

**AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA :
PENGUKURAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI AKTIVA**

Studi kasus pada PT (PERSERO) Angkasa Pura I

Bandara Internasional Adisutjipto

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Akuntansi



Oleh:

Katri Sri Widodo

NIM : 022114014

PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

YOGYAKARTA

2006

SKRIPSI
AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA :
PENGUKURAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI AKTIVA

Studi kasus pada PT (PERSERO) Angkasa Pura I

Bandara Internasional Adisutjipto

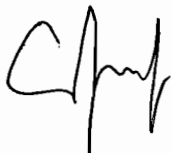
Oleh

Katri Sri Widodo

NIM : 022114014

Telah Disetujui oleh:

Pembimbing I



Drs. G. Anto Listianto, MSA., Akt

Tanggal, 3 Agustus 2006

Pembimbing II



M. Trisnawati R., S. E., Msi., Akt

Tanggal, 19 Agustus 2006

SKRIPSI
AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA :
PENGUKURAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI AKTIVA

Studi kasus pada PT (PERSERO) Angkasa Pura I

Bandara Internasional Adisutjipto

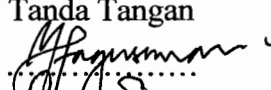
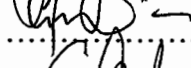

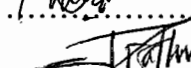

Dipersiapkan dan ditulis oleh :

Katri Sri Widodo

NIM : 022114014

Telah dipertahankan didepan Panitia Penguji
pada tanggal 14 Nopember 2006
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji

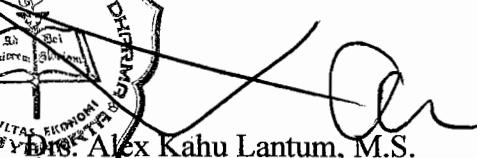
	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Ketua	: Dra. YFM. Gien Agustinawansari., M.M., Akt	
Sekretaris	: Lisia Apriani, S.E., M.Si., Akt	
Anggota	: Drs. G. Anto Listianto M. S. A., Akt	
Anggota	: M. Trisnawati R., S.E., M.Si., Akt	
Anggota	: Drs. Joko Siswanto, M.M., Akt	

Yogyakarta, 31 Oktober 2006

Fakultas Ekonomi

Universitas Sanata Dharma




Alex Kahu Lantum, M.S.

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

***.....jangan bertanya tentang apa yang engkau
dapatkan, tetapi tanyakan apa yang
mampu engkau persembahkan***

Skripsi ini ku persembahkan.....

Tuhan Yesus Kristus,

Bapak-Ibuku, Mbak Ika-Mas Faly, Mbak Dwi, Adeku Catur.

My Best Friend Mita Yuwanti

*Teman-teman kuliah dan teman rumah yang telah memberikan
sgalanya. Kalian adalah kekayaanku yang tak tergantikan.....*

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagai layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 14 Nopember 2006

Penulis

Katri Sri Widodo

ABSTRAK

AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA : PENGUKURAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI AKTIVA

Studi kasus pada PT (PERSERO) Angkasa Pura I
Bandara Internasional Adisutjipto

Katri Sri Widodo
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2006

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengukuran sumber daya manusia sebagai aktiva dalam perusahaan PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder digunakan berkaitan dengan pemilihan metode pengukuran sumber daya manusia, sedangkan data primer digunakan berkaitan dengan pengukuran sumber daya manusia PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto tahun 2005. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan mengasumsikan masing-masing metode pengukuran sumber daya manusia sebagai aktiva, memilih metode pengukuran sumber daya yang paling sesuai dengan konsep aktiva, dan kemudian mengukur sumber daya manusia perusahaan PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto. Hasil penelitian menentukan metode *Cost Histories* adalah metode yang paling sesuai dengan konsep aktiva, untuk itu pengukuran sumber daya manusia PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto dilakukan dengan menggunakan metode *Cost Histories*.

Hasil pengukuran sumber daya manusia PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto untuk karyawan yang masuk kerja tahun 2005 dengan metode *Cost Histories* adalah sebesar Rp 34.040.783, 00.

ABSTRACT

HUMAN RESOURCES ACCOUNTING: HUMAN RESOURCES

MEASUREMENT AS AN ASSET

A Case Study on PT (Limited) Angkasa Pura I

Adisucipto International Airport

Katri Sri Widodo

Sanata Dharma University

Yogyakarta

2006

This research was aimed at knowing the measurement of human resources as an asset in PT (Persero) Angkasa Pura I Adisutjipto International Airport.

The data being used in this research were primary and secondary data. The primary data were used for measuring the human resources of PT (PERSERO) Angkasa Pura I Adisutjipto International Airport in 2005. The secondary data were used in relation with the method being chosen for human resources measurement. The analysis technique was done by assuming each method of human resources measurement as an asset, choosing the most appropriate method of human resources measurement with the concept of asset, and measuring the human resources of PT (PERSERO) Angkasa Pura I Adisutjipto International Airport. Based on the results of this research, it was decided that the most appropriate method with the concept of asset was the Cost Histories method. Thus, the measurement of human resources of

PT (PERSERO) Angkasa Pura I Adisutjipto International Airport was done using that particular method.

The Result of human resources measurement of PT (Persero) Angkasa Pura I Adisutjipto International Airport for the employees working in the year of 2005 using the Cost Histories method was Rp. 34.040.783,00.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “AKUNTANSI SUMBER DAYA MANUSIA: PENGUKURAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI AKTIVA” studi kasus pada perusahaan PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. Alex Kahu Lantum, M.S., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
2. Bapak Ir. Drs. Hansiadi Yuli Hartanto, Akt., M.Si. selaku kepala program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
3. Drs. G. Anto Listianto, M.S.A., Akt, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. MT. Trisnawati Rahayu, S.E., Msi.,Akt, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Eduardus Maryarsanto P., SE.,Akt, selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma..

7. Seluruh karyawan perpustakaan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
8. Seluruh karyawan dan karywati PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto.
9. Bapak, Ibu, adikku dan kedua Kakak yang telah memberikan segalanya.
10. Mita Yuwanti yang dengan setia selalu memberikan semangat dan dorongan.
11. Teman-teman MPT : Harto; Dedi; Gagat; Radix; Irna; dll.
12. Teman-teman Akt'02 : Bayu; Wawan; Wambi; Black; Gendut; Silvy; Yus; Yoyo; dll.
13. Teman-teman Becek : Beni, She-Wick, Topeng, Bimo; dll.
14. Teman-teman komunitas Saringan Teh: Anton, Vidy, Firdaus, Helmy, Rahma; dll
15. Teman-teman Rumah Team: Kalis, Bukori, Mbendol, Boni, Santoso, Ananta; dll.
16. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih untuk semuanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kepada semua pihak, penulis sangat terbuka untuk semua saran dan kritik yang diberikan. Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 19 Agustus 2006

Penulis

Katri Sri Widodo



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRAK</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Batasan Masalah.....	3
D. Tujuan Penelitian.....	3
E. Manfaat Penelitian.....	4
F. Sistematika Penulisan.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Pengertian Akuntansi.....	6

	B. Sumber Daya Manusia.....	7
	C. Konsep Aktiva.....	10
	D. Akuntansi Sumber Daya Manusia.....	12
	E. Pengukuran Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva.....	15
BAB III	METODA PENELITIAN.....	23
	A. Jenis Penelitian.....	23
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
	C. Subjek dan Objek Penelitian.....	23
	D. Data yang Diperlukan.....	23
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	24
	F. Teknik Analisis Data.....	25
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	30
	A. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	30
	B. Visi dan Misi.....	32
	C. Sasaran Usaha Perusahaan.....	33
BAB V	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	34
	A. Asumsi Masing-masing Metode Pengukuran Aktiva Sumber Daya Manusia.....	34
	B. Menentukan Metode Pengukuran Aktiva Sumber Daya Manusia dalam PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto.....	44
	C. Deskripsi Tentang Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan..	48

	D. Mengukur Nilai Sumber Daya Manusia dalam PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto dengan Menggunakan Metode <i>Cost Histories</i>	51
	E. Pengaruh Perlakuan Sumber Daya Manusia sebagai Aktiva dalam Laporan Keuangan Tahun 2005 PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto.....	57
BAB VI	PENUTUP.....	61
	A. Kesimpulan.....	61
	B. Keterbatasan Penelitian.....	62
	C. Saran.....	62
	DAFTAR PUSTAKA	64
	LAMPIRAN.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 SURAT IJIN PENELITIAN
- Lampiran 2 STRUKTUR ORGANISASI PT (PERSERO) ANGKASA PURA I
BANDAR UDARA ADISUTJIPTO YOGYAKARTA
- Lampiran 3 LAPORAN REALISASI ANGGARAN EKSPLOITASI TAHUN 2005
- Lampiran 4 NERACA PER 31 DESEMBER 2005
- Lampiran 5 LAPORAN REALISASI RENCANA KERJA ANGGARAN
DIKLAT DALAM NEGRI-LUAR NEGRI TAHUN 2005
- Lampiran 6 KOMPOSISI SDM SESUAI LOKASI TAHUN 2005 PT (PERSERO)
ANGKASA PURA I

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi pada sekarang ini menjadikan karyawan sebagai salah satu sumber daya perusahaan yang terpenting, hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mampu memanfaatkan perkembangan teknologi. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi perusahaan akan selalu dikembangkan oleh perusahaan agar dapat menjalankan usaha perusahaan dengan memanfaatkan perkembangan teknologi yang ada. Dalam jurnal ekonomi dan bisnis, Kismono(1999) menyatakan bahwa organisasi bisnis yang sukses adalah organisasi yang mampu memikat, mengembangkan, mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mendorong organisasi global, yaitu organisasi yang responsif terhadap kebutuhan konsumen dan memanfaatkan teknologi.

Dalam memperoleh dan meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia, perusahaan mengeluarkan berbagai macam biaya seperti biaya perekrutan, biaya pelatihan, biaya *study* lanjut, biaya *work shop*, dan lain-lain. Berbagai pengeluaran tersebut bertujuan mendapatkan dan meningkatkan kemampuan intelektual karyawan sebagai sumber daya manusia. Kekayaan intelektual menjadi semakin penting, bukan lagi bahan baku, dan uang sebagai keunggulan

kompetitif, lebih-lebih untuk organisasi yang menjual ide-ide dan *relationship* (Kismono,1999).

Akuntansi kontemporer selama ini kurang menyediakan informasi mengenai sumber daya manusia, hal ini disebabkan biaya-biaya yang berhubungan dengan sumber daya manusia dicatat sebagai biaya dan hanya terlihat pada tahun dikeluarkan biaya tersebut.

“Informasi mengenai sumber daya manusia dalam laporan keuangan selama ini kurang menjadi perhatian, secara sederhana informasi yang berkaitan dengan informasi sumber daya manusia tentunya adalah informasi mengenai gaji, bonus, beban untuk meningkatkan kemampuan karyawan, dan penerimaan-penerimaan lain untuk karyawan”(Isqiyarto, 2004:33).

Mengingat sangat pentingnya informasi mengenai keadaan sumber daya manusia, maka sumber daya manusia sebaiknya dapat diukur dan dicatat dalam laporan keuangan. Pengukuran dan pencatatanya dalam laporan keuangan akan memberikan informasi yang lebih relevan mengenai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Sumber daya manusia yang diperoleh perusahaan dan berasal dari transaksi masa lalu pada umumnya memberikan manfaat ekonomi atau potensi jasa dimasa mendatang. Perusahaan dapat mengendalikan sumber daya manusianya untuk bertahan diperusahaan dengan cara menjamin kesejahteraan dari sumber daya manusia itu. Karakteristik sumber daya manusia tersebut memenuhi kriteria sebagai aktiva, tetapi selama ini tidak dicatat dalam pembukuan karena sulit mengukur nilai karyawan. Dari permasalahan tersebut maka penelitian ini akan

meneliti mengenai **“Pengukuran Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva sesuai dengan Konsep Akuntansi Sumber Daya Manusia”**.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Bagaimanakah pengukuran sumber daya manusia sebagai aktiva yang sesuai dengan konsep akuntansi sumber daya manusia?”

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti mengasumsikan bahwa sumber daya manusia dapat diakui sebagai aktiva, sehingga data yang dikumpulkan hanyalah untuk meneliti mengenai pengukuran sumber daya manusia sebagai aktiva.

Berkaitan dengan banyaknya permasalahan yang ada dalam penerapan akuntansi sumber daya manusia, maka peneliti membatasi permasalahan hanya pada pengukuran sumber daya manusia di perusahaan PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengukuran sumber daya manusia sebagai aktiva sesuai dengan konsep akuntansi sumber daya manusia.
2. Untuk menerapkan konsep pengukuran aktiva sumber daya manusia yang diterapkan di PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Universitas Sanata Dharma

Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan diskusi bagi mahasiswa di Universitas Sanata Dharma, khususnya yang tertarik mengenai masalah akuntansi sumber daya manusia.

2. Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan, manfaat tersebut khususnya mengenai kemungkinan perusahaan tersebut untuk mengukur sumber daya manusia sebagai aktiva.

3. Peneliti

Penelitian ini sebagai praktek langsung untuk menerapkan teori-teori akuntansi yang didapat selama belajar dibangku kuliah.

F. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang permasalahan yang menerangkan dasar dipilihnya masalah yang hendak diteliti, rumusan masalah yang berisi masalah utama yang dihadapi, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar pembahasan permasalahan yang ada.

BAB III METODA PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, pemilihan sampel dan teknik analisa data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini disajikan data mengenai perusahaan yang sedang di teliti.

BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini hasil penelitian dianalisis berdasarkan teori untuk menjawab masalah yang telah dikemukakan.

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis data yang diperoleh, keterbatasan penelitian beserta saran mengenai hasil penelitian tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Akuntansi

Menurut Harahap (1993:4), pengertian akuntansi adalah:

“menyangkut angka-angka yang akan dijadikan dasar dalam proses pengambilan keputusan, angka itu menyangkut uang atau nilai moneter yang menggambarkan catatan dari transaksi perusahaan. Angka itu dapat dianalisa lebih lanjut, ia bersifat netral kepada semua pemakai laporan ada unsur seninya karena berbagai alternatif yan bisa dipilih serta ia merupakan informasi yang sangat diperlukan para pemakai untuk pengambilan keputusan”.

Pengertian lain dalam buku *A Statement Of Basic Accounting Theory* (ASOBAT), akuntansi diartikan sebagai *“ Proses mengidentifikasi, mengukur, dan menyampaikan informasi dalam hal mempertimbangkan berbagai alternatif dalam mengambil kesimpulan oleh para pemakainya”* (Harahap, 1993: 4).

Menurut *American Institute of Cartified Public accounting* yang dikutip Chariri dan Imam (2001:46) mendefinisikan akuntansi sebagai :

“ seni (art) mencatat, mengklasifikasikan dan meringkas transaksi atau peristiwa yang dilakukan sedemikian rupa dalam bentuk uang, atau paling tidak memiliki sifat keuangan dan menginterpretasikan hasilnya(par.5)”,

B. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian sumber daya manusia (SDM)

Pengertian sumber daya manusia menurut Sutawi (2002:76) dalam manajemen agrobisnis adalah:

- a. SDM adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang disebut personil, tenaga kerja, karyawan, atau pekerja.
- b. SDM adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan tujuannya.
- c. SDM adalah potensi manusia yang merupakan aset-aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan psikologis dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Nawawi (2001) mendefinisikan sumber daya manusia dalam arti khusus mikro di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan adalah :

- a. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai *asset* organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif). Dalam pengertian ini fungsi SDM tidak berbeda dari fungsi *asset* lainnya, sehingga dikelompokkan dan disebut sebagai sarana produksi, sebagaimana sebuah mesin, komputer (sumber daya teknologi), investasi (sumber daya finansial), gedung, mobil (sumber daya material) dll.
- b. SDM adalah potensi yang menjadi mata penggerak organisasi/perusahaan.

