya Eka Setyawati	1796450-S	Mechanical Technician	JOG
19	P. Jessy Faya Fralinda	1887118-P	Airport Service and Hospitality Officer	LOP
20	Irmadhanty Putri As'ari	1492174-I	Airport Technology Technician	LOP
21	Danny Satria Wibawanto	2093073-D	Terminal Building Technician	KOE
22	Rentiano Niko Pratama	1795138-R	Electrical Technician	KOE
23	Ilham Maulana Yusuf	2087013-I	Land Side Service Officer	DJI
24	Novia Damayanti	1795259-N	General Services Officer	SUB
25	Abdul Hadi Hanif	1592153-A	Mechanical Technician	SUB
26	Riska Nuansa Athiyah	1895024-R	Terminal Building Technician	UPG
27	Indra Kusuma Putra	1289128-I	General Services Officer	UPG
28	Toni Susilo	1790291-T	Airport Technology Technician	MDC
29	Susi Susanti	1794056-S	Airport Service and Hospitality Officer	MDC
30	Arfida Hesa Penta Media	1796179-A	General Services Officer	SRG
31	Hendy Kurniawan Desantyo	1885124-H	Land Side Service Officer	SRG

Lampiran Surat Perintah Direksi
Nomor : PRIN.DH. 101 /DL.06.04/2023
Tanggal : 29 Maret 2023

NAMA PESERTA
PELATIHAN DASAR TINGKAT KOMPONEN DALAM NEGERI (TKDN) BATCH III
JAKARTA, 9 - 10 MEI 2023

NO	NAMA	NIP	JABATAN	LOKASI
32	Nurul Mukharomah	1291201-N	Airport Technology Technician	YIA
33	Miranti Insi Auly Dewi	1493004-M	Electrical Technician	YIA
34	Hanif K. Perdana Kusuma	1289109-H	General Services Officer	AMQ
35	Fitri Feibe Handayani Insyoraki	2096024-F	Human Capital Business Partner Officer	BIK



LEMBAR DISPOSISI
DIREKTUR HUMAN CAPITAL

Nomor Surat : DH.0093/DL.06.04/2023-B (DISPOSISI DU)
 Tanggal Surat : 21 MARET 2023
 Perihal : PERMOHONAN IJIN PRINSIP PERJALANAN DINAS PEGAWAI DALAM RANGKA PELATIHAN DASAR TINGKAT KOMPONEN
 Dari : DH
 Untuk : **DIREKTUR HUMAN CAPITAL**

KEPADA YTH. :

DIREKTUR UTAMA	DIREKTUR OPERASI	DIREKTUR TEKNIK	DIREKTUR KOMERSIAL DAN PELAYANAN	DIREKTUR KELANGGAN DAN MANAJEMEN RISIKO	DIREKTUR HUMAN CAPITAL
VP INTERNAL AUDIT	VP AIRPORT OPERATION	VP AIRPORT PLANNING & PROJECT DEVELOPMENT	VP AERONAUTICAL BUSINESS & CARGO DEVELOPMENT	VP ACCOUNTING	VP HUMAN CAPITAL
VP CORPORATE SECRETARY	VP AIRPORT SECURITY	VP AIRPORT FACILITIES MANAGEMENT	VP AIRPORT COMMERCIAL & BUSINESS DEVELOPMENT	VP FINANCE	VP PROCUREMENT
VP CORPORATE PLANNING & TRANSFORMATION	VP AIRPORT SAFETY	VP AIRPORT EQUIPMENT MANAGEMENT	VP CUSTOMER EXPERIENCE	VP RISK MANAGEMENT	VP TRAINING & PEOPLE DEVELOPMENT
VP LEGAL AND COMPLIANCE			VP TECHNOLOGY & INNOVATION	VP ASSET & SUBSIDIARY MANAGEMENT	VP GENERAL SERVICES & CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
					STAFF
					SEKRETARIS

DISPOSISI :

- UDK
 Proses
 Selesaikan
 Evaluasi
 Tanggapan
 Saran
 Laporan
 Ajukan
 Copy
 Edarkan
 File

Jakarta, 27/03/2023
 DIREKTUR HUMAN CAPITAL


 ISRAWADI



PT. Angkasa Pura I (Persero)
Kantor Pusat NPI-PI
Jalan Baru Bandar Kemuncoran Blok D 12 Kav. 2
Jakarta 10610, Indonesia
Tel. 021 654 1061 (hunting)
Tlx. 021 654 1513 / 654 1514
web: www.angkaspura1.co.id

NOTA DINAS

NOMOR: DH. 0093 /DL.06.04/2023-B

KEPADA YTH. : DIREKTUR UTAMA
DARI : DIREKTUR HUMAN CAPITAL
PERIHAL : PERMOHONAN IJIN PRINSIP PERJALANAN DINAS PEGAWAI DALAM RANGKA PELATIHAN DASAR TINGKAT KOMPONEN DALAM NEGERI (TKDN) BATCH I, II DAN III TAHUN 2023 DI CENTER FOR EXCELLENCE PT ANGKASA PURA I JAKARTA