- c. Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, sebagai penggerak organisasi/ perusahaan berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan SDM diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya. Dalam nilai-nilai kemanusiaan itu terdapat potensi berupa ketrampilan, keahlian dan kepribadian termasuk harga diri, sikap, motivasi, kebutuhan dan lain-lain yang mengharuskan dilakukan perencanaan SDM, agar SDM yang dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan organisasi/ perusahaan.

2. Biaya sumber daya manusia

Husein (2001:211-212) mendefinisikan biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia diantaranya adalah :

- a. Biaya didefinisikan sebagai suatu pengorbanan untuk mendapatkan suatu manfaat atau jasa yang diharapkan.
- b. Biaya orisinal merupakan suatu pengorbanan untuk memperoleh suatu sumber daya.
- c. Biaya pengganti merupakan pengorbanan untuk menggantikan suatu sumber daya yang sekarang dimiliki atau digunakan.
- d. Biaya yang dikeluarkan merupakan pengeluaran kas yang harus terjadi untuk memperoleh atau menggantikan suatu sumber daya.

- e. Biaya peluang didefinisikan sebagai pendapatan atau penghasilan yang hilang atau dikorbankan agar memperoleh atau menggantikan sumber daya.
- f. Biaya standar adalah biaya-biaya untuk memperoleh hasil khusus tertentu.
- g. Biaya aktual adalah biaya yang benar-benar terjadi untuk memperoleh suatu hasil.
- h. *Acquisition Cost* merupakan pengorbanan yang harus terjadi untuk mendapatkan seorang pemegang posisi tertentu.
- i. Komponen biaya rekrutmen terdiri dari pemasangan iklan, *employment agency fee*, perjalanan, dan biaya-biaya administrasi untuk mengurus calon pegawai. Biaya rekrutmen ini seharusnya dialokasikan kepada karyawan yang benar-benar diterima.
- j. Biaya seleksi terdiri dari biaya untuk melakukan wawancara, ujian, dan biaya-biaya administrasi untuk memproses calon karyawan. Seperti halnya biaya rekrutmen, biaya seleksi dialokasikan kepada karyawan yang benar-benar diterima.
- k. Biaya penerimaan merupakan biaya-biaya yang terjadi untuk menempatkan karyawan pada tempat atau kedudukannya dalam perusahaan, terdiri dari biaya transportasi ke daerah tempat pengusaha.
- l. Biaya penempatan terdiri dari biaya administrasi yang terjadi untuk menempatkan seseorang individu dalam pekerjaan.

- m. Biaya pembangunan atau *learning cost* merupakan biaya yang terjadi untuk melatih dan menyiapkan tenaga kerja agar memiliki kemampuan, ketrampilan, dan keahlian yang lebih baik.
- n. Biaya orientasi merupakan biaya yang dikeluarkan ketika karyawan baru akan diberikan pemahaman atas kebijakan sumber daya manusia, produk perusahaan, fasilitas, dan lain-lain.
- o. Biaya pelatihan ditempat kerja atau diluar tempat kerja, biaya-biaya ini merupakan biaya yang harus dikeluarkan dalam bentuk pembayaran gaji bagi karyawan selama masa tidak produktif akibat pelatihan-pelatihan yang harus diikuti.

C. Konsep Aktiva

FASB mendefinisikan aktiva sebagai berikut :

“ Aktiva adalah manfaat ekonomi yang mungkin terjadi dimasa mendatang yang diperoleh atau dikendalikan oleh suatu entitas tertentu sebagai akibat transaksi atau peristiwa dimasa lalu ” (Chariri dan Imam, 2001:191-192).

Definisi aktiva tetap sesuai pernyataan Standar Akuntansi Keuangan :

Aktiva tetap adalah aktiva berwujud yang diperoleh dalam bentuk siap pakai atau dengan dibangun lebih dahulu, yang digunakan dalam operasi perusahaan, tidak dimaksudkan untuk dijual dalam rangka kegiatan normal perusahaan dan mempunyai masa manfaat lebih dari satu tahun (PSAK, no.15).

Definisi tersebut dapat diketahui bahwa definisi aktiva memiliki tiga kriteria:

- a. Memiliki manfaat dimasa mendatang

Artinya sesuatu tersebut memiliki kemampuan baik secara individu atau bersama-sama dengan aktiva lain untuk menghasilkan aliran kas masuk di

masa mendatang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat ekonomi tersebut dapat mengalir ke perusahaan dengan berbagai cara, seperti (IAI, 1994):

- 1) Dapat digunakan baik sendiri maupun bersama aktiva lain dalam produksi barang dan jasa yang dijual oleh unit usaha.
- 2) Dapat dipertukarkan dengan aktiva lain.
- 3) Dapat digunakan untuk melunasi hutang.
- 4) Dapat dibagikan kepada pemilik perusahaan.

b. Diperoleh dan dikuasai oleh suatu unit usaha

Sesuatu dapat dikatakan sebagai aktiva bila unit usaha tertentu dapat menggunakan manfaat aktiva tersebut dan menguasainya sehingga dapat mengendalikan akses pihak lain terhadap aktiva tersebut. Jadi penguasaan terhadap suatu manfaat merupakan faktor yang penting agar suatu unit usaha dapat menghalangi akses pihak lain terhadap pemakaian suatu aktiva.

c. Hasil dari transaksi dimasa lalu.

Suatu unit usaha dapat mengakui suatu aktiva apabila telah terjadi transaksi atau peristiwa lain yang menyebabkan suatu entitas memiliki hak atau pengendalian terhadap manfaat dari aktiva tersebut.

Chariri dan Imam, (2001) menyebutkan karakteristik dari sesuatu dapat dikatakan sebagai aktiva, diantaranya adalah:

- a. Adanya karakteristik manfaat dimasa mendatang (pemakaian dapat berbeda-beda seperti potensi jasa dan sumber-sumber ekonomi)

- b. Adanya pengorbanan ekonomi untuk memperoleh aktiva
- c. Berkaitan dengan entitas tertentu
- d. Menunjukkan proses akuntansi
- e. Berkaitan dengan dimensi waktu
- f. Berkaitan dengan karakteristik keterukuran.

D. Akuntansi Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Akuntansi Sumber Daya Manusia

Akuntansi sumber daya manusia telah didefinisikan oleh Komite akuntansi Sumber Daya Manusia dari *American Accounting Association* sebagai proses identifikasi dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia serta pengkomunikasian informasi ini ke pihak-pihak yang berkepentingan (Ikhsan dan Muhammad, 2005:349).

Dengan mengutip laporan komite "*The Accounting Review*", Tuanakotta (1989), mendefinisikan akuntansi sumber daya manusia sebagai proses mengidentifikasi dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan pengkomunikasian informasinya terhadap pihak-pihak yang berkepentingan. Definisi tersebut mengandung tiga tujuan akuntansi sumber daya akuntansi, yakni: (Tunggal, 1991:10)

- a. Identifikasi nilai-nilai sumber daya manusia
- b. Pengukuran biaya dan nilai manusia bagi organisasi yang bersangkutan
- c. Penyelidikan mengenai dampak kognitif dan perilaku sebagai akibat dari informasi tersebut.

Definisi akuntansi sumber daya manusia menurut Irving Fisher yang dikutip Husein (2001:210), adalah suatu aliran pendapatan dan mempunyai nilai sekarang dari pendapatan pada masa mendatang yang didiskon dengan suatu tingkat (bunga) tertentu serta dikapitalisasi.

2. Aspek Penting Akuntansi Sumber Daya Manusia

Peranan sumber daya manusia dalam kelangsungan perusahaan sangat penting, untuk itu semakin banyak dukungan terhadap pengakuan sumber daya manusia sebagai aktiva. Dukungan tersebut misalnya dari D.R Scott, "seorang tenaga kerja operasi teknis yang terlatih selalu merupakan aktiva yang berharga" (Ikhsan, 2005:352). Hal yang serupa juga dinyatakan W.A Paton," dalam perusahaan bisnis, karyawan yang dikelola dengan baik dan loyal mungkin adalah aktiva yang lebih penting dibandingkan dengan persediaan barang dagangan (Ikhsan, 2005:352).

Karena peranan sumber daya manusia dalam kinerja perusahaan sangat penting, maka informasi mengenai sumber daya manusia dalam laporan keuangan sangat diperlukan bagi para pengguna laporan keuangan. Para pengguna laporan keuangan baik pengguna internal maupun pengguna eksternal sangat membutuhkan informasi sumber daya manusia untuk dapat memprediksi kelangsungan perusahaan.

3. Tujuan Akuntansi Sumber Daya Manusia

Menurut Husein(2001: 210) tujuan dari akuntansi sumber daya manusia adalah:

- a. *Quantitative Information*, untuk memberikan informasi secara kuantitatif mengenai aktiva sumber daya manusia dalam organisasi sehingga manajemen dan investor dapat menggunakannya dalam pengambilan keputusan.
- b. *Evaluation Methods*, untuk memberikan metode penilaian dalam menilai manfaat yang dapat diambil dari sumber daya manusia.
- c. *Theory and Model*, untuk memberikan suatu teori dan mengidentifikasi variabel yang relevan yang berhubungan dengan nilai-nilai manusia dalam suatu organisasi, sehingga dapat dikembangkan suatu model yang ideal untuk pengelolaan manusia.

Bagi perusahaan sebagai pengguna internal pengukuran biaya dan nilai dari sumber daya manusia diperlukan untuk(Ikhsan 2005:353):

- a. Memfasilitasi perencanaan dan pengambilan keputusan personalia oleh staf manajemen personalia.
 - b. Memungkinkan manajemen puncak untuk mengevaluasi efektivitas dengan mana sumber daya manusia telah dikembangkan, dipelihara, digunakan oleh manajemen ditingkatan yang lebih rendah (terutama dalam perusahaan besar yang terdesentralisasi).
4. Pengaruh Akuntansi Sumber Daya Manusia terhadap Laporan Keuangan

Dengan mencatat sumber daya manusia sebagai aktiva maka didalam laporan keuangan akan muncul rekening baru yaitu sumber daya manusia sebagai aktiva. Biaya yang berkaitan dengan perolehan dan pengembangan

sumber daya manusia dalam laporan laba-rugi akan hilang, biaya tersebut tidak diakui sebagai biaya dan dicatat sebagai harga perolehan aktiva sumber daya manusia. Pengaruh dari pengakuan aktiva sumber daya manusia sebagai aktiva maka akan memperlihatkan laba yang lebih besar atau mengurangi rugi yang terjadi. Sebaliknya jumlah aktiva dineraca akan semakin besar karena ada aktiva baru.

E. Pengukuran Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva

1. Konsep Pengukuran Aktiva

Dalam standar akuntansi keuangan menyatakan bahwa pengukuran adalah proses penetapan jumlah uang untuk mengakui dan memasukkan setiap unsur laporan keuangan ke dalam neraca dan laporan laba-rugi. Proses ini menyangkut pemilihan dasar pengukuran tertentu (PSAK No. 12)

2. Konsep Pengukuran Sumber Daya Manusia sebagai Aktiva

Permasalahan utama dalam pengakuan sumber daya manusia sebagai aktiva adalah bagaimana mengukur kekayaan sumber daya manusia sebagai aktiva. Tunggal (1991: 68-89) menyatakan bahwa ada dua metode pengukuran sumber daya manusia, yaitu pengukuran berdasarkan biaya dan berdasarkan nilai.

a. Pendekatan Pengukuran Sumber Daya Manusia Dengan Dasar Biaya.

1) Pendekatan Baya Historis (*Historical Cost Approach*)

Dengan pendekatan ini biaya-biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh sumber daya manusia seperti biaya rekrutmen, seleksi,

penerimaan dan latihan karyawan dijumlah total dan dianggap sebagai harga perolehan sumber daya manusia. Biaya-biaya ini kemudian akan diamortisasikan selama taksiran usia ekonomis manfaat yang ditentukan oleh manajemen. Apabila karyawan mengundurkan diri atau dihentikan sebelum akhir usia ekonomis manfaat yang ditentukan tersebut, maka sisa biaya yang belum diamortisasikan dibebankan sebagai kerugian pada periode keluarnya karyawan tersebut.

2) Pendekatan Biaya Pengganti (*Replacement Cost Method*)

Pokok pikiran metode ini adalah bahwa karyawan harus dinilai sebesar biaya yang akan terjadi kalau perusahaan harus mengganti karyawan yang bersangkutan. Metode ini tidak hanya memperhitungkan biaya rekrutmen dan biaya latihan saja, akan tetapi memperhitungkan biaya yang terjadi selama menunggu memperoleh karyawan tersebut.

b. Pendekatan Pengukuran Sumber Daya Manusia Dengan Dasar Nilai

1) Model Nilai Ekonomi (*Economic Value Model*).

Nilai sumber daya manusia dihitung dengan cara menentukan nilai tunai dari kontribusi yang akan diterima oleh perusahaan dari karyawan yang bersangkutan. Karena kesulitan dalam mengkuantifisir kontribusi maka untuk keperluan perhitungan digunakan biaya gaji yang akan dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut.

2) Metode Pengukuran Kontribusi (*Measurement Contribution Method*).

Metode ini mengukur nilai karyawan dengan cara mengukur kontribusi hak keseluruhan.

Konsep pengukuran lain mengenai sumber daya manusia menurut Herman Darmawi yang dikutip oleh Bewo Aneti, adalah sebagai berikut: (Bewo, 2002:14-30).

a. *Human Resource Cost Accounting* (HRCA)

HRCA merupakan metode pengukuran dan pelaporan SDM yang meliputi kos yang timbul untuk perolehan, pengembangan, dan penggantian tenaga kerja yang ada dalam perusahaan. *Human resource cost accounting* dibagi lagi menjadi dua yaitu kos yang berkenaan dengan *personnel cost accounting* dan yang berkenaan dengan *human asset accounting*. Kos yang termasuk dalam *personnel cost accounting* adalah, kos yang berhubungan dengan pencarian dan pengembangan SDM seperti, seleksi, penempatan, dan *training*. Kos yang termasuk dalam *human asset accounting* adalah merupakan kos manusia itu sendiri sebagai SDM dalam suatu organisasi, contohnya biaya-biaya untuk pelatihan meningkatkan berbagai tingkatan personal.

1) Metode Pengukuran *Cost Histories*

Metode ini memperhitungkan biaya yang terjadi dalam memperoleh dan mengembangkan karyawan. Perhitungan dengan *Cost Histories*

mengakui kos perolehan, kos pengembangan, dan mengamortisasi selama masa manfaat ekonomis yang ditentukan manajemen.

2) Metode Pengukuran *Replacement Cost*

Metode ini dilakukan dengan cara menaksir nilai sekarang atau kos perolehan, pengembangan, dan pemberhentian. Elemen kos perolehan dan pengembangan sama dengan metode *historis*, tetapi untuk kos pemberhentian adalah kos akibat keluarnya karyawan dari perusahaan atau kos yang terjadi akibat ditinggalkan jabatan tertentu diperusahaan (kos jabatan kosong).

3) Metode Pengukuran *Opportunity Cost*

Metode ini menilai SDM berdasarkan suatu proses *competitive bidding* dalam perusahaan dengan mendasarkan pada alternatif kesempatan yang dimiliki oleh karyawan manajer pusat yang pusat pertanggungjawabannya hanya mengutamakan untuk merekrut karyawan yang mempunyai kemampuan langka (*scare employees*).

b. *Human Resource Value Accounting (HRVA)*

Metode pengukuran HRVA akan menentukan nilai sekarang dari jasa potensi yang diharapkan dari SDM selama umur ekonomi SDM tersebut.

HRVA berkaitan dengan pengukuran tenaga kerja sebagai sumber daya ekonomi dalam suatu perusahaan. Ada dua jenis pengukuran tenaga kerja yaitu bersifat kumulatif (moneter) dan pengukuran yang bersifat kualitatif (non-moneter).

1). Pengukuran non-moneter nilai sumber daya manusia

Pengukuran ini lebih tepat digunakan untuk kepentingan intern perusahaan, terutama mengukur prestasi karyawan dalam hubungan dengan perilaku manusia.

2). Pengukuran Moneter Nilai Sumber Daya Manusia

Ada dua model pengukuran moneter nilai sumber daya manusia yaitu model kompensasi dan model diskonto.

a) Model Kompensasi (*Compensation Model*)

Melihat ketidakpastian dan kesulitan sehubungan dengan penentuan nilai model manusia maka Lev dan Schwart, yang dikutip Ikhsan, Arfan dan Muhammad Ishak (2005), menyarankan penilaian terhadap sumber daya manusia dengan menggunakan kompensasi seseorang dimasa yang akan datang sebagai suatu nilai pengganti nilai seseorang dapat ditentukan dari nilai tunai penghasilannya yang masih tersisa di masa depan, yang diperoleh dari pekerjaannya (Ikhsan,2005:365). Nilai model sumber daya manusia ditekankan pada *labor force*. *Labor force* ini berupa tenaga kerja tidak terampil, seni terampil, terampil, salesman, dan staf manajemen.

Relevansi model ini terletak pada pengukuran nilai seseorang yang diproyeksikan sebagai *expected value*. Tetapi model ini banyak mengalami kesulitan dalam beberapa hal. Kesulitan tersebut antara lain dalam penentuan tingkat gaji dikemudian hari, juga dalam

lamanya seseorang bekerja di perusahaan dan tingkat diskontonya. Kesimpulan dari metode ini sama dengan pada model diskonto upah yang akan disesuaikan, yaitu mengenai keragu-raguan mereka dalam menggunakan faktor gaji sebagai pendekatan. Menurut metode ini, nilai karyawan adalah sebesar nilai sekarang dari gaji yang akan diterima karyawan selama masa kerjanya dikalikan probabilitas kematian karyawan tersebut pada masa kerjanya. Rumus dari metode tersebut adalah sebagai berikut : (Tunggal, 1991:26)

$$V_t = \sum_{t-\pi}^t \frac{I(t)}{(1+r)^{t-\pi}}$$

Keterangan :

V_t = Nilai modal manusia pada umur ke-t tahun

$I(t)$ = pendapatan per-tahun seseorang sampai pensiun

r = *Discount rate* khusus untuk orang tersebut

t = Umur saat pensiun

Karena model Lev dan Schwartz ini mengabaikan kemungkinan seseorang pensiun maka model tersebut disempurnakan adalah sebagai berikut : (Tunggal, 1991:26)

$$E(V_t^*) = \sum_{t=t}^t P_t(t+1) \sum_{t=t} \frac{tI_i}{(1+t)^{1-\lambda}}$$

Keterangan :

I_i^* = Estimasi penghasilan tahunan masa mendatang

$E(V^*)$ = *Expected value of person's Human Capital*

$P_t(t)$ = Probabilitas seseorang meninggal pada umur t

- b). Model diskonto upah yang akan disesuaikan (*Ajusted Discounted Future Wages Model*)

Model ini mengusulkan konsep yang merupakan penyesuaian atas suatu efisiensi dalam mengukur efektivitas relatif modal sumber daya manusia. Faktor efisiensi diukur dari *Return On Investment* (ROI) suatu perusahaan dengan perusahaan lain dalam suatu periode tertentu. Pengakuan rasio ini didasari oleh anggapan perbedaan kemampuan *human asset* dalam tingkat probabilitas yang berbeda antar perusahaan dengan industri. Nilai sumber daya manusia dihitung dengan mengalikan diskonto upah yang akan datang dengan rasio efisiensinya. Model ini lebih sesuai dengan pelaporan keuangan bagi pihak luar dan bukan bagi pihak manajemen.

Perbedaan pada penampilan aktiva sumber daya manusia dalam tingkat probabilitas yang berbeda antara suatu perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain merupakan pengakuan akan perlunya rasio ini. Disamping itu, adanya kelemahan pada nilai kompensasi yang digunakan dalam model ini yaitu penggunaan gaji sebagai pedoman untuk menentukan nilai moneter sumber daya

manusia masih diragukan, apakah ada korelasi absolut antara gaji yang dibayarkan kepada seorang karyawan dengan nilai karyawan yang sebenarnya.

Kesimpulan yang ditarik dari model ini adalah nilai sumber daya manusia merupakan sejumlah nilai sekarang dari jumlah gaji yang akan diterima karyawan untuk beberapa tahun yang akan datang dan kemudian disesuaikan dengan faktor *efficiency ratio*.

Rumusny adalah sebagai berikut : (Tunggal, 1991:26)

$$Rf^i = 5 \frac{RE0}{RE0} + 4 \frac{RE1}{RE1} + 3 \frac{RE2}{RE2} + 2 \frac{RE3}{RE3} + 1 \frac{RE4}{RE4}$$

Keterangan :

Rf^i = Pendapatan dibagi aktiva yang dimiliki perusahaan pada tahun ke-i

REi = Pendapatan dibagi aktiva yang dimiliki oleh semua perusahaan lain yang sejenis dalam perekonomian dalam tahun ke-i

i = Tahun

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah studi kasus, yaitu penelitian tentang obyek tertentu pada suatu perusahaan. Kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian hanya berlaku bagi perusahaan yang dianalisis.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 18 Mei s.d. 8 Juni 2006 pada PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto.

C. Subyek dan Obyek Penelitian

1. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah pihak-pihak yang terlibat sebagai pemberi informasi dalam penelitian.

1) Pimpinan Dinas Akuntansi & Anggaran

2) Pimpinan Dinas Personalia & Umum

2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian yang akan diteliti adalah laporan keuangan perusahaan beserta data-data pendukungnya.

D. Data yang Diperlukan

1. Gambaran umum PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto.

2. Laporan keuangan perusahaan pada tahun 2005.
3. Data-data yang berkaitan dengan pengeluaran untuk pengembangan karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan analisis perlakuan sumber daya manusia sebagai aktiva dalam PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto, maka akan dikumpulkan berbagai data dengan cara sebagai berikut :

- 1 Pengumpulan data sekunder, yaitu pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dari kepustakaan, hal ini berguna dalam penyusunan landasan teori yang berhubungan erat dengan pemilihan metode yang akan digunakan dalam pengukuran sumber daya manusia sebagai aktiva dalam perusahaan tersebut.
- 2 Pengumpulan data primer, yaitu pengumpulan data langsung dari PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto sehingga dapat mengukur sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Cara pengumpulan data primer adalah dengan cara:
 - a. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data perusahaan dengan cara pencatatan terhadap dokumen perusahaan berkaitan dengan perlakuan sumber daya manusia dalam PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto.
 - b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara lisan kepada manajer personalia dan manajer akuntansi.

Pertanyaan berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan. Pertanyaan juga berkaitan dengan berbagai macam pengeluaran berkaitan dengan sumber daya manusia.

F. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan penelitian tentang pengukuran sumber daya manusia sebagai aktiva ini, maka akan ditentukan metode pengukuran yang paling sesuai dengan konsep aktiva. Untuk menentukan metode pengukuran sumber daya manusia sebagai aktiva dalam perusahaan tersebut, maka akan dilakukan dengan cara:

1. Asumsi masing-masing metode pengukuran aktiva sumber daya manusia.
2. Menentukan metode pengukuran aktiva sumber daya manusia yang paling sesuai dengan konsep aktiva.
3. Mengukur besarnya aktiva sumber daya manusia menggunakan rumus yang telah ditentukan.

Langkah dari pengukuran ini adalah:

a. Pengukuran berdasarkan biaya.

1). Metode pengukuran *Cost Histories*

a) Mengumpulkan data mengenai:

- biaya rekrutmen dan seleksi karyawan,
- biaya pengembangan dan latihan karyawan



- b) Menghitung besarnya aktiva sumber daya manusia dengan cara menjumlah semua biaya tersebut .

Aktiva SDM = biaya rekrutmen dan seleksi karyawan + biaya pengembangan dan latihan karyawan

2). Metode pengukuran kos pengganti (*Replacement Cost*)

- a) Mengumpulkan data mengenai:

- biaya rekrutmen karyawan,
- biaya seleksi,
- biaya penerimaan dan latihan karyawan,
- biaya tunggu, yaitu biaya yang dikeluarkan untuk menunggu mendapatkan karyawan baru jika karyawan keluar.

- b) Menghitung besarnya aktiva sumber daya manusia dengan cara menjumlah semua biaya tersebut

Aktiva SDM = biaya rekrutmen karyawan + biaya seleksi + biaya penerimaan dan latihan karyawan + biaya tunggu.

3). Metode Biaya Kesempatan (*Opportunity Cost*)

- a) Mengumpulkan informasi mengenai data karyawan yang pernah dikontrak.
- b) Mengumpulkan informasi mengenai nilai kontrak karyawan.
- c) Besarnya Aktiva SDM berdasarkan dari data perjanjian kontrak tersebut.

b. Pengukuran berdasarkan nilai.

1). Model *Cost Histories*

a) Mengumpulkan data mengenai:

- biaya rekrutmen karyawan,
- biaya seleksi,
- biaya penerimaan dan latihan karyawan

b) Menghitung penjumlahan dari semua biaya tersebut.

c) Menghitung besarnya aktiva sumber daya manusia dengan cara mengalikan total biaya tersebut dengan nilai *present value* tingkat diskonto.

$$\text{Aktiva SDM} = \text{Total biaya} \times \sum \frac{1}{(1 + r)^n}$$

2). Model *Replacement Cost*

a) Mengumpulkan data mengenai:

- biaya rekrutmen karyawan,
- biaya seleksi,
- biaya penerimaan dan latihan karyawan,
- biaya tunggu, yaitu biaya yang dikeluarkan untuk menunggu mendapatkan karyawan baru jika karyawan keluar.

b) Menghitung penjumlahan dari semua biaya tersebut.

c) Menghitung besarnya aktiva sumber daya manusia dengan cara mengalikan total biaya dengan nilai *present value* tingkat diskonto.

$$\text{Aktiva SDM} = \text{Total biaya} \times \sum \frac{1}{(1+r)^n}$$

3). Model Kompensasi (*Compensation Model*)

- a) Mengumpulkan data mengenai biaya gaji karyawan.
- b) Menghitung estimasi penghasilan tahunan masa mendatang (li^*) = bonus selama perkiraan masa kerja + total gaji selama perkiraan masa kerja
- c) Mengumpulkan data mengenai probabilitas seseorang meninggal pada umur t diwilayah tempat perusahaan ($P_t(t)$)
- d) Mengukur besarnya Aktiva SDM dengan menghitung berdasarkan berdasarkan rumus metode kompensasi (*Compensation Model*)

$$E(V_t^*) = \sum_{t=t}^t P_t(t+1) \sum_{t=t} \frac{tli}{(1+t)^{1-\lambda}}$$

4). Model diskonto upah yang akan disesuaikan (*Adjusted Discounted Future Wages Model*)

- a) Mengumpulkan data mengenai biaya gaji karyawan.
- b) Menghitung estimasi penghasilan tahunan masa mendatang (li^*) = bonus selama perkiraan masa kerja + total gaji selama perkiraan masa kerja
- c) Mengumpulkan data mengenai probabilitas seseorang meninggal pada umur t diwilayah tempat perusahaan.

- d) Mengumpulkan data mengenai pendapatan dan aktiva yang dimiliki perusahaan lain yang sejenis.
- e) Mengukur RE^i yaitu pendapatan dibagi aktiva yang dimiliki semua perusahaan lain yang sejenis dalam perekonomian untuk tahun i .
- f) Mengumpulkan data mengenai pendapatan dan aktiva yang dimiliki perusahaan PT X.
- g) Mengukur RF^i yaitu pendapatan dibagi aktiva yang dimiliki perusahaan pada tahun i .
- h) Mengukur besarnya Aktiva SDM berdasarkan rumus metode Kompensasi (*Compensation Model*).

$$E(V_t^*) = \sum_{t=1}^t P_t(t+1) \sum_{t=1}^t \frac{tI_i}{(1+t)^{1-\lambda}}$$

- i) Menghitung rasio tingkat efisiensi karyawan berdasarkan dengan

rumus :

$$\text{Rasio efisiensi} = \frac{\frac{5RF_0}{RE_0} + \frac{4RF_1}{RE_1} + \frac{3RF_2}{RE_2} + \frac{2RF_3}{RE_3} + \frac{RF_4}{RE_4}}{15}$$

- j) Mengukur Aktiva SDM dengan Model diskonto upah yang akan disesuaikan (*Adjusted Discounted Future Wages Model*), yaitu dengan cara mengalikan hasil pengukuran aktiva sumber daya manusia (sesuai metode kompensasi) dikalikan dengan rasio efisiensi.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

1. Sejarah singkat PT (PERSERO) Angkasa Pura I

PT (PERSERO) Angkasa Pura I yang ada sekarang didirikan berdasarkan PP No. 3 tahun 1962 dengan nama (PN) Angkasa Pura "KEMAYORAN" dan mulai aktif beroperasi tanggal 20 Februari 1964. Pada tahun 1965 diubah menjadi Perusahaan Negara Angkasa Pura sesuai dengan PP No.21 tahun 1965 yang kemudian bentuk badan usahanya ditingkatkan menjadi Perusahaan Umum (PERUM) Angkasa Pura sesuai dengan PP. No. 37 tahun 1986.

Perusahaan ini bergerak dalam bisnis jasa kebandaraan, dan dalam pengelolaannya dipecah menjadi Angkasa Pura I mengelola bandar udara yang terletak dari Jawa Tengah hingga sebelah timur Indonesia dan Angkasa Pura II yang mengurus bandar udara yang terletak disebelah barat Indonesia hingga Jawa Barat. Hingga kini Angkasa Pura I telah mengelola 12 bandara, yaitu:

1. Bandar Udara Ahmad Yani - Semarang
2. Bandar Udara Adisutjipto - Yogyakarta
3. Bandar Udara Adisumarno - Solo
4. Bandar Udara Djuanda - Surabaya

5. Bandar Udara Sepinggan - Balikpapan
6. Bandar Udara Syamsudin Noor - Banjarmasin
7. Bandar Udara Hassanuddin - Ujung Pandang
8. Bandar Udara San Ratulangi - Manado
9. Bandar Udara Ngurah Rai - Bali
10. Bandar Udara Patimura - Ambon
11. Bandar Udara Selaparang - Lombok
12. Bandar Udara Frans Kaisiepo – Biak

Khususnya Bandar Udara Adisutjipto, bandara ini masuk dalam pengelolaan Perum Angkas Pura I pada 1 April 1992 melalui PP No. 48 tahun 1992 dan semenjak 2 Januari 1993 status Perum Angkasa Pura I berubah menjadi PT (PERSERO) Angkasa Pura I cabang Bandar Udara Adisutjipto melalui PP No. 5 tahun 1992.

2. Sejarah singkat Bandara Internasional Adisutjipto

Alamat : Jl. Solo Km 9 Yogyakarta
 Telepon : 62-274 512144, 560108, 560179
 Faksimili : 62-274 560155
 Email : jog@angkasapura1.co.id
 Letak : 9 Km ke Timur dari pusat kota Yogyakarta

Bandara Internasional Adisutjipto pada awalnya merupakan bandara yang dimiliki dan dibangun oleh pemerintah Belanda. Bandar udara ini didirikan pemerintah Belanda pada masa penjajahan Belanda. Setelah perang dunia II

bangsa Jepang masuk Indonesia dan oleh pemerintah Jepang bandara ini juga diambil alih. Setelah proklamasi kemerdekaan tanggal 17 Agustus 1945 maka diadakan nasionalisasi terhadap bangunan-bangunan penjajah termasuk bandar Udara Adi Sutjipto. Nama Adi Sutjipto itu sendiri adalah nama tokoh pejuang kemerdekaan yang gugur pada pertempuran di bandara ini.