Menunjuk :

1. Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 11/M-IND/PER/3/206 tentang Pedoman Teknis Penggunaan Produksi Dalam Negeri sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perindustrian Nomor : 30/M-IND/PER/6/2006;
2. Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor : 57/M-IND/PER/7/2006 tentang Penunjukan Surveyor sebagai Pelaksana Verifikasi Capaian Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) atas Barang/Jasa Produksi Dalam Negeri;
3. Keputusan Direksi PT Angkasa Pura I Nomor : KEP.DU.041/PL.02/2022 tentang Pedoman Penerapan Penggunaan Produk Dalam Negeri pada Pengadaan Barang dan/atau Jasa PT Angkasa Pura I.

Bersama ini disampaikan bahwa dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai sebagai pelaksana verifikasi dalam proses pengadaan barang/jasa, PT Angkasa Pura I akan melaksanakan Pelatihan Dasar Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) bekerja sama dengan PT. Surveyor Indonesia (Persero) untuk peserta pelatihan sebanyak 105 (seratus lima) orang yang terdiri dari 34 (tiga puluh empat) orang pegawai Kantor Pusat dan 71 (tujuh puluh satu) orang pegawai Kantor Cabang sebagaimana terlampir, dengan jadwal pelaksanaan sebanyak 3 batch sebagai berikut :

- a. Batch I tanggal 5 – 6 April 2023, peserta 35 orang di Gedung Center for Excellence Jakarta
- b. Batch II tanggal 11 – 12 April 2023, peserta 35 orang di Gedung Center for Excellence Jakarta
- c. Batch III tanggal 9 – 10 Mei 2023, peserta 35 orang di Gedung Center for Excellence Jakarta

Adapun untuk Rencana Anggaran dan Biaya (RAB) pelaksanaan Pelatihan Dasar Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) sebesar Rp. 770.604.445,- yang terdiri dari biaya pelatihan sebesar Rp. 367.221.330,- (tiga ratus enam puluh tujuh juta dua ratus dua puluh satu ribu tiga ratus tiga puluh rupiah) menggunakan anggaran diklat pengkayaan dalam negeri tahun 2023 dan biaya SPPD sebesar Rp. 403.383.115,- (empat ratus tiga juta tiga ratus delapan puluh tiga ribu seratus lima belas rupiah) menggunakan anggaran perjalanan dinas masing-masing Kantor Cabang PT Angkasa Pura I.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, bersama ini kami sampaikan permohonan ijin melaksanakan perjalanan dinas dalam negeri untuk pegawai Kantor Cabang PT Angkasa Pura I sebanyak 71 (tujuh puluh satu) orang dalam rangka mengikuti Pelatihan Dasar Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN), mohon persetujuan Bapak Direktur Utama.

Demikian disampaikan, atas perkenan dan persetujuan Bapak Direktur Utama kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 21 Maret 2023
DIREKTUR HUMAN CAPITAL


ISRAWADI

Tembusan Yth.:

1. Vice President General Services and Corporate Social Responsibility
2. Vice President Training and People Development

Lampiran Nota Dinas
 Nomor : DH. 0093/DL.06.04/2023-B
 Tanggal : 21 Maret 2023

**USULAN NAMA PESERTA
 PELATIHAN DASAR TINGKAT KOMPONEN DALAM NEGERI (TKDN) BATCH I, II DAN III TAHUN 2023**

NO.	NAMA	NIP	JABATAN	LOKASI
1	Fendhi Rahmadi	0684198-F	Operation Senior Auditor	PST
2	Maria Falianti	0680113-M	Advisory Junior Auditor	PST
3	Jon Hendri	9473064-J	Internal Audit Expert	PST
4	Selvi Lusiana	0578056-S	Regulation and Compliance Officer	PST
5	Ade Kurniawan	0780031-A	Airport Operation Land Side and Terminal Officer	PST
6	Harry Saputra Gumay	1289105-H	Airport Operation Land Side and Terminal Officer	PST
7	Restuiga Nurzal Putri	1291194-R	Project Quality Assurance and Contract Officer	PST
8	Fahmi Adhi Prayoga	1894044-F	Airport Environment Officer	PST
9	Arrivaldi Putra	1795306-A	Cargo Commercial Officer	PST
10	Soleman Ola	0271017-S	Finance and Cost Accounting Officer	PST
11	Herma Aryani	1282007-H	Corporate Risk Management Officer	PST
12	Dessyana Fajarwati	0682170-D	Remuneration and Industrial Relation Officer	PST
13	Fariz Rizki Affrianto	1489117-F	Procurement Planning, Contract, and Supplier	PST
14	M. Angga Ghozali	0581083-M	Procurement Planning, Contract, and Supplier	PST
15	Hanny Rahmat Phillips	1694024-H	Owner Estimate Officer	PST
16	Filda Ayu Setyowati	1592178-F	Airport Policy Standarization Officer	PST
17	Rafika Hadhinati Syafirdi	1489094-R	Customer Experience Design Officer	PST
18	Fathin Khairy A'Launa	1795216-F	Asset Information Control Officer	PST
19	Muhammad Arif	1792248-M	Corporate Communication Officer	PST
20	Hasudungan Matondang	9868009-H	Corporate Planning, Research and Statistic Officer	PST
21	Gigih Arif Gunawan	1289106-G	Purchasing Region 1 Officer	PST
22	Riska Rif'atun Niswah	1794274-R	Civil Air Side Officer	PST
23	Dewa Ayu Arisla Putri Udayani	1894115-D	Terminal Building Officer	PST
24	Adithya Maulana Arifin	1590193-A	Non Terminal and Landscape Officer	PST
25	Sasmito Dwisatyo	1491011-S	Electrical Officer	PST
26	Prabu Danahiswara	1592100-P	Mechanical Officer	PST
27	Nurul Lintang	1795129-N	Mechanical Officer	PST
28	R. Andriani	0572052-A	Airport Commercial Officer	PST
29	Aufar Gusviandi Pratama	1592097-A	Technology Implementation and Development Officer	PST
30	Fajar Aji Nugroho	1490188-F	Technology Operation and Services Officer	PST
31	Herry Juldiansyah	9470055-H	Finance Specialist	PST
32	Iin Ike Andrian	0574054-I	Training and Development Management Officer	PST
33	Krishna Varian Kharissa	1790236-K	Officer Services and Maintenance Officer	PST
34	Bayu Oktorusadi	1793189-B	Officer Services and Maintenance Officer	PST
35	Amira Karimah Hasna	1894022-A	Land Side and Landscape Technician	DPS
36	Topan Rahima Putra	0586017-T	Terminal Service Officer	DPS
37	Indrawirawan Adiguna	1790232-I	General Service Officer	DPS
38	Taufan Firdaus	0885196-T	Mechanical Supervisor	DPS

Lampiran 4 Hasil Wawancara Mendalam

Peneliti : Bagaimana perlakuan akuntansi atas biaya pengakuan SDM pada PT Angkasa pura, biaya gaji, tunjangan dan lain lain di catat dengan buku apa di laporan keuangan?

Narasumber : Eeh.. jadi untuk saat ini e baik itu biaya tunjangan pelatihan dan lain lain yang di catat dengan akun laporan keuangan itu termasuk dalam beban kepegawaian jadi sampai saat ini eh untuk tunjangan pelatihan dan lain lain masih tercatat dalam sebagai beban kepegawaian dan tidak di masukkan ke dalam asset tetap dan masih di anggap beban oleh perusahaan seperti itu.

Peneliti : Apakah perlakuan akuntansi sdm sudah sesuai standar yang berlaku?

Narasumber : Yah harus dong sesuai karena kan dalam perusahaan memiliki peraturan sendiri dalam akuntansi sumber daya manusia di mana perlakuan ini bernilai bagi laporan keuangan, jadi untuk hal ini bersangkutan dengan pengukuran dan penilaian data yang berkait dengan sumber daya manusia

Peneliti : Apakah ASDM sudah di terapkan pada PT Angkasa pura?

Narasumber : Kalau untuk saat ini angkasa pura 1 belum menerapkan ASDM karena SDM yang menjadi eh beban perusahaan itu masih di anggap beban perusahaan belum menjadi asset perusahaan.

- Peneliti : Jadi menurut bapak/ibu sdm di anggap beban? Mengapa demikian?
- Narasumber : Yah karena seluruh biaya yang di keluarkan perusahaan bagi SDM baik itu tunjangan atau lainnya tidak di kapitalisasi tetapi di anggap sebagai biaya
- Peneliti : Apakah bapak/ibu mengetahui pelatihan yang di berikan perusahaan terhadap SDM apa kah ada biaya khususnya?
- Narasumber : Eh ada pelatihan yang khusus memang di berikan karyawan tapi Semenjak adanya covid 19 PT angkasa pura tidak menyediakan pelatihan berhubung keuangan perusahaan dan ada beberapa aktifitas di berhentikan di karenakan down nya keuangan perusahaan.
- Peneliti : Metode apa yang di gunakan PT Angkasa Pura 1 dalam mengukur ASDM?
- Narasumber : Metode penilaian di PT Angkasa Pura 1, seperti yang sudah saya jelaskan tadi bahwa SDM masih di anggap sebagai beban pada periode berjalan, karena semua biaya yang dikeluarkan PT Angkasa Pura 1 tidak dibuatkan amortisasinya .

Lampiran 5 Dokumentasi