Pada tahun 1948 Belanda kembali menyerang Yogyakarta dan bandara ini jatuh ketangan pemerintah Belanda, oleh pemerintah Belanda bandara ini dijadikan sebagai bandar udara angkatan udara pemerintah Hindia Belanda. Selanjutnya pada tahun 1949 angkatan bersenjata Republik Indonesia berhasil merebut bandara ini dan selanjutnya dijadikan sebagai bandar udara militer oleh angkatan udara Republik Indonesia.

Atas persetujuan dengan Angkatan Udara Indonesia pada tahun 1964 pemerintah mengeluarkan kebijakan bahwa bandara ini digunakan untuk gabungan militer dan sipil. Untuk selanjutnya bandar udara Adisutjipto secara resmi masuk dalam pengelolaan Perum Angkasa Pura I pada tanggal 1 April 1992 sesuai dengan PP no. 48 tahun 1992. Pada tanggal 2 Januari 1993 sesuai dengan PP no.5 Tahun 1992 maka status bandar udara ini diubah menjadi PT (PERSERO) Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Adi Sutjipto.

B. Visi dan Misi

Visi dan Misi Bandar Udara Adisudjipto disusun dengan memperhatikan semangat visi dan misi Korporat, potensi sekitar, tren lalu lintas udara serta posisi strategis dan kemungkinan pengembangan Bandara Adisudjipto.

1. VISI :

“Bandar Udara Wisata dan Pendidikan”.

2. MISI :

- Mengoptimalkan keselamatan dan keamanan penerbangan, ketertiban bandar udara serta kenyamanan pengguna jasa bandara.
- Menerapkan prinsip *good corporate governance* dalam pengelolaan bandara.
- Menggali dan mengarahkan berbagai potensi dan peluang untuk menuju kemandirian usaha.
- Mengembangkan wilayah Yogyakarta dan sekitarnya terutama dalam bidang wisata, perdagangan dan investasi, bersama dengan pemerintah daerah dan segenap potensi masyarakat.

C. Sasaran usaha perusahaan

1. Peningkatan jumlah penumpang dari volume kargo.
2. Penambahan rute dan frekuensi penerbangan, baik domestik maupun international.
3. Pengembangan fasilitas Bandara Adisudjipto untuk mendukung peningkatan arus lalu lintas udara, pariwisata, perdagangan dan investasi di Yogyakarta.
4. Peningkatan produksi dan pendapatan serta pengendalian biaya dan dengan target: Mencapai Laba pada akhir 2005.

BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Asumsi Masing-masing Metode Pengukuran Aktiva Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan konsep akuntansi sumber daya manusia, metode pengukuran sumber daya manusia sebagai aktiva dapat dilakukan melalui pendekatan berdasarkan biaya dan pendekatan berdasarkan nilai. Pendekatan berdasarkan biaya didasarkan pada penelusuran semua biaya untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia, sedangkan pendekatan berdasarkan nilai didasarkan pada orientasi nilai sumber daya pada masa depan.

1. Pengukuran Berdasarkan Biaya

Pengukuran aktiva sumber daya manusia berdasarkan biaya berarti melibatkan penelusuran semua biaya yang telah dikeluarkan dalam upaya memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia. Metode berdasarkan biaya ini dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

a. Metode pengukuran *Cost Histories*

Metode ini menelusur semua biaya (*Cost Histories*) perusahaan yang dikeluarkan dalam upaya untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia dan kemudian mengakuinya sebagai harga perolehan. Besarnya harga perolehan ini merupakan nilai aktiva sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Asumsi yang harus dipenuhi dalam pengukuran aktiva sumber daya manusia dengan metode ini adalah penelusuran data mengenai biaya-biaya historis diantaranya:

- Biaya rekrutmen
- Biaya penyeleksian
- Biaya penerimaan tenaga baru
- Biaya pendidikan
- Biaya pelatihan

biaya-biaya tersebut dianggap sebagai harga perolehan aktiva sumber daya manusia. Sesuai dengan konsep aktiva harga perolehan ini merupakan nilai dari aktiva sumber daya manusia. Untuk selanjutnya nilai sumber daya manusia ini akan diamortisasi menurut umur ekonomisnya.

Keuntungan dari metode *Cost Histories* ini adalah:

- 1) Bersifat praktis dan dapat dibuktikan.
- 2) Metode ini sesuai dengan perlakuan akuntansi untuk aktiva dalam akuntansi konvensional.
- 3) Lebih obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

Keterbatasan dari metode ini *Cost Histories* adalah:

- 1) Nilai ekonomis aset manusia tidak harus berkaitan dengan kos historis.
- 2) Setiap apresiasi atau amortisasi dapat subyektif dan tidak berhubungan dengan peningkatan atau penurunan produktivitas *asset* manusia.

3) Karena kos yang terkait dengan usaha untuk merekrut, memilih, mempekerjakan, melatih, menempatkan dan mengembangkan seorang karyawan berbeda untuk setiap individu dalam perusahaan, maka metode *Cost Histories* tidak menghasilkan nilai sumber daya manusia yang dapat diperbandingkan.

b. Metode pengukuran kos pengganti (*Replacement Cost*).

Metode ini menelusur semua biaya yang dikeluarkan dalam upaya untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia termasuk biaya pengganti untuk mengganti karyawan yang hilang atau keluar. Besarnya biaya pengganti didasarkan pengorbanan untuk menggantikan sumber daya manusia yang sekarang dimiliki atau digunakan. Besarnya nilai dari semua biaya ini merupakan nilai aktiva sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Asumsi yang harus dipenuhi dalam pengukuran aktiva sumber daya manusia dengan metode ini adalah penelusuran data mengenai biaya-biaya historis dan biaya pengganti:

- Biaya rekrutmen
- Biaya penyeleksian
- Biaya penerimaan tenaga baru
- Biaya pendidikan
- Biaya pelatihan

– Biaya pengganti

biaya-biaya tersebut dianggap sebagai harga perolehan aktiva sumber daya manusia. Sesuai dengan konsep aktiva harga perolehan ini merupakan nilai dari aktiva sumber daya manusia. Untuk selanjutnya nilai sumber daya manusia ini akan diamortisasi menurut umur ekonomisnya.

Keuntungan dari metode *Replacement Cost* adalah:

- 1) Metode ini merupakan surogasi (pengganti pengukuran) yang baik bagi nilai ekonomi aset dengan batasan bahwa pertimbangan pasar penting untuk membentuk taksiran akhir.
- 2) Taksiran akhir itu juga dimaksudkan agar sama dengan konsep nilai ekonomi manusia secara konseptual.

Keterbatasan dari metode *Replacement Cost* adalah :

- 1) Perusahaan mungkin mempunyai pegawai yang nilainya dianggap lebih besar dari nilai ganti.
- 2) Untuk "*human asset*" tertentu mungkin tidak ada *equivalent replacement*.
- 3) Para manajer yang diminta menaksir biaya untuk menggantikan seluruh tenaga manusia mereka mungkin akan mengalami kesulitan karena manajer yang berbeda mungkin memberikan taksiran yang berbeda pula.

c. Metode *Opportunity Cost* (Biaya Kesempatan)

Metode ini menyatakan bahwa nilai sumber daya manusia ditetapkan melalui proses tawar menawar yang kompetitif dalam perusahaan. Pengukuran besarnya aktiva sumber daya manusia dalam metode ini hanya dilakukan terhadap karyawan yang langka saja. Hal ini karena kontrak hanya diperlakukan bagi karyawan yang mempunyai keahlian tertentu dan bersifat langka. Besarnya nilai aktiva sumber daya manusia berdasarkan perjanjian atau biaya yang harus dikeluarkan untuk mengontrak seorang karyawan langka tersebut.

Asumsi yang harus dipenuhi dalam pengukuran aktiva sumber daya manusia dengan metode ini adalah penelusuran data mengenai kontrak atau perjanjian untuk mengontrak karyawan langka.

Keuntungan dari metode *Opportunity Cost* adalah dapat dengan mudah menentukan nilai karyawan yaitu berdasarkan perjanjian kontrak.

Keterbatasan dari metode *Opportunity Cost* adalah :

- 1) Hanya karyawan langka saja yang digunakan dalam perhitungan aset, sehingga diinterpretasi sebagai diskriminasi oleh karyawan lainnya.
- 2) Divisi yang profitnya lebih kecil dapat dikenai hukuman karena ketidakmampuannya untuk membuat penawaran yang lebih tinggi kepada divisi yang lebih banyak profitnya dalam memperoleh karyawan yang lebih baik .
- 3) Metode ini dianggap sebagai dibuat-buat dan bahkan tidak bermoral.

2. Pengukuran Berdasarkan Nilai

Pengukuran aktiva sumber daya manusia berdasarkan nilai berarti pengukuran berdasarkan pada orientasi nilai sumber daya pada masa depan. Metode berdasarkan nilai juga dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

a. Metode *Historical (Original Cost Method)*

Metode ini sama dengan metode *Cost Histories* akan tetapi karena pengukuran berdasarkan nilai perkiraan dimasa depan maka dikalikan dengan nilai *present value* tingkat diskonto. Asumsi yang harus dipenuhi dalam pengukuran aktiva sumber daya manusia dengan metode ini adalah penelusuran data mengenai biaya-biaya historis diantaranya:

- Biaya rekrutmen
- Biaya penyeleksian
- Biaya penerimaan tenaga baru
- Biaya pendidikan
- Biaya pelatihan

Besarnya nilai aktiva sumber daya manusia berdasarkan harga perolehan dari semua biaya untuk memperoleh sumber daya manusia dikalikan dengan nilai *present value* tingkat diskonto.

Keuntungan dari metode *Historical (Original Cost Method)*:

- 1) Dasar ukuran untuk menghitung nilai individual yang konsisten dengan penerapan akuntansi konvensional.

- 2) Memungkinkan untuk menghitung biaya yang sebenarnya termasuk dalam usaha perolehan pegawai.
- 3) Perlakuan *Historical Cost* ini praktis dan *verifiable*.

Keterbatasan dari metode *Historical (Original Cost Method)*:

- 1) Biaya perolehan pegawai dihitung berdasarkan jumlah pada saat terjadinya, sehingga tidak memperlihatkan nilai sekarang.
- 2) Nilai ekonomis suatu *human asset* tidaklah mesti bertalian dengan *historial cost*.
- 3) Setiap *appreciation* (peningkatan nilai) atau *amortization* bersifat subyektif, tanpa mesti ada hubunganyan dengan naik turunnya produktivitas *human asset*.
- 4) Karena *cost* yang berhubungan dengan *recruiting, hiring, traning, planning, placing* dan *developing* berbeda antara satu pegawai dengan pegawai yang lain, maka *historical cost* tidak memberikan nilai *human resource* yang dapat dibandingkan.

b. Metode *Replacement Cost*

Perhitungan nilai aktiva sumber daya manusia dengan metode ini mencakup semua biaya yang dikeluarkan untuk menggantikan aktiva sumber daya manusia yang sekarang dipekerjakan. Jadi dalam metode ini perlu diperhitungkan pula biaya menunggu dan lain-lain sampai perusahaan memperoleh karyawan baru.

Asumsi yang harus dipenuhi dalam pengukuran aktiva sumber daya manusia dengan metode ini adalah penelusuran data mengenai biaya-biaya historis diantaranya:

- Biaya rekrutmen
- Biaya penyeleksian
- Biaya penerimaan tenaga baru
- Biaya pendidikan
- Biaya pelatihan
- Biaya pengganti

Besarnya nilai aktiva sumber daya manusia sebesar biaya mendapatkan karyawan baru ditambah biaya pengganti dikalikan dengan nilai *present value* tingkat diskonto. Biaya pengganti didasarkan pengorbanan untuk menggantikan sumber daya manusia yang sekarang dimiliki atau digunakan. Besarnya semua biaya ini merupakan nilai aktiva sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Keuntungan dari Metode *Replacement Cost*:

- 1) *Replacement Cost* merupakan *surrogate* yang baik untuk nilai ekonomi suatu aset, karena pertimbangan mengenai harga pasar sangat penting dalam menentukan hasil akhir. Hasil akhir semacam ini umumnya secara konseptual dimaksudkan sebagai ekuivalen dengan nilai ekonomis seseorang.

Keterbatasan dari Metode *Replacement Cost*:

- 1) Perusahaan memungkinkan mempunyai pegawai yang nilainya dianggap lebih besar dari *replacement cost*.
- 2) Untuk human asset tertentu mungkin tidak *equivalent replacementnya*
- 3) Para manajer yang diminta menaksir biaya untuk menggantikan seluruh *human organization* mereka, mungkin akan mengalami kesulitan untuk berbuat demikian dan manajer yang berbeda mungkin memberikan taksiran yang berbeda pula.

c. Metode Kompensasi (*Compensation Model*)

Metode kompensasi ini mengukur nilai aktiva sumber daya manusia dengan konsep penggunaan nilai balas jasa oleh perusahaan di kemudian hari atau dimasa yang akan datang (gaji yang dibayarkan dimasa mendatang).

Asumsi yang harus dipenuhi dalam pengukuran aktiva sumber daya manusia dengan metode ini adalah penelusuran data mengenai:

- Estimasi penghasilan tahunan masa mendatang
- Probabilitas seorang karyawan meninggal pada umur tertentu
- Tingkat diskon tertentu bagi individu
- Tanggal masuk kerja dan batas umur pensiun

Keuntungan dari Metode Kompensasi (*Compensation Model*):

- 1) Kompensasi karyawan individual masa mendatang sebagai surogasi (pengganti pengukuran) nilainya.
- 2) Nilai modal manusia yang dikandung oleh seorang manusia pada umur T adalah nilai sekarang dari *earning* yang akan diperoleh dari pekerjaannya.

Keterbatasan dari Metode Kompensasi (*Compensation Model*) adalah subyektivitas dalam menentukan besarnya gaji di kemudian hari, lamanya orang bekerja dalam perusahaan itu dan *discount rate*.

d. Metode diskonto upah yang akan disesuaikan (*Adjusted Discounted Future Wages Model*)

Metode ini menggunakan nilai kompensasi yang disesuaikan untuk memperkirakan nilai seseorang individu dalam organisasi. Gaji mendatang yang didiskontokan disesuaikan dengan menggunakan faktor efisiensi, yang digunakan untuk mengukur *effective relatif* modal manusia pada perusahaan tertentu.

Asumsi yang harus dipenuhi dalam pengukuran aktiva sumber daya manusia dengan metode ini adalah penelusuran data mengenai:

- Tingkat pendapatan atas aktiva yang dimiliki perusahaan untuk tahun i.

- Tingkat pendapatan atas aktiva yang dimiliki seluruh perusahaan dalam perekonomian tahun i.

Keuntungan dari Metode diskonto upah yang akan disesuaikan (*Adjusted Disccounted Future Wages Model*) adalah pembenaran rasio yang terletak pada pernyataan bahwa perbedaan profitabilitas terutama terjadi karena perbedaan kinerja aset manusia.

Keterbatasan dari Metode diskonto upah yang akan disesuaikan (*Adjusted Disccounted Future Wages Model*) adalah penggunaan gaji sebagai pedoman untuk menentukan nilai sumber daya manusia masih diragukan, yaitu apakah ada korelasi absolute antara gaji yang dibayarkan kepada seseorang karyawan dengan nilai karyawan yang sebenarnya.

B. Menentukan Metode Pengukuran Aktiva Sumber Daya Manusia dalam PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto.

1. Penelitian terdahulu

Dalam penelitian terdahulu banyak digunakan berbagai macam metode pengukuran sumber daya manusia sebagai aktiva. Masing masing peneliti memiliki pandangan yang berbeda dalam memilih metode pengukuran.

Riyanto (1990:11) dalam penelitiannya yang berjudul ,“Akuntansi Sumber Daya Manusia: Pengukuran Dan Pengakuan Manajer Sebagai Aktiva”, menyatakan bahwa untuk keperluan akuntansi, dari keempat metode pengukuran yaitu metode kos historis; metode kos pengganti; model

ekonomis; dan metode pengukuran kontribusi, metode yang paling memenuhi kriteria dalam arti tidak bertentangan dengan konsep-konsep yang digunakan dalam kerangka kerja akuntansi, adalah metode kos historis.

Tunggal: 1991,68-89 dalam “Pentingnya Akuntansi Sumber Daya Manusia” menyatakan pula bahwa metode yang paling tepat digunakan adalah metode kos historis. Metode kos historis adalah metode yang paling obyektif dibanding metode lain.

Melihat adanya ketidakpastian dan kesulitan sehubungan dengan penentuan nilai model manusia, Lev dan Schwartz menyarankan penilaian terhadap sumber daya manusia dengan menggunakan kompensasi seseorang dimasa yang akan datang sebagai suatu nilai pengganti. Nilai seseorang dapat ditentukan dari nilai tunai penghasilannya yang masih tersisa dimasa depan, yang diperoleh dari pekerjaannya (Ikhsan 2005:365).

2. Pemilihan metode yang paling sesuai dengan konsep aktiva

Dengan beragamnya metode yang digunakan para peneliti terdahulu, maka untuk penelitian ini akan memilih metode yang paling sesuai dengan konsep aktiva. Proses pemilihan metode dilakukan dengan tujuan agar nanti penelitian tentang pengukuran sumber daya manusia dapat dilakukan dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan konsep akuntansi sumber daya manusia.

Perusahaan mengeluarkan berbagai macam biaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan dimasa depan. Pengukuran sumber daya manusia berdasarkan nilai adalah pengukuran yang berorientasi pada masa depan. Besarnya nilai sumber daya manusia pada masa depan bersifat perkiraan dan tidak pasti. Dari alasan tersebut maka pengukuran terhadap aktiva sumber daya manusia tidak dilakukan dengan dasar nilai melainkan didasarkan pada penulusuran biaya yang telah benar-benar dikeluarkan oleh perusahaan.

Sesuai konsep akuntansi aktiva dibedakan menjadi beberapa macam aktiva, diskripsi beberapa aktiva tersebut adalah: (Jusup, 2001; 153-154)

- a. Aktiva tetap, adalah aktiva berwujud yang digunakan perusahaan untuk menjalankan kegiatan perusahaan dan tidak untuk dijual kembali. Aktiva tetap dimiliki oleh perusahaan dan dapat digunakan dalam waktu yang lama.
- b. Aktiva lancar, adalah aktiva yang dimiliki dan digunakan perusahaan dalam masa satu tahun atau satu siklus operasi normal perusahaan.
- c. Aktiva tak berwujud, adalah aktiva yang dimiliki perusahaan yang sifatnya tidak kelihatan.
- d. Investasi jangka panjang, adalah aktiva yang dimiliki perusahaan. Investasi jangka panjang dimiliki perusahaan dengan harapan mendatangkan nilai manfaat dimasa mendatang dan tidak digunakan dalam operasi perusahaan.

Sifat sumber daya manusia termasuk sumber daya manusia yang ada di PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto paling mendekati dengan aktiva tetap. Definisi aktiva tetap sesuai pernyataan Standar Akuntansi Keuangan :

Aktiva tetap adalah aktiva berwujud yang diperoleh dalam bentuk siap pakai atau dengan dibangun lebih dahulu, yang digunakan dalam operasi perusahaan, tidak dimaksudkan untuk dijual dalam rangka kegiatan normal perusahaan dan mempunyai masa manfaat lebih dari satu tahun. (PSAK, no.15)

Kesamaan antara aktiva tetap dengan sumber daya manusia adalah:

- a. Sumber daya manusia memiliki manfaat dimasa mendatang.

Sumber daya manusia diperusahaan tersebut diperoleh dengan dengan mengeluarkan berbagai macam biaya perekrutan karyawan baru dengan harapan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia juga dikembangkan kemampuannya dengan memberikan biaya pendidikan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari masing-masing karyawan.

- b. Diperoleh dan dikuasai oleh perusahaan.

Sumber daya manusia memang tidak dapat dikuasai secara penuh oleh perusahaan, tetapi perusahaan dapat mengakui kemampuan intelektual dari sumber daya manusia tersebut. Untuk dapat menguasai kemampuan intelektual tersebut perusahaan mengeluarkan berbagai macam biaya untuk kesejahteraan karyawan dengan harapan karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

c. Hasil dari transaksi dimasa lalu

Sumber daya manusia diperoleh dari transaksi masa lalu, yaitu dari proses perekrutan dan pengembangan yang diharapkan mendatangkan nilai manfaat bagi perusahaan.

d. Sumber daya manusia dimiliki oleh perusahaan dalam waktu yang lama dan digunakan dalam operasi perusahaan.

Sumber daya manusia dimiliki dan digunakan untuk operasi langsung perusahaan. Sumber daya manusia juga dimiliki oleh perusahaan selama mungkin bahkan sampai masa kerja habis..

Dari berbagai metode pengukuran sumber daya manusia, metode pengukuran dengan dasar biaya *Cost Histories* adalah metode yang paling sesuai dengan konsep aktiva. Metode *Cost Histories* menganggap biaya perekrutan dan biaya pengembangan sumber daya manusia sebagai harga perolehan aktiva sumber daya manusia. Agar sejalan dengan prinsip akuntansi yang lazim, aktiva tetap harus dicatat sebesar harga perolehan, harga perolehan meliputi semua pengeluaran untuk mendapatkan aktiva dan pengeluaran-pengeluaran lain agar aktiva siap untuk digunakan (Jusup, 2001; 155).

C. Deskripsi Tentang Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan

Mulai tanggal 1 April 1992 sesuai dengan PP no. 48 tahun 1992 pengelolaan bandara Internasional Adisutjipto oleh pemerintah diserahkan kepada PT (PERSERO) Angkasa Pura yang berkantor pusat di Jakarta. Untuk kebutuhan

sumber daya manusia PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto mempunyai dua cara dalam memenuhi kebutuhannya.

a. Kebutuhan sumber daya manusia ditransfer oleh pusat.

Untuk kebutuhan sumber daya manusia yang bersifat karyawan tetap (staf), kebutuhannya ditransfer dari pusat. Semua penerimaan staff PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto dilakukan oleh PT (PERSERO) Angkasa Pura pusat di Jakarta.

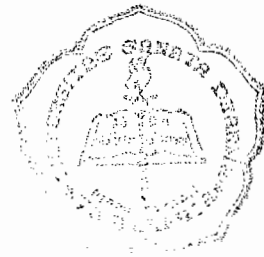
b. Melalui jasa *Outsourcing*.

Bandara udara Internasional Adisutjipto menggunakan jasa *Outsourcing* untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia. Jasa *Outsourcing* ini digunakan untuk memenuhi karyawan pengganti sementara sebelum PT (PERSERO) Angkasa Pura pusat mengirim karyawan yang dibutuhkan. Khusus untuk karyawan diluar staff seperti *cleaning servis*, satpam, tukang parkir dan lain-lain, bandara udara Internasional Adisutjipto menggunakan jasa *Outsourcing*.

Sampai dengan tahun 2005 ini bandara Internasional Adisutjipto mempunyai jumlah total sumber daya manusia (seluruh staff) sebanyak 213 orang. Berbagai macam biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan ini dilaporkan dalam laporan keuangan sebagai biaya. Hal ini karena PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto sendiri menjalankan pencatatan akuntansi secara konvensional (sesuai PAI).

Berbagai macam biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto adalah:

- a. Biaya rekrutmen
- b. Biaya untuk Jasa *Outsourcing*
- c. Tunjangan Kesejahteraan
 - Tunjangan Pengobatan dan Kesejahteraan/Persediaan obat-obatan
 - Tunjangan Khusus
 - Kelebihan Jam Kerja
 - Tunjangan Transport
 - Tunjangan Perumahan
 - Tunjangan Cuti Tahunan
 - Tunjangan Lisensi dan Rating
 - Pakaian Dinas
- d. Penghasilan Pegawai
 - Gaji/upah
 - Honorarium
 - Incentive Merit
 - Tunjangan beras
- e. Biaya Pendidikan
 - Diklat Dalam Negeri
 - Diklat Luar Negeri



D. Mengukur nilai Sumber Daya Manusia dalam PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto dengan menggunakan metode *Cost Histories*

Dalam melakukan pengukuran aktiva sumber daya manusia dalam PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto, peneliti membatasi pengukuran hanya untuk karyawan yang mulai bekerja pada tahun 2005 saja. Data mengenai karyawan yang ditempatkan di Bandara Adisutjipto yang terhitung masuk aktif bekerja pada tahun 2005 dengan ketentuan umur pensiun 56 tahun adalah:

No.	Nama Personil	Umur	Perkiraan Masa Kerja	Unit Kerja
1	Qodariah Timorianti	25	31	Dinas Kesehatan
2	Sabran	23	33	Dinas Kesehatan
3	Kurnia Adi Gerhana	22	34	Dinas Kesehatan
4	Alwi Rifa'i	22	34	Dinas Kesehatan
5	Ahmad Nizar Catur Prasetyo	22	34	Dinas Kesehatan
6	Priyantoro	21	35	Dinas Kesehatan
7	Asep Saleh Surahman	21	35	Dinas Kesehatan
8	Ali Sanudi	21	35	Dinas Kesehatan
9	Dwi Nurmalasari	20	36	Dinas Kesehatan
10	Heru Setiyawan	20	36	Dinas Kesehatan

11	I Putu Eka Wijaya	20	36	Dinas Kesehatan
12	Vicky Nurdana	19	37	Dinas Kesehatan

Sumber: Daftar Nominatif Karyawan 2005

Penelitian ini akan mengukur aktiva sumber daya manusia pada tahun 2005 sesuai dengan *Cost Histories*, untuk itu data yang dikumpulkan adalah data-data yang berkaitan dengan biaya rekrutmen dan biaya pengembangan karyawan yang diterima pada tahun 2005.

1. Mengumpulkan data mengenai:

a. Biaya rekrutmen dan seleksi karyawan

Biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk mendapatkan karyawan baru diantaranya adalah:

- Komponen biaya rekrutmen terdiri dari pemasangan iklan, *employment agency fee*, perjalanan, dan biaya-biaya administrasi untuk mengurus calon pegawai.
- Biaya seleksi terdiri dari biaya untuk melakukan wawancara, ujian, dan biaya-biaya administrasi untuk memproses calon karyawan.
- Biaya penerimaan merupakan biaya-biaya yang terjadi untuk menempatkan karyawan pada tempat atau kedudukannya dalam perusahaan, terdiri dari biaya transport ke tempat pengusaha.
- Biaya penempatan terdiri dari biaya administrasi yang terjadi untuk menempatkan seseorang individu dalam pekerjaan.

Dalam hal perekrutan sumber daya manusia ini diotorisasi oleh pusat, sedangkan oleh PT (PERSERO) Angkasa Pura Pusat sendiri dipercayakan kepada Universitas Indonesia. Jadi secara langsung perusahaan mempercayakan perekrutan sumber daya manusia kepada Universitas Indonesia dan oleh PT (PERSERO) Angkasa Pura Pusat tinggal membebankan besarnya dana penerimaan karyawan tersebut.

Dari interview yang dilakukan ke bagian akuntansi dan bagian personalia PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto, maka ditaksir biaya untuk melakukan sekali rekrutmen sebesar Rp500.000.000,00. Biaya tersebut dikeluarkan PT (PERSERO) Angkasa Pura Pusat rata-rata untuk merekrut 1.000 karyawan baru. Dari biaya tersebut diestimasikan bahwa biaya perekrutan dibebankan kemasing-masing cabang tempat karyawan ditempatkan. Besarnya biaya perekrutan untuk 12 karyawan yang dibebankan ke PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto yang masuk menjadi karyawan terhitung tahun 2005 adalah sebesar:

$$\frac{\text{Rp } 500.000.000,00}{1000 \text{ orang}} \times 12 \text{ orang} = \text{Rp } 6.000.000,00$$

b. Biaya pengembangan dan latihan karyawan

Untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, pada tahun 2005 perusahaan Bandar Udara Adisutjipto mengeluarkan berbagai biaya pengembangan diantaranya adalah:

- D II RTL Akt. 31
- *Ttraining & acceptance Text X-Ray*
- PLC SIMATIC S7 Tk. Lanjut
- Manajer Muda
- Perkantoran
- Keuangan
- Kursus computer
- Kewirausahaan
- Keprotokolan dan MC
- Personalia
- Junior AVSEC
- Keuangan Tingkat Lanjut
- ATS tingkat Madya
- Junior AVSEC
- PKP-KP Tk. Madya

Untuk pengembangan seluruh sumber daya manusia maka perusahaan mengeluarkan total biaya pendidikan sebesar Rp 177.221.749,00 yang terlihat dalam lapooran keuangan pada tahun 2005. Dari total biaya tersebut perusahaan mengeluarkan biaya untuk mengembangkan 12 karyawan yang diterima pada tahun 2005 sebesar Rp 29.041.982, 00

2. Menghitung besar aktiva sumber daya manusia dengan cara menjumlah semua biaya tersebut .

Dari berbagai macam biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut maka sesuai metode *Cost Histories* dapat dihitung total *Cost Histories*nya.

Biaya penerimaan sumber daya manusia	Rp 6.000.000, 00
Biaya pengembangan sumber daya manusia	<u>Rp 29.041.982, 00</u>
Total <i>Cost Histories</i> sumber daya manusia	Rp 35.041.982, 00

Sesuai dengan metode *Cost Histories* untuk mendapatkan besarnya nilai sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto, maka total *Cost Histories* tersebut harus didepresiasi menurut taksiran umur ekonomis dari aktiva sumber daya manusia tersebut. Untuk mendapatkan taksiran umur ekonomis maka akan dicari rata-rata sisa masa kerja karyawan yang masuk pada tahun 2005.

Dengan batas pensiun pada umur 56 maka diperoleh umur ekonomis aktiva sumber daya manusia yang diterima pada tahun 2005 (12 orang) adalah selama 35 tahun. Biaya depresiasi aktiva sumber daya manusia setiap tahun:

$$\frac{\text{Rp } 35.041.982, 00}{35 \text{ tahun}} = \text{Rp}1.001.199, 00/ \text{tahun}$$

Jadi besarnya aktiva sumber daya manusia pada tahun 2005 adalah total *Cost Histories* dikurangi biaya amortisasi pada tahun 2005, yaitu sebesar :

$$\text{Rp } 35.041.982, 00 - \text{Rp } 1.001.199, 00 = \text{Rp } 34.040.783, 00$$

Metode yang digunakan dalam pengukuran ini adalah metode *Cost Histories* yang sesuai dengan penelitian Bambang Riyanto dalam penelitiannya yang berjudul ,“Akuntansi Sumber Daya Manusia: Pengukuran Dan Pengakuan Manajer Sebagai Aktiva”. Menurut beliau metode *Cost Histories* adalah metode yang paling memenuhi kriteria dalam arti tidak bertentangan dengan konsep-konsep yang digunakan dalam kerangka kerja akuntansi.

Penggunaan metode ini juga sesuai dengan penelitian Amin Widjaja dan Wibowo Sudiman dalam ,“Pentingnya Akuntansi Sumber Daya Manusia”, yang menyatakan bahwa metode yang paling tepat digunakan adalah metode *Cost Histories*. Menurut Amin Widjaja dan Wibowo Sudiman metode *Cost Histories* adalah metode yang paling obyektif dibanding dengan metode lain.

Berbeda dengan penelitian ini, Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak dalam buku Akuntansi Keperilakuan, memilih metode kompensasi dengan alasan nilai seseorang dapat ditentukan dari nilai tunai penghasilannya yang masih tersisa dimasa depan, yang diperoleh dari pekerjaanya.

E. Pengaruh Perlakuan Sumber Daya Manusia sebagai Aktiva Dalam Laporan Keuangan Tahun 2005 PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto

1. Pencatatan waktu mengakui sumber daya manusia sebagai biaya.

Mencatat biaya untuk menerima karyawan baru yang dibebankan kecabang oleh pusat(dalam Rupiah)

Tgl	Kesimpulan	Debet	Kredit
	Biaya rekrut & seleksi Pusat	6.000.000	-
	(mencatat pembebanan dari pusat biaya perekrutan & seleksi)	-	6.000.000

Mencatat biaya pelatihan dan pengembangan karyawan (dalam Rupiah)

Tgl	Kesimpulan	Debet	Kredit
	Biaya Pelatihan & Pengembangan Kas	29.041.982	-
	(mencatat pengeluaran kas untuk biaya pelatihan & pengembangan)	-	29.041.982

2. Pencatatan waktu mengakui sumber daya manusia sebagai aktiva.

Mencatat penyesuaian untuk mengakui aktiva sumber daya manusia (dalam Rupiah)

Tgl	Kesimpulan	Debet	Kredit
	Aktiva Tetap dalam SDM	35.041.982	-
	Biaya rekrut & seleksi	-	6.000.000
	Biaya pelatihan&pengembangan	-	29.041.982
	(mencatat penyesuaian untuk mengakui SDM sebagai aktiva)		

Mencatat penyesuaian untuk mengamortisasi sumber daya manusia sebagai aktiva (dalam Rupiah)

Tgl	Kesimpulan	Debet	Kredit
	Biaya Depresiasi	1.001.199	-
	Akm. Depresiasi Aktiva Tetap dalam SDM	-	1.001.199
	(mencatat penyesuaian untuk mengakui SDM sebagai aktiva)		

Dengan konsep akuntansi sumber daya manusia maka laba yang dihasilkan akan menjadi lebih besar, hal ini disebabkan biaya perekrutan dan biaya pengembangan karyawan tidak langsung dibebankan. Biaya perekrutan dan biaya pengembangan dicatat sebagai Aktiva Tetap dalam SDM.

Dengan masuknya sumber daya manusia sebagai aktiva, maka di neraca sisi aktiva akan muncul rekening baru yaitu aktiva sumber daya manusia. Besarnya nilai aktiva sumber daya manusia ini sebesar hasil pengukuran dengan metode *Cost Histories* yaitu sebesar **Rp 34.040.783,00**.

Laporan Laba/Rugi
PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto
(per. 31 Desember 2005)
Dalam Rupiah

	Akuntansi Konvensional	Akuntansi Sumber Daya Manusia
Pendapatan :		
<i>Aeronautika</i>	35.460.624.704	35.460.624.704
<i>Non Aeronautika</i>	11.189.597.789	11.189.597.789
Total Pendapatan	46.650.222.493	46.650.222.493
Biaya-biaya :		
1. Biaya Pegawai		
Penghasilan Pegawai	8.078.855.999	8.078.855.999
Tunj. Kesejahteraan	4.898.184.059	4.898.184.059
Biaya rekrut & seleksi	6.000.000	-
Biaya Pendidikan	177.221.749	148.179.767
2. Biaya Oprasi		
By.pegawai Meteo	-	-
By. Outsourcing	404.051.140	404.051.140
By. Warehousing	-	-
By. Persed. Dan Sewa	4.260.716.274	4.260.716.274
3. Biaya Pemeliharaan	1.927.108.566	1.927.108.566
4. Iuran Dana Pensiun	-	-
5. By. Peny Aktv Tetap	6.255.364.078	6.255.364.078
By. Peny.Aktiv Tetap dlm SDM	-	1.001.199
7. Biaya Amortisasi	11.269.268	11.269.268
8. Biaya Asuransi	192.087.649	192.087.649
9. Biaya Penjualan	36.000.000	36.000.000
9. Biaya Perj. Dinas	238.050.621	238.050.621
10. Biaya Umum	3.240.739.359	3.240.739.359
11. Biaya Pajak	2.180.383	2.180.383
12. Biaya Lain-lain	514.755.483	514.755.483
Total Biaya	32.746.693.582	32.712.652.799
Laba	13.903.528.911	13.937.569.694

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan bab 5 yang membahas tentang analisis data dan pembahasan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengukuran sumber daya manusia sebagai aktiva dapat dilakukan dengan berbagai metode, metode yang paling sesuai dengan konsep akuntansi sumber daya manusia adalah metode pengukuran dengan dasar biaya *Cost Histories*.
2. Metode pengukuran dengan dasar biaya *Cost Histories* adalah pengukuran yang berdasarkan biaya-biaya yang sudah terjadi yang dikeluarkan perusahaan dalam memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia.
3. Aktiva sumber daya manusia pada PT PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto pada tahun 2005 sesuai metode *Cost Histories* adalah Rp 34.040.783, 00

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengakui bahwa masih banyak kekurangan:

1. Dalam penelitian ini penulis menganggap bahwa sumber daya manusia dapat diakui sebagai aktiva, sehingga data yang dikumpulkan hanya data yang berhubungan dengan pengukuran sumber daya manusia sebagai aktiva.

2. PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto adalah cabang dari perusahaan PT (PERSERO) Angkasa Pura I di Jakarta sehingga data yang diperlukan tidak semua didapat.
3. Data mengenai biaya perekrutan sumber daya manusia sebesar Rp500.000.000,00 untuk merekrut 1000 karyawan diestimasi oleh bagian keuangan, sehingga tidak didukung dengan bukti-bukti yang kongkret,
4. Penelitian ini mengasumsikan bahwa perusahaan pusat membebankan biaya perekrutan ke masing-masing cabang.
5. Hasil pengukuran sumber daya manusia dalam penelitian ini hanyalah untuk karyawan yang masuk kerja terhitung mulai tahun 2005 sejumlah 12 orang karyawan.

C. Saran

Dari penelitian ini penulis dapat mengajukan beberapa saran:

1. Agar informasi yang disajikan dalam laporan keuangan lebih relevan, sebaiknya perusahaan mempertimbangkan mengenai konsep akuntansi sumber daya manusia yang melaporkan sumber daya manusia sebagai aktiva.
2. Perusahaan pusat sebaiknya membebankan biaya perekrutan ke masing-masing cabang, sehingga pusat tidak menanggung terlalu besar biaya perekrutan.
3. Dalam mengukur aktiva sumber daya manusia sebaiknya menggunakan metode *Cost Histories*, karena metode ini yang paling sesuai dengan konsep aktiva.

Neraca
 PT (PERSERO) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto
 (per. 31 Desember 2005)
 Dalam Rupiah

	Akuntansi Konvensional	Akuntansi Sumber Daya Manusia
Aktiva		
Aktiva Lancar	7.532.814.831	7.532.814.831
Aktiva Tetap	44.348.844.907	44.348.844.907
Aktiva Tetap dalam SDM	-	35.041.982
Akm. Depresiasi Aktiva		
Tetap dalam SDM	-	(1.001.199)
Aktiva Tetap Dalam Pengadaan	6.128.800.000	6.128.800.000
Aktiva Lain-lain	824.555.093	824.555.093
	58.835.014.831	58.869.055.614
Total Aktiva		
Pasiva		
Hutang Lancar	4.631.464.744	4.631.464.744
Hutang Jangka Panjang	422.620.885	422.620.885
Perkiraan Pos Perantara	39.877.400.291	39.871.400.291
Laba S/D Tahun Lalu	-	-
Laba Tahun Berjalan	13.903.528.911	13.937.569.694
	58.835.014.831	58.869.055.614
Total Pasiva		

4. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan, sebaiknya pengguna informasi juga perlu melihat nilai sumber daya manusia untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bewo, Aneti Krisianty. (2002). Penerapan Konsep Human Resources Accounting dan Pengaruhnya Terhadap Pembuatan Keputusan Ekonomi. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Chariri, Anis dan Imam, Ghozali. (2001). *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Darmawi, Herman. (1989). Faedah Penerapan Konsep Akuntansi Manajemen dalam Manajemen Sumber Daya Manajemen. *Majalah Akuntansi*. Desember. No12 hal 9.
- Harahap, Syofan Syafri. (1993). *Teori Akuntansi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Husein, Umar. (2001). *Riset Akuntansi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. (1994). *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta : IAI.
- Ikhsan, Arfan dan Muhammad Ishak. (2005). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Isqiyarto, Jaka. (2004). Akuntansi sumber daya manusia: Bagaimana Bentuk Pengungkapannya?. *Majalah Usahawan*. No. 9, TH XXXIII September.
- Juliawati. (2001). Akuntansi Sumber Daya Manusia : Pengukuran dan Pelaporan Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva Baru Perusahaan. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Jusuf, Amir Abadi. (2000). *Akuntansi Keuangan Lanjutan di Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Khasanah, Tutik Umi. (1999). Evaluasi Perlakuan Biaya Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Kismono, Gugup. (1999). Perubahan Lingkungan, Transformasi Organisasi dan Reposisi peran Fungsi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*. Vol. 14, No.2. Yogyakarta: UGM.

- Limbang, Yurike Bethri Meirliyanti. (2002). *Penilaian Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva. Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Mulyadi. *Akuntansi Biaya*. Edisi.III. Yogyakarta : BPFE – UGM.
- Murwani, Ani. (2003). Analisis Hubungan antara Sumber Daya Manusia, Strategi, dan Kinerja: Perubahan Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Perusahaan* . Vol.10 - No.1 IBII. Yogyakarta: STIE.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit Yang kompetitif*. Yogyakarta: GAJAH MADA UNIVERSITY PRESS.
- Pedoman Penulisan Skripsi*. (2003). Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Stoner, James and Edward Freman. (1996). *Manajemen*. Jakarta: PT Ikrar Mandiri Abadi.
- Sugiri, Slamet dan Irfan Nursasmito. (1994). Dapatkah SDM Di-Neraca-Kan?. *Jurnal Kelola*. Mei No.6/III.
- Sutawi. (2002). *Manajemen Agrobisnis*. Bayu Media. Jakarta: Salemba Empat.
- Tulit, Ambrosia. (1999). Pengukuran Dan Pengakuan Sumber Daya Manusia Sebagai Aktiva Dilihat dari Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Tunggal, Amin Widjaja. (1991). Pentingnya Akuntansi Sumber Daya Manusia. *Majalah Manajemen*. No. 73,halaman 67-69.
- (1995). *Akuntansi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.

LAMPPIRAN



PT (PERSERO) ANGKASA PURA I

KANTOR CABANG

BANDAR UDARA INTERNASIONAL ADISUTJIPTO. - YOGYAKARTA

Bandara Internasional Adisutjipto Yogyakarta 55282, Jl. Solo Km. 9 Telp. (0274) 484143, 484261 s/d 484266 (Hunting) Telex : 25172, Facs. 488155 Kotak Pos No. 2 YK, Airport

Nomor : AP.I. 646 /K/P.70.2/2006/GMI-B
 Lampiran : -
 Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth.

KETUA PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 JURUSAN AKUNTANSI, FAKULTAS EKONOMI
 UNIVERSITAS SANATA DHARMA

DI-

YOGYAKARTA


1. Terima kasih atas pemilihan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Adisutjipto-Yogyakarta sebagai lokasi penelitian bagi mahasiswa Universitas Sanata Dharma Yogyakarta atas nama :

KATRI SRI WIDODO NIM : 022114014

2. Pada prinsipnya kami dapat menerima mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian selama 3 (tiga) minggu, dan dimulai tanggal 18 Mei 2006 sampai dengan 8 Juni 2006.
3. Kepada mahasiswa tersebut di atas dipersilakan menghubungi Asisten Manager Akuntansi dan Anggaran PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Internasional Adisutjipto-Yogyakarta sebagai pembimbing.
4. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 18 Mei 2006

A.N. GENERAL MANAGER
 MANAGER KEUANGAN DAN ADM.

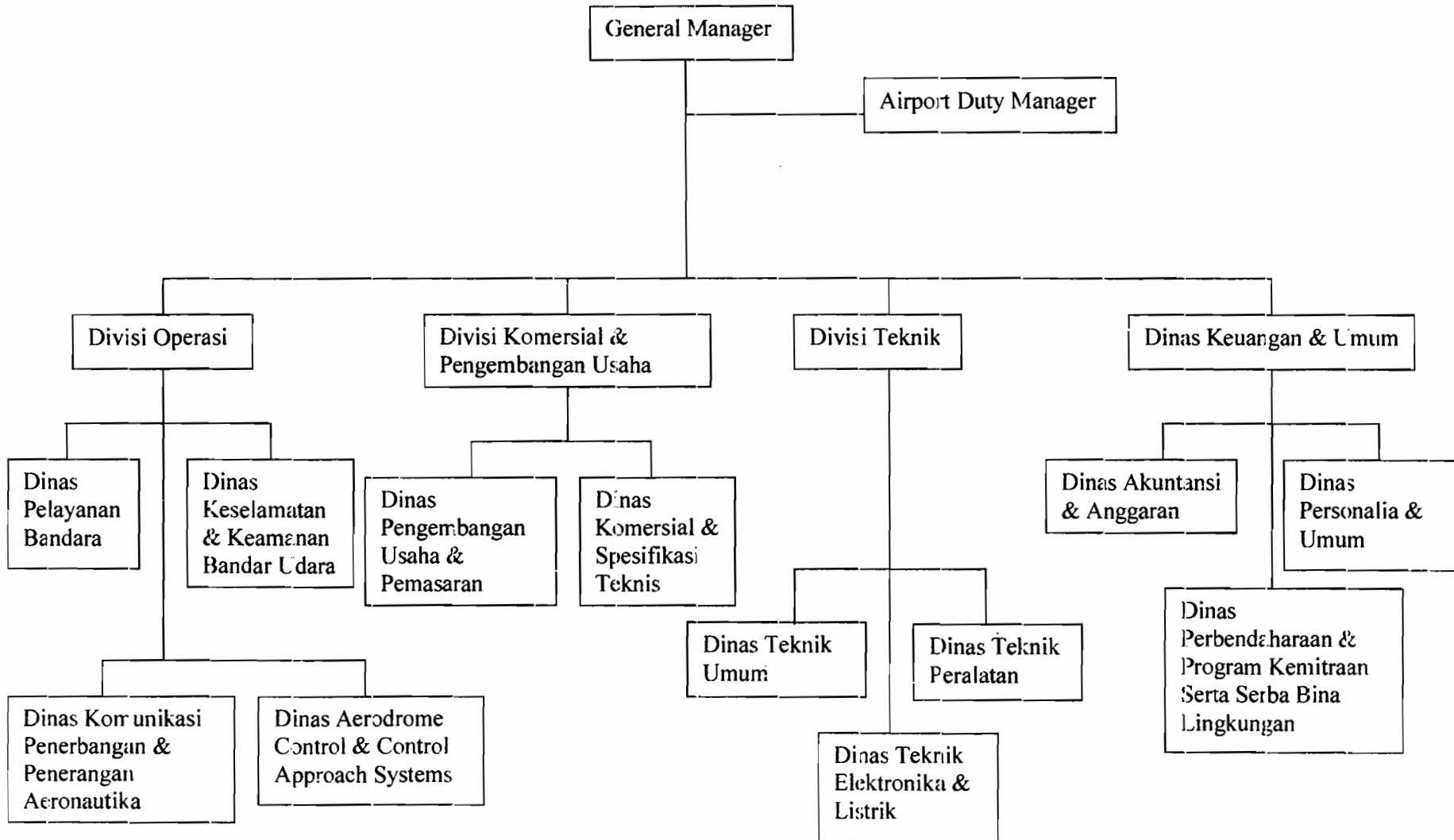

 Drs. ARYADI SUBAGYO
 NIP. 9059002-A



Tembusan Yth. :

1. General Manager
2. Asisten Manager Akuntansi dan Anggaran

STRUKTUR ORGANISASI PT (PERSERO) ANGKASA PURA I BANDAR UDARA ADISUTJIPTO YOGYAKARTA



NO	URAIAN	R. K. A		REALISASI	REALISASI			DEVIASI			
		TAHUN 2005	TW.IV (MURNI)	TW.IV (MURNI)	AKUNTANSI	ADJUSTMENT	ACCRUAL	JUMLAH	%	JUMLAH	%
1	2	3	4	5	6	7	8 (6+7)	9 (5-4)	10 (9:4)	11 (8-3)	12 (11:3)
1)	Tunjangan Pengobatan & Kesehatan/Persed.Obat-obatan	617.817.000	145.583.000	255.096.509,00	719.042.510,00	-	719.042.510,00	109.513.509,00	75,22	101.225.510,00	16,38
2)	Tunjangan Khusus	685.896.000	-	-	746.563.484,00	-	746.563.484,00	-	#DIV/0!	60.667.484,00	-8,84
3)	Kelebihan Jam Kerja	774.840.000	210.543.000	168.708.000,00	634.931.250,00	-	634.931.250,00	(41.835.060,00)	(19,87)	(139.908.750,00)	(18,06)
4)	Tunjangan Transport	993.174.000	331.380.000	434.115.000,00	982.965.000,00	-	982.965.000,00	102.735.000,00	31,00	(10.209.000,00)	(1,03)
5)	Tunjangan Perumahan	935.233.000	290.313.000	297.320.000,00	759.570.000,00	-	759.570.000,00	7.007.000,00	2,41	(175.663.000,00)	(18,78)
6)	Tunjangan Cuti Tahunan	762.770.000	139.978.000	54.133.531,00	673.464.515,00	-	673.464.515,00	(85.844.469,00)	(61,33)	(89.305.485,00)	(11,71)
7)	Tunjangan Lisensi & Rating	-	-	-	-	-	-	-	#DIV/0!	0,00	#DIV/0!
8)	Pakaian Dinas	333.180.000	-	275.647.300,00	381.647.300,00	-	381.647.300,00	275.647.300,00	#DIV/0!	48.467.300,00	14,55
	Jumlah b	5.102.910.000	1.117.797.000	1.485.020.340,00	4.898.184.059,00	-	4.898.184.059,00	367.223.340,00	32,85	(204.725.941,00)	(4,01)
c.	BIAYA PENDIDIKAN	130.000.000	12.000.000	32.002.667,00	177.221.749,00	-	177.221.749,00	20.002.667,00	166,7	47.221.749,00	36,32
	Jumlah c	130.000.000	12.000.000	32.002.667,00	177.221.749,00	-	177.221.749,00	20.002.667,00	166,7	47.221.749,00	36,32
	Jumlah 1	14.148.339.000	3.911.410.000	3.483.892.900,00	13.154.261.807,00	-	13.154.261.807,00	(427.517.100,00)	(10,93)	(994.077.193,00)	(7,03)
2.	BIAYA OPERASI										
a.	BIAYA PEGAWAI METEO :										
1)	Honorarium										
	Jumlah a										
b.	BIAYA OUTSOURCING TENAGA OPS.	522.010.000	130.503.000	129.508.640,00	404.051.140,00	-	404.051.140,00	(994.360,00)	(0,76)	(117.958.860,00)	(22,60)
c.	BIAYA WAREHOUSING	-	-	-	-	-	-	0,00	-	0,00	-
d.	BIAYA PERSEDIAAN & SEWA										
1)	Penggunaan persediaan Kebersihan	15.936.000	8.500.000	-	6.547.500,00	-	6.547.500,00	(8.500.000,00)	(100,00)	(9.388.500,00)	(58,91)
2)	Penggunaan persediaan Bahan Bakar	126.084.000	31.584.000	72.660.000,00	166.654.500,00	-	166.654.500,00	41.076.000,00	130,05	40.570.500,00	32,18
3)	Penggunaan persediaan Kep. PKP-PK	284.658.000	50.658.000	168.420.937,00	238.368.892,00	-	238.368.892,00	117.762.937,00	232,47	(46.289.108,00)	(16,26)
4)	Penggunaan persediaan Kep. Meteo	-	-	-	-	-	-	-	#DIV/0!	0,00	#DIV/0!
5)	Penggunaan persediaan Kep. Telekom	6.180.000	1.680.000	1.192.500,00	3.777.500,00	-	3.777.500,00	(487.500,00)	(29,02)	(2.402.500,00)	(38,88)
6)	Penggunaan persediaan Kep. Bengkel	1.209.000	1.209.000	-	70.000,00	-	70.000,00	(1.209.000,00)	(100,00)	(1.139.000,00)	(94,21)
7)	Penggunaan persediaan Kep. Lain-2	225.429.000	30.679.000	55.222.584,00	202.620.471,00	-	202.620.471,00	24.543.584,00	80,00	(22.808.529,00)	(10,12)
8)	Biaya Sewa Tanah	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	-
9)	Biaya Rekening Listrik	1.751.500.000	437.878.000	855.579.225,00	2.197.178.993,00	-	2.197.178.993,00	417.701.225,00	95,39	445.678.993,00	25,45
10)	Biaya Rekening Air	16.040.000	4.115.000	3.284.450,00	17.769.700,00	-	17.769.700,00	(830.550,00)	(20,18)	1.729.700,00	10,78
11)	Biaya Rekening Telepon	584.136.000	146.034.000	188.616.122,00	607.664.220,00	-	607.664.220,00	42.582.122,00	29,16	23.528.220,00	4,03
12)	Biaya Sewa Telekomunikasi	258.687.000	64.674.000	55.311.229,00	210.966.898,00	-	210.966.898,00	(9.362.771,00)	(14,48)	(47.720.102,00)	(18,45)
13)	Biaya Sewa Peralatan	-	-	-	-	-	-	-	#DIV/0!	0,00	#DIV/0!
14)	Biaya Sewa E-Auction/E-Sourcing	-	-	-	-	-	-	-	#DIV/0!	0,00	#DIV/0!
15)	Pernakanaan	699.483.000	178.233.000	144.987.000,00	609.097.600,00	-	609.097.600,00	(33.246.000,00)	(18,65)	(90.385.400,00)	(12,92)
	Jumlah d	3.969.342.000	955.244.000	1.545.274.047,00	4.260.716.274,00	-	4.260.716.274,00	590.030.047,00	61,77	291.374.274,00	7,34

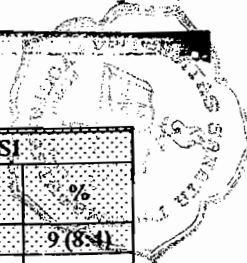
NO	URAIAN	R. K. A		REALISASI	REALISASI			DEVIASI			
		TAHUN 2005	TW.IV (MURNI)	TW.IV (MURNI)	AKUNTANSI	ADJUSTMENT	ACCRUAL	JUMLAH	%	JUMLAH	%
1	2	3	4	5	6	7	8 (6+7)	9 (5-4)	10 (9:4)	11 (8:3)	12 (11:3)
	Jumlah 2	4.491.352.000	1.085.747.000	1.674.782.687,00	4.664.767.414,00	-	4.664.767.414,00	589.035.687,00	54,25	173.415.414,00	3,86
3.	BIAYA PEMELIHARAAN										
a.	Pemelh. Landasan/TWI/Apron	360.169.000	88.440.000	26.345.000,00	270.349.800,00	-	270.349.800,00	(62.095.000,00)	(70)	(89.819.200,00)	(24,94)
b.	Pemelh. Lapangan/Jalan/Pagar	164.362.000	34.778.000	27.005.000,00	150.773.200,00	-	150.773.200,00	(7.773.000,00)	(22,35)	(13.588.800,00)	(8,27)
c.	Pemelh. Gedung-Gedung	283.976.000	42.935.000	19.098.000,00	256.151.800,00	-	256.151.800,00	(23.837.000,00)	(55,52)	(27.824.200,00)	(9,80)
d.	Pemelh. Alat-2 Perhubungan Udara	1.238.007.000	784.960.000	224.705.620,50	253.872.211,50	-	253.872.211,50	(560.254.379,50)	(71,37)	(934.134.788,50)	(79,49)
e.	Pemelh. Alat-2 Pengangkutan	250.648.000	38.217.000	32.347.787,00	125.305.285,00	-	125.305.285,00	(5.869.213,00)	(15,36)	(125.342.715,00)	(50,01)
f.	Pemelh. Alat-2 Kantor	7.010.000	-	-	477.000,00	-	477.000,00	-	#DIV/0!	(6.533.000,00)	(93,20)
g.	Pemelh. Instalasi Listrik	153.100.000	28.518.000	51.292.091,00	125.185.564,00	-	125.185.564,00	22.744.091,00	79,75	(27.914.436,00)	(18,23)
h.	Pemelh. Instalasi Air	31.625.000	7.650.000	215.000,00	14.018.600,00	-	14.018.600,00	(7.435.000,00)	(97,19)	(17.606.400,00)	(55,67)
i.	Pemelh. Alat-2 Perbengkelan	-	-	-	-	-	-	-	#DIV/0!	0,00	#DIV/0!
j.	Pemelh. Air Condition	102.896.000	20.213.000	32.793.955,00	94.571.603,00	-	94.571.603,00	12.580.955,00	62,24	(8.324.397,00)	(8,09)
k.	Pemelh. Telepon	28.460.000	2.200.000	-	8.350.000,00	-	8.350.000,00	(2.200.000,00)	(100,00)	(20.110.000,00)	(70,66)
l.	Pemelh. Mekanikal	8.175.000	1.050.000	4.200.000,00	8.700.000,00	-	8.700.000,00	3.150.000,00	300	525.000,00	6,42
m.	Pemelh. PIS	15.900.000	4.700.000	6.954.546,00	7.824.546,00	-	7.824.546,00	2.254.546,00	47,97	(8.075.454,00)	(50,79)
n.	Pemelh. A.O.I.S	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	-
o.	Pemelh. Komputer	55.930.000	14.465.000	12.568.500,00	31.344.682,00	-	31.344.682,00	(1.896.500,00)	(13,11)	(24.585.318,00)	(43,96)
p.	Pemelh. Detector	105.000.000	44.000.000	65.220.000,00	181.972.500,00	-	181.972.500,00	21.220.000,00	48,23	76.972.500,00	73,31
q.	Pemelh. Kebersihan	513.825.000	135.552.000	112.777.300,00	397.551.775,00	-	397.551.775,00	(22.774.700,00)	(16,80)	(116.273.225,00)	(22,63)
r.	Pemelh. Lain-2 Aktiva Tetap	2.500.000	1.500.000	-	660.000,00	-	660.000,00	(1.500.000,00)	(100,00)	(1.840.000,00)	(73,60)
	Jumlah 3	3.321.583.000	1.249.178.000	615.492.799,50	1.927.108.566,50	-	1.927.108.566,50	(633.685.200,50)	(50,73)	(1.394.474.433,50)	(41,98)
4.	IURAN DANA PENSIUN										
5.	BIAYA PENYUSUTAN AKTIVA TETAP	6.930.700.000	2.330.863.000	1.667.209.909,00	6.255.364.078,00	-	6.255.364.078,00	(663.653.091,00)	(28,47)	(675.335.922,00)	(9,74)
6.	BIAYA AMORTISASI :										
a.	Study Pengembangan										
b.	Overlay Runway / Taxiway	327.262.000	81.823.000	93.092.268,00	337.175.114,00	-	337.175.114,00	11.269.268,00	13,77	9.913.114,00	3,03
	Jumlah 6	327.262.000	81.823.000	93.092.268,00	337.175.114,00	-	337.175.114,00	11.269.268,00	13,77	9.913.114,00	3,03
7.	BIAYA ASURANSI	673.388.000	434.888.000	24.597.947,00	192.087.649,25	-	192.087.649,25	(410.290.053,00)	(94,34)	(481.300.350,75)	(71,47)
8.	BIAYA PENJUALAN :										
a.	Biaya Reklame & Relasi	36.000.000	9.000.000	9.000.000,00	36.000.000,00	-	36.000.000,00	-	-	0,00	-
	Jumlah 8	36.000.000	9.000.000	9.000.000,00	36.000.000,00	-	36.000.000,00	-	0,00	0,00	-
9.	BIAYA PERJALANAN DINAS :										
a.	Dalam Negeri	142.084.000	34.326.000	62.002.014,00	238.050.621,00	-	238.050.621,00	27.676.014,00	80,63	95.966.621,00	67,54
b.	Luar Negeri										
	Jumlah 9	142.084.000	34.326.000	62.002.014,00	238.050.621,00	-	238.050.621,00	27.676.014,00	90,63	95.966.621,00	67,54

NO	URAIAN	R.K.A		REALISASI	REALISASI			DEVIASI			
		TAHUN 2005	TW.IV (MURNI)	TW.IV (MURNI)	AKUNTANSI	ADJUSTMENT	ACCRUAL	JUMLAH	%	JUMLAH	%
1	2	3	4	5	6	7	8 (6+7)	9 (5-4)	10 (9-4)	11 (8-3)	12 (11-3)
11.	BIAYA UMUM :										
	Penggunaan Persediaan Kantor	125.067.000	32.367.000	47.989.700,00	127.896.275,00	-	127.896.275,00	15.622.700,00	48,27	2.829.275,00	2,26
	Penggunaan Persediaan Komputer	52.000.000	14.000.000	15.403.950,00	57.626.750,00	-	57.626.750,00	1.403.950,00	10,03	5.626.750,00	10,82
	Biaya Administrasi Bank	3.480.000	870.000	2.739.329,60	13.389.466,22	-	13.389.466,22	1.869.329,60	214,87	9.909.466,22	284,75
	Biaya Akumulasi & Konsultasi Pajak	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	-
	Biaya Mutasi Pegawai	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	-
	Biaya Otak Raga	55.000.000	9.630.000	8.259.100,00	17.381.000,00	-	17.381.000,00	(1.370.900,00)	(14,24)	(37.619.000,00)	(68,40)
	Honor Tim/Panitia	178.987.000	45.000.000	37.705.000,00	120.575.000,00	-	120.575.000,00	(7.295.000,00)	(16,21)	(58.412.000,00)	(32,63)
	Bonus	1.948.025.000	649.342.000	710.644.215,00	2.206.658.970,00	-	2.206.658.970,00	61.302.215,00	9,44	258.633.970,00	13,28
	Sumbangan Dana Pensiun	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	-
	Lain-Lain Biaya Umum	554.398.000	148.598.000	83.721.290,00	697.211.898,00	-	697.211.898,00	(64.876.710,00)	(43,66)	142.813.898,00	25,76
	Biaya Direksi	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	-
	Biaya Komisaris	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	-
	Jumlah 10	2.916.957.000	899.807.000	906.462.584,60	3.240.739.359,22	-	3.240.739.359,22	6.655.584,60	0,74	323.782.359,22	11,10
12.	BIAYA PAJAK :										
	Tunjangan Pajak Penghasilan	1.325.647.000	493.191.000	488.388.141,00	1.350.587.372,00	-	1.350.587.372,00	(4.802.859,00)	(0,97)	24.940.372,00	1,88
	SWPD37/SEN/DLL	50.550.000	27.401.000	6.984.500,00	19.225.400,00	-	19.225.400,00	(20.416.500,00)	(74,51)	(31.324.600,00)	(61,97)
	PPh. Ps. 23 atas Sewa Ruang/Tanah	1.477.698.000	532.266.000	62.419.319,00	250.563.830,40	-	250.563.830,40	(469.846.681,00)	(88,27)	(1.227.134.169,60)	(83,04)
	PPh. Ps. 23 atas Budep Jasa Giro	14.665.000	3.666.000	2.952.565,48	3.390.828,34	-	3.390.828,34	(713.434,52)	(19,46)	(11.274.171,66)	(76,88)
	Pajak Bumi & Bangunan	450.000.000	-	106.616.057,00	556.616.057,00	-	556.616.057,00	106.616.057,00	#DIV/0!	106.616.057,00	23,69
	Jumlah 11	3.318.560.000	1.056.524.000	667.360.582,48	2.180.383.487,74	-	2.180.383.487,74	(389.163.417,52)	(36,83)	(1.138.176.512,26)	(34,30)
13.	BIAYA LAIN-LAIN :										
	Sumbangan Kepada Badan Sosial	24.000.000	6.000.000	3.765.500,00	14.862.600,00	-	14.862.600,00	(2.234.500,00)	(37,24)	(9.137.400,00)	(38,07)
	Ongkos Angkut/Bongkar	5.000.000	2.500.000	175.000,00	4.920.455,00	-	4.920.455,00	(2.325.000,00)	(93,00)	(79.545,00)	(1,59)
	Biaya Bunga	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	-
	Biaya persorahatan / Mess	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	-
	Keamanan SWPD/Dokter Jaga	50.000.000	10.500.000	14.010.000,00	54.710.846,00	-	54.710.846,00	3.510.000,00	33,43	4.710.846,00	9,42
	Harian/Wajah/Buletin	22.670.000	5.901.000	3.711.700,00	13.310.700,00	-	13.310.700,00	(2.189.300,00)	(37,10)	(9.359.300,00)	(41,26)
	Biaya Lain-lain	1.000.000	1.000.000	-	-	-	-	(1.000.000,00)	(100,00)	(1.000.000,00)	(100,00)
	Biaya Seseh Kurs Valuta Asing	-	-	8.990.664,08	10.299.070,60	-	10.299.070,60	8.990.664,08	#DIV/0!	10.299.070,60	#DIV/0!
	Tunjangan Kematian/Bencana Alam	43.000.000	12.000.000	14.202.670,00	26.533.728,00	-	26.533.728,00	2.202.670,00	18,36	(16.466.272,00)	(38,29)
	Insentif Kedisiplinan Pegawai	-	-	-	-	-	-	-	#DIV/0!	0,00	#DIV/0!
	Penghargaan Pengabdian Akhir Tugas	-	-	-	-	-	-	-	#DIV/0!	0,00	#DIV/0!
	Bantuan Transport Pegawai Yg Pensiun	7.500.000	3.000.000	-	-	-	-	(3.000.000,00)	(100,00)	(7.500.000,00)	(100,00)
	Kerugian Perjalanan Dinas Tetap	-	-	-	-	-	-	-	#DIV/0!	0,00	#DIV/0!
	Kerugian Investasi pd Perus. Asosiasi	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	-
	Kerugian Investasi Pasar Modal	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00	-

NO	URAIAN	R.K.A		REALISASI		REALISASI		%	Jumlah	%	Jumlah	%
		TAHUN 2005	TWIV (MURNI)	TWIV (MURNI)	AKUNTANSI	ADJUSTMENT	ACCRUAL					
1		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
p.	Beban Penghapusan Aktiva Tetap	-	-	1,00	5,00	-	-	1,00	5,00	-	-	-
q.	Biaya Pelatihan/Penghapusan Akl Tak Produktif	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
r.	Biaya Operasional PUK & Koperasi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
s.	Biaya Putang Ragu-Ragu	-	-	113.586.848,00	113.586.848,00	-	-	113.586.848,00	113.586.848,00	-	-	-
t.	Rupa-Rupa Biaya Lain-Lain	259.900,00	70.101,000	103.503.205,00	276.531.232,90	-	-	33.402.205,00	16.631.232,90	-	-	-
u.	Kerugian Pelatihan/Penghapusan Persediaan	-	-	-	-	-	-	-	47,65	-	-	-
v.	Koreksi Biaya Tahun Lalu	-	-	-	-	-	-	-	135,98	-	-	-
	Jumlah 12	413.070,000	111.002,000	261.945.588,08	514.755.485,50	-	-	150.943.588,08	101.685.485,50	-	-	-
	TOTAL BIAYA	36.719.295,000	11.204.568,000	9.465.839.279,66	32.740.693.582,21	-	-	(7.587.287.203,41)	(3.978.601.417,79)	-	-	-
	LABA/RUGI SEBELUM PPH P&S 25	7.140.277,000	1.684.921,000	10.036.537.027,03	13.909.528.911,69	-	-	8.351.616,027,03	6.769.251.911,69	-	-	-
	P.P.H Pasal 25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	LABA/RUGI SETELAH PPH P&S 25	7.140.277,000	1.684.921,000	10.036.537.027,03	13.909.528.911,69	-	-	8.351.616,027,03	6.769.251.911,69	-	-	-
	TOTAL PENDAPATAN	43.859.572,000	12.889.489,000	19.502.376.306,69	46.650.222.493,90	-	-	6.612.887.306,69	2.790.650.493,90	-	-	-
	Biaya	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	OPERATING RATIO =	83,72%	86,93%	48,54%	70,18%	-	-	70,18%	81,30	-	-	-
	Pendapatan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

102ksmd/real-kraksplo-05-

**PT (PERSERO) ANGKASA PURA I BANDARA INTERNASIONAL ADISUTJIPTO
REALISASI NERACA PER 31 DESEMBER 2005**



NO	URAIAN	NERACA REAL 2004 (AUDITED)	NERACA R K A TAHUN 2005	NERACA AKUNTANSI PER 31-12-2005	ADJUSTMENT	NERACA REAL PER 31 DES TAHUN 2005	DEVIASI	
							JUMLAH	%
1	2	3	4	5	6	7(5+6)	8(7-4)	9(8-4)
A.	AKTIVA							
I.	AKTIVA LANCAR							
1.	KAS & BANK	4.538.885.517,75	10.264.031.000	4.255.087.816,69	-	4.255.037.816,69	(6.008.943.183,31)	(58,54)
2.	PIUTANG							
a.	Piutang Dagang	1.082.039.753,00	2.973.999.000	2.874.301.137,01	-	2.874.301.137,01	(99.697.862,99)	(3,35)
b.	Piutang Non Dagang	147.141.049,00	414.785.000	93.096.515,00	-	93.096.515,00	(321.688.485,00)	(77,56)
	Jumlah 2	1.229.180.802,00	3.388.784.000	2.967.397.652,01	-	2.967.397.652,01	(421.386.347,99)	(12,43)
3.	KEWAJIBAN & BIAYA YG DIBYR DIMUKA							
a.	Biaya Eksploitasi	-	-	-	-	-	-	#DIV/0!
b.	Pajak, Dividen dan PUKK DII.	-	806.997.000	-	-	-	(806.997.000,00)	(100,00)
c.	Tantiem dan Bonus	-	-	-	-	-	-	-
	Jumlah 3	-	806.997.000	-	-	-	(806.997.000,00)	(100,00)
4.	PERSEDIAAN	284.086.606,00	273.991.000	310.329.363,00	-	310.329.363,00	36.338.363,00	13,26
	Jumlah Aktiva Lancar (I)	6.052.152.925,75	14.733.803.000	7.532.814.831,70	-	7.532.814.831,70	(7.200.988.168,30)	(48,87)
II.	AKTIVA TETAP BERWUJUD							
1.	Aktiva Tetap Berwujud	95.520.207.423,00	104.595.942.000	97.006.084.278,00	-	97.006.084.278,00	(7.589.857.722,00)	(7,26)
2.	Akumulasi Penyusutan	(46.401.876.907,00)	(55.148.238.000)	(52.657.239.371,00)	-	(52.657.239.371,00)	2.490.998.629,00	(4,52)
	Jumlah Aktiva Tetap (II)	49.118.330.516,00	49.447.704.000	44.348.844.907,00	-	44.348.844.907,00	(5.098.859.093,00)	(10,31)
III.	AKTIVA TETAP DLM PENGADAAN	-	1.420.258.000	6.128.800.000,00	-	6.128.800.000,00	4.708.542.000,00	331,53
IV.	AKTIVA TIDAK BERWUJUD	-	-	-	-	-	-	-
V.	AKTIVA LAIN-LAIN	325.562.701,00	(3.400.000)	824.555.093,00	-	824.555.093,00	827.955.093,00	(24.351,62)
VI.	REKENING PERANTARA	-	-	-	-	-	-	-
	TOTAL AKTIVA	55.496.046.142,75	65.598.365.000	58.835.014.831,70	-	58.835.014.831,70	(6.763.350.168,30)	(10,31)

NO.	URAIAN	NERACA REAL 2004 (AUDITED)	NERACA R K A TAHUN 2005	NERACA AKUNTANSI PER 31-12-2005	ADJUSTMENT	NERACA REAL PER 31 DES TAHUN 2005	DEVIASI	
							JUMLAH	%
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7 (5+6)	8 (7-4)	9 (8:4)
A.	PASSIVA							
I.	HUTANG LANCAR							
1.	Hutang Dagang	3.781.754.184,47	2.809.668.000	4.189.078.737,00	-	4.189.078.737,00	1.379.410.737,00	49,10
2.	Hutang Pajak/Deviden/PUKK	129.662.335,00	760.894.000	19.097.574,00	-	19.097.574,00	(741.796.426,00)	(97,49)
3.	Tantiem & Bonus	-	-	-	-	-	-	-
4.	Hutang Non Dagang	513.561.107,00	444.044.000	423.288.433,00	-	423.288.433,00	(20.755.567,00)	(4,67)
	Jumlah I	4.424.977.626,47	4.014.606.000	4.631.464.744,00	-	4.631.464.744,00	616.858.744,00	15,37
II.	HUTANG JANGKA PANJANG	375.313.146,00	309.575.000	422.620.885,50	-	422.620.885,50	113.045.885,50	36,52
	Jumlah II	375.313.146,00	309.575.000	422.620.885,50	-	422.620.885,50	113.045.885,50	36,52
III.	BANTUAN PEM.YBT.STATUS							
IV.	MODAL DAN CADANGAN							
1.	Modal Awal							
2.	Modal Dasar							
3.	Modal Belum Ditempatkan							
4.	Penyertaan Modal Pemerintah							
5.	Cad.Umum & Cad. Lain-lain							
6.	Cadangan Modal							
7.	Selisih Penilaian Aktiva Tetap							
8.	Modal Donasi							
9.	Dana Pensiun							
10.	Tambahan Modal Dalam Penyelesaian							
	Jumlah IV	-	-	-	-	-	-	-
V.	POS PERANTARA	52.441.131.334,00	54.133.906.000	39.871.400.290,51	-	39.871.400.290,51	(14.262.505.709,49)	(26,35)
VI.	LABA (RUGI)							
1.	Laba s/d Tahun Lalu	-	-	-	-	-	-	#DIV/0!
2.	Laba Tahun Berjalan	(1.745.375.963,72)	7.140.278.000	13.909.528.911,69	-	13.909.528.911,69	6.769.250.911,69	94,80
	Jumlah VI	(1.745.375.963,72)	7.140.278.000	13.909.528.911,69	-	13.909.528.911,69	6.769.250.911,69	94,80
	TOTAL PASSIVA	55.496.046.142,75	65.598.365.000	58.835.014.831,70	-	58.835.014.831,70	(6.763.350.168,30)	(10,31)

**LAPORAN REALISASI RENCANA KERJA ANGGARAN
DIKLAT DALAM NEGERI – LUAR NEGERI
TAHUN 2005**

No	NAMA PENDIDIKAN DAN LATIHAN	WAKTU PELAKSANAAN DIKLAT	REALISASI ANGGARAN	JUMLAH PESERTA
1	D II RTL Akt. 31 <i>Ttraining & acceptance</i>	21-04-05 s.d. (2Th)	10.000.000	2
2	<i>Text X-Ray</i> PLC SIMATIC S7 Tk. Lanjut	07-01-05 s.d....	5.000.000	1
3	Manajer Muda	11 s.d. 21-04-05	5.000.000	1
4	Perkantoran	02-05-05 s.d.03-02-06	25.456.000	3
5	Keuangan	16 s.d. 30-05-05	17.235.654	2
6	Kursus computer	16 s.d. 30-05-05	500.000	1
7	Kewirausahaan	21-04-05 s.d.....	2.500.000	1
8	Keprotokolan dan MC	11 s.d. 21-04-05	12.456.216	7
9	Personalia	07-01-05 s.d....	25.953.440	12
11	Junior AVSEC	11 s.d. 21-04-05	13.265.498	2
12	Keuangan Tingkat Lanjut	11 s.d. 21-04-05	7.000.000	5
13	ATS tingkat Madya	02-05-05 s.d.03-02-06	5.000.000	1
14	Junior AVSEC	16 s.d. 30-05-05	15.556.329	1
15	PKP-KP Tk. Madya	16 s.d. 30-05-05	3.256.320	5
16	Pelatihan dan pendidikan Karyawan baru	20-12-05 s.d.....	29.041.982	12
			177.221.749	56

Yogyakarta, Januari 2006

Mengetahui :

ASMAN PERSONALIA DAN UMUM

BINTORO

NIP. 8752027-B

ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA HUMAN RESOURCES AND ORGANIZATION

SUMBER DAYA MANUSIA

Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia diarahkan sesuai dengan perkembangan aktivitas bisnis Perusahaan. Aktivitas pelayanan jasa lalu lintas penerbangan dan pelayanan jasa kebandarudaraan menuntut adanya pelayanan sesuai standar internasional. Sejalan dengan tuntutan tersebut, keseluruhan karyawan yang melaksanakan aktivitas pelayanan jasa lalu lintas penerbangan dan pelayanan jasa kebandarudaraan telah mempunyai kualifikasi dan sertifikasi sesuai standar internasional (certified).

Sistem rekrutmen karyawan untuk pelayanan jasa lalu lintas penerbangan melalui kerjasama dengan Sekolah Tinggi Ilmu Penerbangan Indonesia sebagai lembaga yang diakui secara internasional. Sedangkan untuk memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi sesuai standar kualifikasi pelayanan jasa kebandarudaraan dilakukan melalui kerjasama dengan lembaga pendidikan yang berkompeten setelah direkrut oleh Perusahaan serta rekrutmen untuk menunjang jasa bandar udara dilaksanakan melalui Lembaga Manajemen Universitas Indonesia.

Gambaran perbandingan jumlah SDM sesuai bidang usaha dapat dilihat pada diagram di bawah ini, dimana untuk aktivitas pelayanan jasa lalu lintas penerbangan dan jasa kebandarudaraan keseluruhan karyawan merupakan personil yang telah memiliki sertifikasi.

HUMAN RESOURCES

The policy on human resources management is directed in accordance with the development of the Company's business activities. Air traffic services and airports require international standard services. In line with the demand, all the employee who provide air traffic services and airport services have been qualified and certified in accordance with the international standard (certified).

The employee for air traffic services are recruited in cooperation with the Indonesian Flight Science School as an internationally acknowledged institution, while the employee with the competency according to the qualifications for airport services are recruited in cooperation with the competent education institutions after being recruited by the Company, and the employee in support of airport services are recruited through the Management Institution of the University of Indonesia.

An illustration of the number of human resources in accordance with the business fields may be seen in the diagram below. All the employee for the air traffic services and airport services are all certified personnel.

Komposisi SDM sesuai Lokasi Tahun 2005

